



Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014



Obsah:

1. Zaměstnanost	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. Nezaměstnanost	11
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2013	11
2.2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji	16
3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje	17
4. Cizinci na trhu práce kraje	21
5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2014	24
6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013	25
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013.....	25
6.2 Rekvalifikace a poradenství	29
6.3 Projekty ESF (RIP, NIP, odborné praxe pro mladé).....	31
7. Strategie realizace APZ pro rok 2014	38
8. Přílohy	41



1. Zaměstnanost

1. 1 Celková zaměstnanost v kraji

Od 1.1.2013 používá Úřad práce České republiky nový ukazatel: Podíl nezaměstnaných osob, který nahradil dosavadního ukazatele míry registrované nezaměstnanosti. Podíl nezaměstnaných osob srovnává počty dosažitelných uchazečů ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku. Charakterizuje úroveň nezaměstnanosti v ČR v co nejdetailejším regionálním členění a zachovává jednotnou metodiku výpočtu na všech úrovních územní hierarchie (ČR, kraje, okresy, obce).

K 31.12.2013 bylo v Karlovarském kraji celkem 205 735 obyvatel ve věku 15 – 64 let, z toho bylo 101 323 žen. V okrese Karlovy Vary to bylo 79 957 osob, z toho bylo 39 291 žen. V okrese Sokolov činil počet obyvatelstva ve věku 15-64 let 62 677 osob a z toho 30 686 žen. V okrese Cheb se jednalo o 63 101 osob a z toho 31 346 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	Staré náměstí 69, 356 00 Sokolov
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 okrese:	
rok 2012	3 959
rok 2013	3 856
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</i>



	<i>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 2012	1 540
rok 2013	1 748
země zahraničního partnera	SRN
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Nejvýznamnější zaměstnavatel okresu Karlovy Vary. Počet zaměstnanců dosáhl v roce 2013 hodnoty 1 748, což je zatím nejvyšší počet zaměstnanců v historii společnosti.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Karlovarská krajská nemocnice a.s.
sídlo	<i>Bezručova 731/19, 360 01 Karlovy Vary</i>
předmět činnosti	<i>Zdravotnická činnost.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2012	1 001
rok 2013	969
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	<i>Tovární 242, 362 25 Nová Role</i>
předmět činnosti	<i>Výroba porcelánu.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2012	660
rok 2013	659
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</i>



sledované období	<i>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.</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 2012	656
rok 2013	641
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:	ELEKTROMETALL s.r.o.
sídlo	Ke Kasárnům 730/9, 353 01 Mariánské Lázně
předmět činnosti	<i>Výroba dílů a příslušenství do motorových vozidel.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2012	532
rok 2013	611
země zahraničního partnera	<i>SRN</i>
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:	Lázně Františkovy Lázně a.s.
sídlo	Jiráskova 23/3, 351 01 Františkovy Lázně
předmět činnosti	<i>Poskytování komplexní lázeňské péče.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2012	641
rok 2013	556



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:	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 2012	492
rok 2013	505
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:	Imperial Karlovy Vary a.s.
sídlo	U Imperiálu 7/31, 360 01 Karlovy Vary
předmět činnosti	<i>Lázeňská péče - ubytování a stravování.</i>
počet zaměstnanců v kraji:	
rok 2012	491
rok 2013	501
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 2012 mírně zvýšil, a to o 10 zaměstnanců.</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 2012	463
rok 2013	445
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 2012	335
rok 2013	332
země zahraničního partnera	<i>USA</i>
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. Provoz v Sokolově je pak jedinečný výrobou monomerů kyseliny akrylové, které jsou na trhu zařazeny jako komodita.</i>

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., Sametex, spol. s r.o.

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).

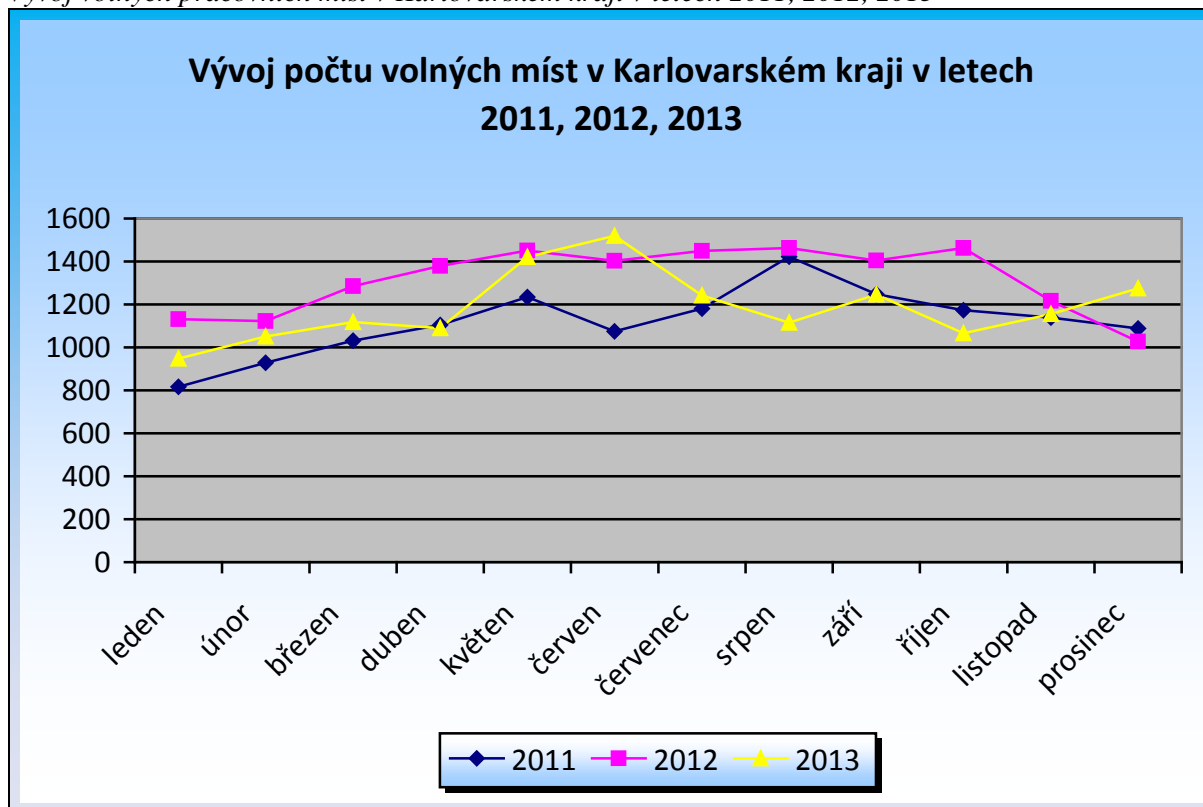
Počet volných pracovních míst v Karlovarském kraji kolísal během roku 2013 mezi 948 pracovními místy až 1 520 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci lednu, kdy bylo v databázi úřadů práce Karlovarského kraje pouze 948 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci červnu, kdy bylo v databázi 1 520 volných pracovních míst. Oproti roku 2012 byl zaznamenán mírný pokles počtu volných pracovních míst.

Stav a vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2011, 2012 a 2013 v Karlovarském kraji

Měsíc	Volná místa		
	rok 2011	rok 2012	rok 2013
leden	817	1 131	948
únor	928	1 123	1051
březen	1 031	1 285	1118
duben	1 105	1 379	1090
květen	1 234	1 451	1421
červen	1 074	1 403	1520
červenec	1 181	1 449	1242
srpen	1 423	1 463	1115
září	1 248	1 404	1246
říjen	1 173	1 462	1066
listopad	1 139	1 216	1155
prosinec	1 088	1 027	1275

Na jedno volné pracovní místo připadalo v měsíci prosinci 2013 cca 15 uchazečů o zaměstnání. V měsíci prosinci 2012 připadalo na jedno volné pracovní místo v Karlovarském kraji cca 18 uchazečů o zaměstnání.

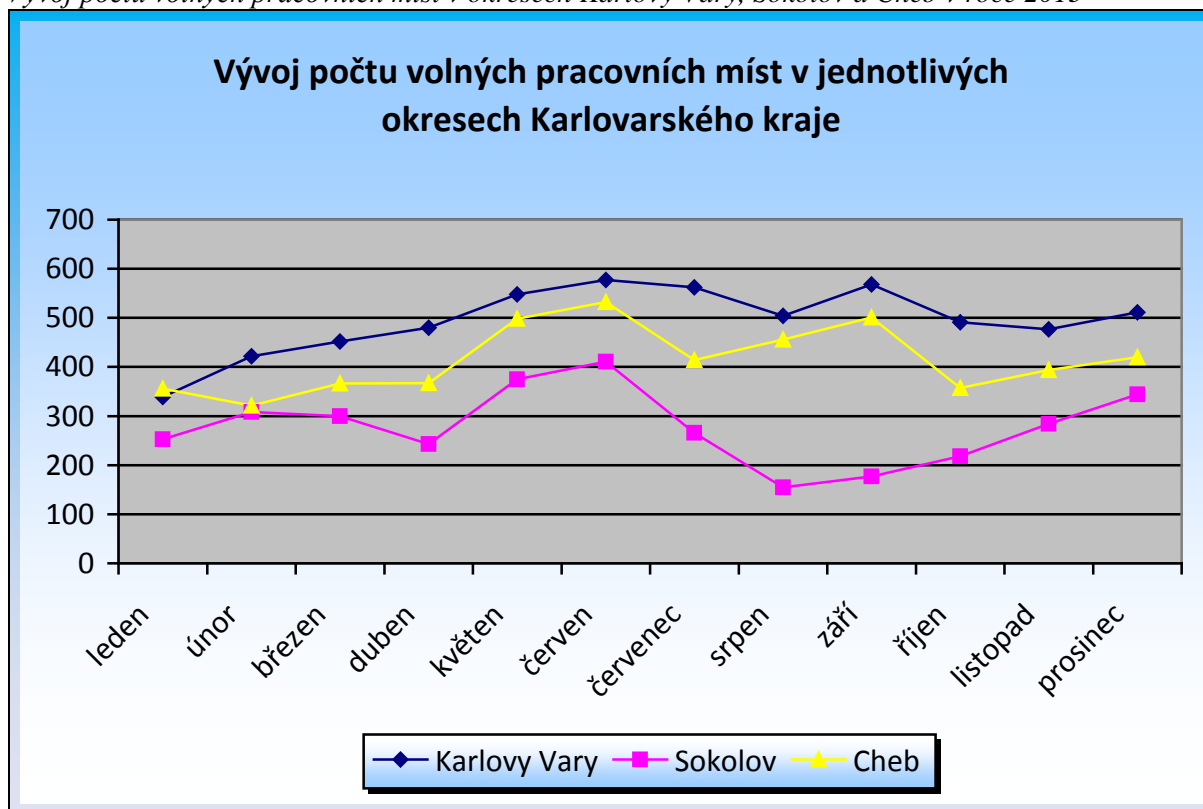
Vývoj volných pracovních míst v Karlovarském kraji v letech 2011, 2012, 2013



Stav a vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Karlovy Vary, Sokolov, Cheb v roce 2013

stav vždy ke konci sledovaného období	Karlovy Vary	Sokolov	Cheb
leden	339	253	356
únor	422	308	321
březen	452	300	366
duben	480	243	367
květen	548	375	498
červen	577	411	532
červenec	562	266	414
srpen	504	155	456
září	568	177	501
říjen	491	218	357
listopad	477	284	394
prosinec	511	344	420

Vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb v roce 2013





Počet volných pracovních míst v okrese Karlovy Vary kolísal během roku 2013 mezi 339 pracovními místy až 577 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci lednu, kdy bylo v databázi Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech 339 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci červnu, kdy bylo v databázi 577 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo v prosinci roku 2013 celkem 15 uchazečů. V prosinci roku 2012 připadalo na jedno volné pracovní místo 23 uchazečů.

Počet volných pracovních míst v okrese Sokolov kolísal během roku 2013 mezi 155 pracovními místy až 411 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci srpnu, kdy bylo v databázi okresu Sokolov 155 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci červnu, kdy bylo v databázi okresu Sokolov celkem 411 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo ke konci roku připadalo 20 uchazečů o zaměstnání. V prosinci roku 2012 připadalo na jedno volné pracovní místo 23 uchazečů o zaměstnání.

V okrese Cheb kolísal počet volných pracovních míst během roku 2013 mezi 321 pracovními místy až 532 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci únoru, kdy bylo v databázi kontaktní pracoviště v Chebu 321 volných pracovních míst, naopak nevyšší hodnoty dosáhl v měsíci červnu, kdy bylo v databázi kontaktního pracoviště v Chebu celkem 532 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo ke konci roku 2013 celkem 12 uchazečů o zaměstnání. V roce 2012 připadalo na jedno volné pracovní místo 11 uchazečů o zaměstnání.

2. Nezaměstnanost

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2013

Vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v roce 2012 a 2013 ¹⁾

Nezaměstnaní, VPM a podíl nezaměstnaných osob	stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2012	31. 12. 2013	31. 12. 2012	31. 12. 2013
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	18 411	19 600	8 575	9 053
z toho dosažitelní	17 907	19 231	8 328	8 885
volná pracovní místa	1 027	1 275	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	18	15	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	2 979	3 227	1 485	1 671
podíl nezaměstnaných osob (v %)	10,8	9,3	11,4	8,8

¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Koncem roku 2013 byl zaznamenán nárůst počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání oproti roku 2012. Od únorového nejvyššího počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání docházelo postupně ke snižování jejich počtu až do měsíce října. Od listopadu však opět došlo ke zvyšování počtu uchazečů o zaměstnání. K 31. 12. 2013 bylo v evidenci Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 19 600 uchazečů o zaměstnání, což je o 1 189 uchazečů více než v prosinci roku 2012.

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 2011, 2012 a 2013

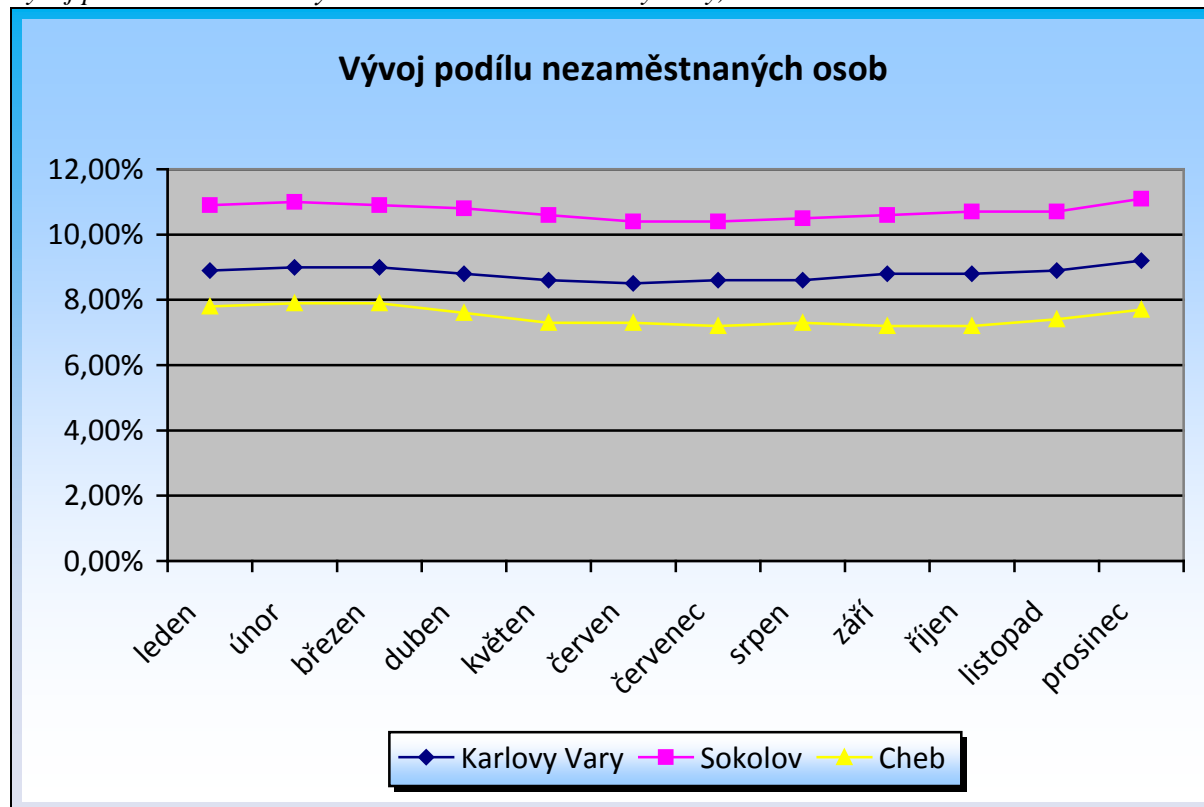
Měsíc	Počet uchazečů		
	rok 2011	rok 2012	rok 2013
leden	20 642	18 357	19 663
únor	20 344	18 595	19 865
březen	19 539	17 999	19 665
duben	18 603	17 200	19 154
květen	17 811	16 815	18 645
červen	17 381	16 598	18 514
červenec	17 343	16 981	18 541
srpen	17 044	16 964	18 599
září	17 067	17 136	18 808
říjen	16 857	17 203	18 817
listopad	16 762	17 477	19 050
prosinec	17 447	18 411	19 600

Do poloviny roku 2013 se počet uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji postupně snižoval. Od druhé poloviny roku 2013 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 19 865 uchazečů o zaměstnání, což je o 1 270 uchazečů více než v únoru 2012 a o 479 méně než v únoru 2011. Od měsíce března 2013 do měsíce června 2013 docházelo k postupnému snižování počtu nezaměstnaných uchazečů. Naopak od měsíce července 2013 docházelo k postupnému zvyšování počtu uchazečů z důvodu příchodu nových absolventů do evidence úřadu práce a ukončování sezónních prací apod.

Stav a vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Karlovy Vary, Sokolov, Cheb v roce 2013

stav vždy ke konci sledovaného období	Karlovy Vary %	Sokolov %	Cheb %
leden	8,90	10,90	7,80
únor	9,00	11,00	7,90
březen	9,00	10,90	7,90
duben	8,80	10,80	7,60
květen	8,60	10,60	7,30
červen	8,50	10,40	7,30
červenec	8,60	10,40	7,20
srpen	8,60	10,50	7,30
září	8,80	10,60	7,20
říjen	8,80	10,70	7,20
listopad	8,90	10,70	7,40
prosinec	9,20	11,10	7,70

Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb v roce 2013



Okres Karlovy Vary

Nejvyšší podíl nezaměstnanosti byl v roce 2013 v okrese Karlovy Vary zaznamenán v prosinci, a to 9,20% nezaměstnaných osob. Naopak nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl v okrese Karlovy Vary v měsíci červnu 2013, a to 8,50 %.

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 2013 dosáhl podíl nezaměstnaných osob v okrese Sokolov hodnoty 11,10%, což byla maximální roční hodnota roku 2013. Během roku 2013 podíl nezaměstnanosti pozvolně klesal a nejnižší možné hodnoty dosáhl v měsíci červnu 2013 a červenci 2013, a to hodnoty 10,40%. Velký vliv na vývoj nezaměstnanosti roku 2013 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

- 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

Podíl nezaměstnaných osob měl v okrese Cheb v roce 2013 kolísavý charakter. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl v okrese Cheb zaznamenán v únoru 2013 a březnu 2013, a to 7,90%. Nejnižší hodnota byla zaznamenána v červenci 2013, září 2013 a říjnu 2013, a to 7,20%.

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.

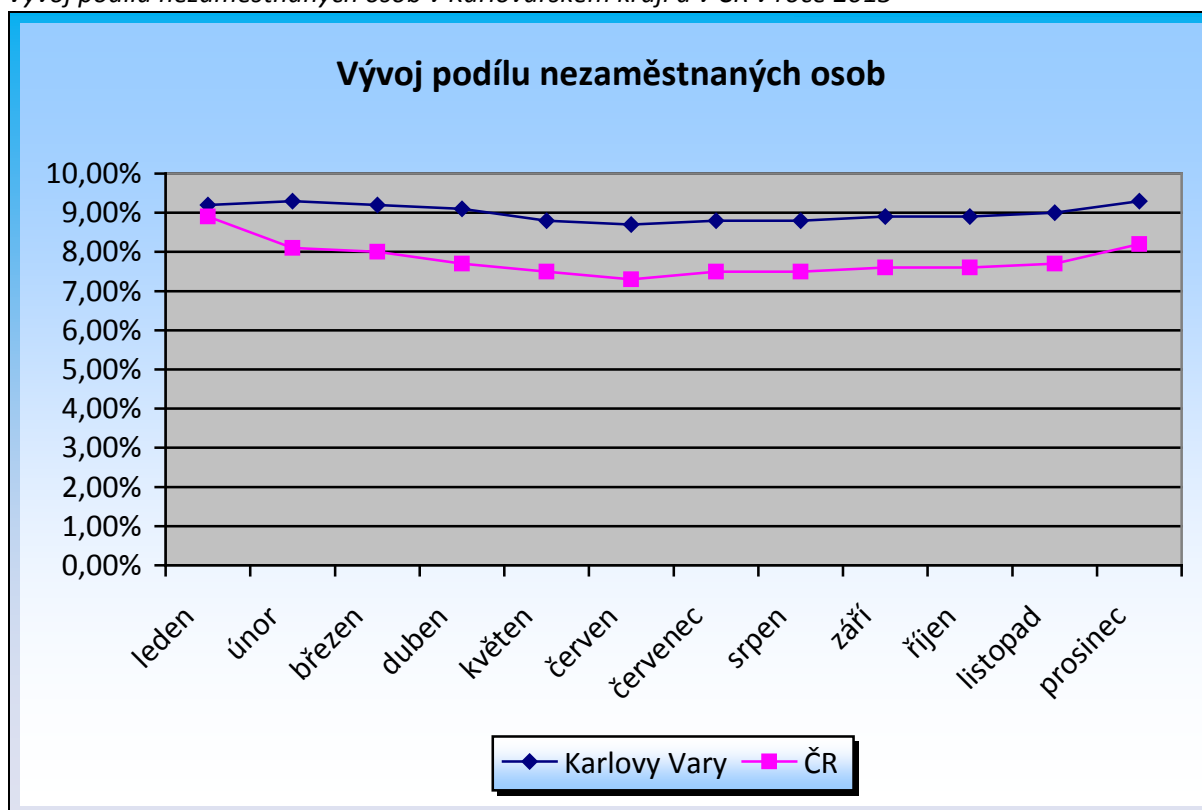
Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Cheb

- 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 podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji a v ČR v roce 2013

stav vždy ke konci sledovaného období	Karlovarský kraj %	ČR %
leden	9,20	8,90
únor	9,30	8,10
březen	9,20	8,00
duben	9,10	7,70
květen	8,80	7,50
červen	8,70	7,30
červenec	8,80	7,50
srpen	8,80	7,50
září	8,90	7,60
říjen	8,90	7,60
listopad	9,00	7,70
prosinec	9,30	8,20

Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji a v ČR v roce 2013



2. 2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji

Charakteristika okresů k 31. 12. 2013

název okresu	počet obyvatel	Obyvatelstvo 15-64 let	počet uchazečů		podíl nezaměstnaných osob v % z dosažitelných uchazečů
			celkem	dosažitelní	
Karlovy Vary	115 446	79 957	7 530	7 379	9,20
Sokolov	89 961	62 677	7 145	6 989	11,10
Cheb	90 188	63 101	4 925	4 863	7,70
Karlovarský kraj	295 595	205 735	19 600	19 231	9,30

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.

3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje.

Z analýzy struktury uchazečů o zaměstnání, evidovaných v roce 2013 vyplývá, že na podílu 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.
- 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 zdoluhavé. 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.

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

Okres Karlovy Vary vykazoval k 31. 12. 2013 podíl nezaměstnanosti 9,20 %. Skládá se z 8 mikroregionů, a to: Nejdecka, Bochovska, Ostrovska, Jáchymovska, Toužimska, Karlovarska, Žluticka a Hradiště.

Nejvíce problémovými mikroregiony v okrese Karlovy Vary je Jáchymovsko, Bochovsko, Žluticko a Hradiště.

Největším zaměstnavatelem jsou Léčebné lázně Jáchymov, a.s. Město Jáchymov je historické hornické město. Do 60. let minulého století se zde těžil uran. Poté uranové doly ukončily svoji činnost a město opustily. O většinu historických budov se tak nikdo nestaral a v současné době jsou velmi zchátralé a opuštěné, což kazí celkový dojem města. V současné době je město Jáchymov městem lázeňským. Již v roce 1911 zde byla otevřena první lázeňská budova. Bohužel v regionu je minimální nabídka volných pracovních míst pro uchazeče s nízkým či základním vzděláním. Většina obyvatel za práci dojíždí.

Mikroregiony Bochovsko a Žluticko jsou bývalé zemědělské oblasti, kde nevznikají nové firmy a poptávka po pracovních silách je téměř nulová. V obcích těchto mikroregionů v jižní a východní části okresu jsou zanedbané či opuštěné objekty socialistické zemědělské výroby a celkový vzhled obcí je poznamenán nedostatečnou údržbou a obnovou domů. Nejvýznamnější zaměstnavatelé na Bochovsku jsou firmy H a R Komplet s.r.o.; Cukrárna Ondra s.r.o. a menší zemědělské firmy. Na Žluticku patří k největším zaměstnavatelům Střední lesnická škola Žlutice, Základní škola Žlutice, Výchovný ústav, dětský domov se



školou, ZŠ, SŠ a školní jídelna Žlutice; Kabkon Chyš (technické služby); Statek Chyš Genetic export spol. s r.o. (rostlinná výroba kombinovaná se živočišnou); LAMELA ELECTRIC, a.s. a další.

Mikroregion Hradiště je bývalý vojenský výcvikový prostor, kde stále nevznikají nové firmy s nabídkou volných pracovních míst. Jedná se o největší mikroregion v okrese Karlovy Vary (rozloha 331,6 km²).

Okres Sokolov vykazoval k 31. 12. 2013 podíl nezaměstnanosti 11,10%. Je rozdělen na šest mikroregionů: Sokolov, Chodov, Kraslice, Horní Slavkov, Kynšperk nad Ohří a Loket.

Nejproblématictějšími mikroregiony okresu Sokolov jsou Chodov a Kraslice a Horní Slavkov. Mikroregion Chodov se nachází v centrální průmyslové části okresu Sokolov (Sokolovská uhelná pánev) sousedící s okresem Karlovy Vary. Sdružuje celkem 5 obcí. Pro tento mikroregion je v nabídce trvale nízký počet volných pracovních míst. Místní občané pracují převážně v důlním a sklářském průmyslu. Ke kladům mikroregionu patří výhodné spojení se sousedním krajským městem Karlovy Vary a přítomnost menší, ale pro region velmi významné průmyslové zóny v okrajové části Chodova.

Mikroregion Kraslice se nachází v odlehlé severní příhraniční části okresu (oblast Podkrušnohoří). Mikroregion Kraslice se vyznačuje 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.

Mikroregion Horní Slavkov se nachází v jižní části okresu v oblasti CHKO Slavkovský les. Vzdálenost od okresního města je 16 km. Lokalita se vyznačuje malými odlehlými obcemi, kde není zajištěno dostatečné dopravní spojení. Nezaměstnanost je ovlivněna malým počtem zaměstnavatelů, kteří nabízejí jen omezený počet volných pracovních míst. Potíže zaměstnavatelů v tomto mikroregionu jsou obdobné jako v ostatních mikroregionech.

Nejproblématictější obcí tohoto mikroregionu je Nová Ves. Jde o odlehlou obec na rozhraní okresu Sokolov a Cheb s omezeným autobusovým spojením. Obyvatelé obce v minulosti pracovali v zemědělské výrobě. Po jejím zániku se zde nenašel jiný zaměstnavatel. Pracovní příležitosti nejsou v tomto místě žádné. V obci působí jediný zaměstnavatel – obecní úřad.

Okres Cheb vykazoval k 31. 12. 2013 podíl nezaměstnaných osob 7,70 %. Lze ho rozdělit na 3 mikroregiony – Chebsko, Mariánskolázeňsko a Ašsko.

Nejvíce problémovým mikroregionem je Ašsko. Mikroregion Ašsko je zaměřen především na oblast zpracovatelského průmyslu (např. textilní průmysl) aj. Mikroregion Ašsko je problematický z důvodu polohy. Jedná se o město ležící téměř na hranicích s Německem a s přibližně 6000 obyvateli. Část obyvatel dojíždí k nedalekým hranicím, kde sídlí společnost GR ELECTRONIC spol. s r.o. (počet zaměstnanců řádově do 500 osob). Dalším významným zaměstnavatelem na Ašsku je společnost Ašská Feza spol. s r.o. V minulosti významné pracovní příležitosti tvořili kasína. Tato forma podnikání je v současné době spíše na ústupu a



společnost Ingo Casino, která byla v tomto oboru významným zaměstnavatelem, se v současnosti potýká s finančními problémy. Problém pro osoby žijící v Aši a okolí představuje i dojíždění (pokud jsou odkázáni na hromadnou dopravu). Nejbližší okresní město Cheb je vzdálené 24 km.

4. Cizinci na trhu práce kraje

Zaměstnávání cizinců, občanů EU, EHP a Švýcarska

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31. 12. 2012	31. 12. 2013
Počet cizinců s platným pracovním povolením	432	256
Počet cizinců podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (informace o zaměstnání)	1 095	1 264
Počet občanů EU, EHP a Švýcarska	1 694	1 384
Počet cizinců – zelené karty	4	1

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 Thajského království, Ruské federace, dále z Ukrajiny, bývalých republik SSSR a Vietnamu. U cizinců s trvalým pobytem jsou nejvíce zastoupeny: Vietnam, Ruská federace a Ukrajina. U občanů EU jsou to: Slovenská republika, Rumunsko, Polsko, Bulharsko a SRN.

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

- 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.
- Cizinci, kteří nemusí žádat o povolení k zaměstnání (trvalý pobyt a ost. výjimky podle § 98) a u kterých má zaměstnavatel, zaměstnávající cizince na území ČR, informační povinnost podle § 87 výše uvedeného zákona.
- 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 a u kterých má zaměstnavatel také informační povinnost podle § 87 výše uvedeného zákona.
- Držitelé zelených nebo modrých karet, které jsou zároveň povolením k zaměstnání a povolením k pobytu a u kterých zaměstnavatel musí splnit informační povinnost podle § 87 výše uvedeného zákona.



Cizinci s platným pracovním povolením

K 31. 12. 2013 bylo evidováno Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 256 cizinců s platným povolením k zaměstnání. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2012 se jedná o 176 platných pracovních povolení méně.

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

K 31. 12. 2013 bylo evidováno Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 1 264 cizinců, jejichž zaměstnání vyžaduje pouze informační povinnost ze strany zaměstnavatele. V roce 2013 bylo o 169 zaměstnaných cizinců více, než v roce 2012.

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 1 384 těchto občanů. V porovnání s rokem 2012 se jedná o pokles 310 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. 2013 byl Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech evidován pouze 1 držitel zelené karty.

Nejvíce diskutované otázky zaměstnavatelů a cizinců v roce 2013

Doba platnosti povolení/prodloužení k zaměstnání

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 2013 klesl. Výjimku tvoří pouze firmy, které se zabývají thajskými masážemi nebo jinými profesemi, na které uchazeči o zaměstnání nesplňují profesní nebo praktické požadavky zaměstnavatele. 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. Úřad práce stále pečlivě posuzuje nové žádosti, doporučuje uchazeče o zaměstnání na tyto profese, zkoumá profesní způsobilost cizinců a rozhoduje podle momentální situace na trhu práce. U profesí s méně náročnou odborností byla vydána povolení k zaměstnání na kratší dobu, než umožňuje zákon, a tím dána možnost zaměstnavatelům zaměstnat uchazeče z úřadu práce. I z těchto důvodů klesl počet žádostí o povolení k zaměstnání a přibylo cizinců s trvalým pobytem.



Nejčastěji obsazované profese cizinci v Karlovarském kraji

- základní vzdělání - thajské masáže, pracovníci v prodeji, lesní dělníci, šičky,
- 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.

5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2014

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 2014 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 2014 neměla zaznamenat znatelnějších výkyvů ve srovnání s předchozím rokem. Nicméně v druhé polovině roku 2014 můžeme očekávat nárůst podílu nezaměstnaných osob, který bude pravděpodobně vyšší, než tomu bylo v druhém pololetí roku 2013.

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 září 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.

6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013.

6.1. Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013.

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech realizovala aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2013 v souladu s Normativní instrukcí č. 2/2013 o Realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013 Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Směrnicí generálního ředitele č. 1/2013 včetně dodatků o Poskytování finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013, 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. 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. 1/2013 včetně dodatků o Poskytování finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013. 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. 2/2013 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:

- 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 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 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 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 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 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 10 720 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, kdy úvazek je nižší než 0,625 týdenní pracovní doby). V září 2013 z důvodu zvýšení minimální mzdy byl příspěvek na základě dodatku č. 2 ke Směrnici ředitele krajské pobočky v Karlových Varech č. 1/2013 o Poskytování finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013 zvýšen na částku Kč 11 390,- včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Cílové skupiny uchazečů o zaměstnání:

- podporování budou přednostně uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě **déle než 5 měsíců**,
- je možné podpořit také další 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 zaměstnání zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci úřadu práce,
- uchazeči 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 setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená (dále jen SÚPM)

Tento příspěvek byl poskytován Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech většinou 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 požadoval, 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. Kč 8 000 měsíčně při uzavření pracovního poměru na plný fond pracovní doby. V září 2013 z důvodu zvýšení minimální mzdy byl příspěvek na základě Dodatku č. 2 ke Směrnici ředitele krajské pobočky v Karlových Varech č. 1/2013 o Poskytování finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013 zvýšen na částku Kč 8 500.

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

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 vzhledem k podnikatelskému záměru.



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. Kč	čerpaní v %
národní APZ					
VPP	337	275	5	24 427	72,50
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	0	-	-
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	115	115	0	10 665	40,17
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	52	52	3	3 500	48,52
CHPM zřízená zaměstnavatelem	18	6	6	2 111	33,79
CHPM - SVČ osob se ZP	0	0	0	-	-
CHPM, CHPD, CHPM SVČ – provoz	1	1	1	50	34,16
příspěvek na zapracování	2	2	0	1 750	0
překlenovací příspěvek	8	8	1	750	24,34
Rekvalifikace	-	472	-	17 443	36,03
poradenské činnosti	-	-	-	46	7,30
pracovní rehabilitace	0	0	0	-	-
celkem národní APZ	533	931	16	60 742	50,85
ESF - OP LZZ					
VPP NIP	405	405	5	33 800	87,02
SÚPM NIP	437	430	11	14 200	54,77
rekvalifikace NIP	-	869	-	13 700	16,82
poradenské činnosti NIP	-	-	-	1 300	29,37
pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	-	-
RIP OP LZZ	221	215	0	40 379	44,35
cílené programy OP LZZ	215	215	0	-	-
grantové projekty ESF	0	0	0	-	-
Ostatní programy pro granty zaměstnanosti	0	0	0	55	0
celkem ESF - OP LZZ	1 278	2 134	16	103 434	55,86
celkem nár. APZ + ESF	1 811	3 065	32	164 176	53,63

6.2. 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 a analýza úspěšnosti rekvalifikačních kurzů předchozích let. 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.

Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců

ukazatel	2013
počet účastníků v rekvalifikaci celkem	1 341
z toho: ženy	617
rekvalifikaci ukončilo celkem	1 248
z toho úspěšně	1 218
počet zájemců zařazených do rekvalifikací celkem	22
rekvalifikaci ukončilo celkem	21
z toho úspěšně	21
počet zaměstnavatelů	0
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	0
rekvalifikaci ukončilo celkem	0
z toho úspěšně	0

Rekvalifikace byly financovány ze státního rozpočtu České republiky, dále byly realizovány v rámci národních individuálních projektů (NIP), ale také prostřednictvím regionálních individuálních projektů (RIP).



Od roku 2012 realizuje úřad práce nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti „Zvolené rekvalifikace“. Uchazeč si může přes tento nástroj zvolit jiný typ rekvalifikace, než organizuje úřad práce. Zvolí si akreditované rekvalifikační středisko. Uchazeči po odsouhlasení zvolené rekvalifikace náleží proplacení kurzovného po úspěšném absolvování kurzu, ale nemá nárok na podporu při rekvalifikaci. Největší zájem je o řidičské a profesní oprávnění skupiny C, D dále o kosmetické práce a kurzy finančních poradců.

V roce 2013 nebyla na Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech realizována žádná zaměstnanecká rekvalifikace.

Poradenská činnost

Poradenská činnost je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jejím cílem je motivovat uchazeče o zaměstnání a napomáhat jim 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 i poradenské aktivity zaměřené na možnosti zaměstnávání v zahraničí, včetně organizovaných příhraničních burz práce. Zvýšená pozornost byla věnována především uchazečům do 25 let věku.

Poradenské činnosti také spočívaly v realizaci poradenských programů Job club určené pro různé skupiny uchazečů o zaměstnání, jež byly zaměřeny na techniku vyhledávání zaměstnání a další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzických osob. Dále byly realizovány Poradenské programy, jejichž součástí byla také pracovní diagnostika. Cílem pracovní diagnostiky je posouzení schopností a dovedností uchazeče a obsahuje i následné doporučení dalšího vzdělávání, případně rekvalifikačního kurzu a také doporučení konkrétního povolání, ve kterém má uchazeč šanci se uplatnit. Na úřadu práce byly dále realizovány aktivity Informačního a poradenského střediska (IPS), např. besedy se žáky základních škol na téma volby povolání, nebo se žáky středních škol na téma volba povolání, vstup na trh práce apod.



6. 3 Projekty ESF

Regionální individuální projekty

V programovém období 2007 – 2013 realizoval Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech regionální individuální projekty v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Celkem bylo v roce 2013 realizováno 7 regionálních individuálních projektů – Vaše pracovní příležitost v Karlovarském kraji, Šance pro mladé v Karlovarském kraji, Nový začátek v Karlovarském kraji, Příležitost pro rodiče v Karlovarském kraji, Odborné praxe pro mladé do 30 let v Karlovarském kraji, Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji a Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji II, některé z těchto projektů pokračují do roku 2015. Všechny regionální individuální projekty byly realizovány na celém území Karlovarského kraje.

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

Hlavním cílem projektu bylo 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. Aktivity 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. V této druhé etapě projektu bylo umístěno dalších 80 uchazečů o zaměstnání na dotovaná místa veřejně prospěšných prací. K 30. 11. 2013 byly ukončeny všechny dohody o vytvoření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, dojde k poslednímu vyúčtování mzdových nákladů a ukončení projektu k 31. 1. 2014. V únoru 2014 je plánován audit celého projektu externí auditorskou firmou.

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. Aktivita 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. K prosinci 2013 byly dodavatelem naplněny monitorovací indikátory a na společensky účelná pracovní místa v podnikatelské sféře bylo umístěno 21 absolventů na absolventské praxe pak 79 absolventů. Většina absolventských praxí stále běží, poslední budou ukončeny k 31. 3. 2014. Poté dojde k poslednímu vyúčtování mzdových nákladů a ukončení projektu k 31. 7. 2014.

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

Realizace projektu byla zahájena 1. 6. 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. Hlavními aktivitami projektu jsou informační schůzka, vstupní den, pracovní diagnostika, jejímž výsledkem je 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. Aktivita pro cílovou skupinu projektu byly zahájeny v květnu 2013. Do projektu zatím celkem vstoupilo 215 osob, 108 osob úspěšně ukončilo motivační kurzy, 5 osob úspěšně ukončilo rekvalifikační kurz. 104 účastníků projektu nastoupilo na veřejně prospěšné práce a 1 osobě byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

Příležitost pro rodiče v Karlovarském kraji CZ.1.04/2.1.00/70.00052

Projekt, jehož hlavním cílem je pomoci osobám na nebo po mateřské dovolené pečujícím o dítě do 15ti let věku při opětovném návratu na trh práce, byl zahájen v květnu 2013. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání, jimž projekt nabízí nejen komplexní program motivačních a vzdělávacích aktivit, ale i podporu při zprostředkování zaměstnávání a vytváření pracovních míst. Realizace projektu je bez výběru dodavatele vlastním realizačním týmem. První etapa projektu byla zahájena v září 2013 výběrem účastníků projektu, který byl plně v dikci referátu poradenství a zprostředkování. Informační schůzky se konaly na začátku



měsíce října 2013. Projekt nabízí klientům kromě širokého portfolia odborně vzdělávacích a motivačních aktivit rovněž podporu uplatnění na trhu práce v podobě společensky účelných pracovních míst či společensky účelných pracovních míst za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. V rámci motivačních aktivit klienti absolvují například lekce finanční gramotnosti, lekce komunikace (verbální komunikace, neverbální komunikace, asertivita), teoretický i praktický nácvik přijímacího pohovoru, budou seznámeni s trhem práce a jeho zákonitostmi, naučí se efektivně hledat práci všemi dostupnými způsoby, seznámí se důkladně s Integrovaným portálem MPSV a naučí se orientovat v platné legislativě v lekcích věnovaných zákoníku práce, BOZP či zákonu o zaměstnanosti a na závěr absolvují praktické poradenství vizážistky včetně finálního nalíčení každého klienta projektu na přijímací pohovor. Odborně vzdělávací aktivity nabízejí možnost absolvovat až dvě rekvalifikace (podmínkou je návaznost a úzká souvislost mezi oběma rekvalifikacemi). V projektu je také pamatováno na doprovodná opatření v podobě příspěvku na hlídání dětí či proplácení jízdného prostředky hromadné dopravy osob na aktivity projektu a zpět do místa bydliště klienta projektu či příspěvek na lékařské potvrzení, jejichž smyslem je odstranění bariér bránících klientům účastnit se vzdělávacích aktivit. Během realizace projektu bude podpořeno 315 osob, z toho 260 osob má dle plánu úspěšně absolvovat rekvalifikaci. Na informační schůzky projektu bylo v rámci celého Karlovarského kraje v 1. etapě pozváno 79 osob. Dohodu o vstupu do projektu podepsalo 51 osob. Motivační kurz úspěšně ukončilo 39 osob. V říjnu 2013 byl zahájen první rekvalifikační kurz Masér, který patří spolu s Pracovníkem v sociálních službách mezi nejžádanější rekvalifikační kurzy konané v rámci první etapy. Do konce roku 2013 byly úspěšně ukončeny rekvalifikační kurzy Obsluha osobního počítače, Tvorba www stránek, Kosmetička, Skladník, Pracovník v sociálních službách a Masér pro sportovní a rekondiční masáže. Zaměstnání bylo do konce roku 2013 zprostředkováno jedné klientce (plán 60 osob) a byl poskytnut jeden příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené (plán 28 osob). V plánu je rovněž poskytnout klientům projektu příspěvek na 4 společensky účelná pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Karlovarském kraji č. CZ.1.04/2.1.00/70.00064

Žádost o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byla pro tento projekt schválena dne 22. 5. 2013. Realizace projektu je stanovena na období od 1. 7. 2013 do 31. 8. 2015.

Cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti specifické věkové skupiny mladých osob do 30 let věku za pomoci odborných praxí, které probíhají formou pracovního poměru u potencionálního zaměstnavatele. Odborným praxím v případě potřeby předchází rekvalifikace, které připraví vhodné uchazeče o zaměstnání na efektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele. Získáním rekvalifikace dojde u účastníka projektu ke zvýšení kvalifikace a odborných dovedností a znalostí požadovaných zaměstnavateli pro již konkrétní pracovní místo. Odborné praxe u zaměstnavatelů probíhají na základě uzavření Dohody o vyhrazení společensky účelného pracovního místa s Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Karlových Varech, kdy doba praxe (poskytování příspěvku) je sjednána max. na 12 měsíců



a minimálně na 6 měsíců. Součástí každé dohody o odborné praxi je plán a harmonogram odborné praxe (včetně definování cíle, kterého se má odbornou praxí dosáhnout), které sjedná zaměstnavatel s Krajskou pobočkou ÚP ČR v Karlových Varech. Za odbornou část praxe odpovídá mentor, který je určený zaměstnavatelem z řad jeho zaměstnanců. Zaměstnavatelům je poskytován příspěvek na úhradu mzdových nákladů na mentora, sjednaný v dohodě uzavřené s Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Karlových Varech. Výše příspěvku je stanovena dle rozsahu, ve kterém se mentor věnuje účastníku odborné praxe. Doba poskytování příspěvku může být maximálně 7 měsíců. Za stanovení obsahu a náplně odborné praxe a sledování jejich plnění odpovídá mentor zaměstnavatele ve spolupráci s odborným asistentem projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Karlovarském kraji. Předpokládá se, že významná část zaměstnavatelů si po ukončení praxe účastníka ponechá nadále jako svého zaměstnance (již bez využití mzdového příspěvku). V rámci praxí je snaha přednostně zprostředkovávat pracovní místa na dobu neurčitou, čímž se zajistí určitá udržitelnost projektu. Po celou dobu realizace projektu je zabezpečována účastníkům projektu poradenská činnost odbornými asistenty, a to jak skupinovou tak i individuální formou.

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. V současné době bylo schváleno 193 Žádostí o příspěvek na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců v rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji“. Rozpočtové prostředky byly tímto plně zazávazkované a další žádosti již nejsou přijímány. Vzdělávací aktivity v současné době stále probíhají a budou ukončeny nejpozději k 31. 3. 2014. Poté dojde k poslednímu vyúčtování mzdových nákladů a vzdělávacích aktivit a ukončení projektu k 31. 5. 2014.

Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji II č. CZ.1.04/1.1.00/B1.00002

Cílem projektu *Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji II* 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 v Karlovarském kraji. Realizace projektu byla zahájena 1. 7. 2013 a končí 31. 10. 2015.

Zaměstnavatel zpracuje žádost, a včetně povinných příloh ji doručí na příslušné kontaktní pracoviště ÚP ČR (příslušné podle místa výkonu práce, nikoli podle sídla podniku). Sem se také může obracet pro získání podrobných informací, případně konzultací. Podrobné podmínky vstupu do projektu, náležitosti, které musí obsahovat žádost, nutné kroky, které



předcházejí podání žádosti i které po něm následují, a konečně kompletní pravidla poskytování příspěvku obsahuje Manuál pro zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé v rámci projektu obdrží finanční příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně budou zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu jejich vzdělávání (po tuto dobu totiž nemůže zaměstnavatel využít zaměstnance na jinou práci) Toto vzdělávání může být obecné a v odůvodněných případech i specifické.

Národní individuální projekty

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!“ byla prodloužena na období 31.5.2011 – 30.4.2014, přičemž vzdělávací aktivity musí být ukončeny k 28.2.2014.

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 2013 bylo uzavřeno 73 dohod o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvku v rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ a schváleno celkem Kč 6 731 260 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	73
Počet podpořených osob (počet účastníků)	215
Schválené finanční prostředky na vzdělávací aktivity a mzdové náklady zaměstnanců zapojených do vzdělávacích aktivit (Kč)	6 731 260

Vzdělávací aktivity byly v roce 2013 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. kapilární metoda zkoušení, pracovněprávní vztahy podle nového Občanského zákoníku, odborné počítačové kurzy, odborné jazykové kurzy, datové schránky pro pokročilé, odborné školení tepelných čerpadel, čtení výkresové dokumentace, konstrukce forem, školení seřizovačů vstřikovacích strojů, svářečské kurzy, ISO pokročilí, Vnitropodnikový informační systém, úvod do pneumatiky a pneumatické řídicí systémy, odpadové hospodářství –nakládání s odpady atd.

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. Během realizace projektu došlo ke změnám vstupních podmínek, a to že zaměstnavatelé již nemusí aplikovat § 209 (částečná nezaměstnanost) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

V současné době je projekt 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) 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.

V roce 2012 nebyla zaměstnavateli podána žádost o poskytnutí příspěvku v rámci tohoto projektu. V roce 2013 bylo podáno 15 žádostí.



7. Strategie realizace APZ pro rok 2014

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech bude v roce 2014 realizovat aktivní politiku zaměstnanosti v souladu s Normativní instrukcí č. 1/2014 o Realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014, Směrnicí generální ředitelky č. 2/2014 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. 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. 1/2014 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 vzhledem k 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 setrvávání v evidenci uchazečů o zaměstnání 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. 1/2014 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 vybíráni 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.

MPSV v reakci na situaci mladých lidí do 25 let, kteří jsou nejvíce postižení důsledky hospodářské krize (společně se skupinou osob nad 50 let), přijalo „Realizační plán programu Záruky pro mládež“, kterým se jménem vlády zavázalo, že každý člověk do 25 let dostane nabídku zaměstnání, dalšího vzdělání, odborné přípravy nebo stáže, a to do čtyř měsíců poté, co se stal nezaměstnaným, ukončil formální vzdělávání nebo odešel ze systému formálního vzdělávání. Hlavním realizátorem programu je Úřad práce ČR ve spolupráci s příslušnými aktéry na trhu práce (zaměstnavateli, vzdělávacím zařízením, školami apod.)

Karlovarský spolu s Ústeckým krajem, kde míra nezaměstnanosti mladých do 25 let činila v roce 2012 28,2%, splnil podmínky „Iniciativy na podporu zaměstnanosti mládeže“ a obdržel finanční prostředky na řešení zaměstnanosti mládeže na léta 2014 a 2015. Do doby reálné dispozice s těmito prostředky (předpoklad je rok 2015) budou využívány projekty financované zejména z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

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.

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 2014 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.

8. Přílohy

Příloha č. 1: Charakteristika problémových regionů k 31. 12. 2013

název regionu	počet uchazečů		podíl nezaměstnaných osob v % z dosažitelných uchazečů
	celkem	dosažitelní	
KoP Karlovy Vary	5 598	5 361	x
KoP Ostrov	1 932	2 018	x
Okres Karlovy Vary	7 530	7 379	9,20
KoP Sokolov	6 106	5 952	x
KoP Kraslice	1 039	1 037	x
Okres Sokolov	7 145	6 989	11,10
KoP Cheb	3 397	3 391	x
KoP Mariánské Lázně	928	930	x
KoP Aš	600	542	x
Okres Cheb	4 925	4 863	7,70
KrP v Karlových Varech	19 600	19 231	9,30

Okres Karlovy Vary se skládá ze dvou kontaktních pracovišť, a to Karlovy Vary a Ostrov. K 31. 12. 2013 bylo v okrese Karlovy Vary evidováno celkem 7 520 uchazečů o zaměstnání.

Podíl nezaměstnaných osob dosáhl k 31. 12. 2013 hodnoty 9,20% a celkem zde bylo zaměstnavateli nahlášeno 511 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 příže); 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 31.12.2013 evidováno 7 145 uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob dosáhl hodnoty 11,10%.



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 pestrá 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. Podíl nezaměstnaných osob v okrese Sokolov k 31.12.2013 dosáhl 11,10% a v databázi úřadu práce bylo nahlášeno 344 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 odlehlé 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.

Podíl nezaměstnaných osob v okrese Cheb k 31. 12. 2013 dosáhla hodnoty 7,70% a celkový počet uchazečů o zaměstnání zde činil 4 925. Celkem bylo v tomto okrese k 31. 12. 2013 zaměstnavateli nahlášeno 420 volných pracovních míst. Chebsko je zaměřeno zejména na lázeňství. Za významného zaměstnavatele se sídlem v tomto regionu patřila v roce 2013 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: 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. 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 pomocní pracovníci v lesnictví a myslivosti. Za příklad lze uvést Lesy Žlutice s.r.o.; Lesy Jáchymov, příspěvková organizace; Obec Valeč; Město Chyšce; 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 2014 v Karlovarském kraji vytvořeno celkem 337 pracovních příležitostí na veřejně prospěšné práce a 405 pracovních příležitostí v rámci národního individuálního projektu. Na vytvoření pracovních příležitostí v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo vyčerpáno celkem Kč 17 706 581 a Kč 49 846 874 v rámci národního individuálního projektu.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

V rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2013 v Karlovarském kraji vytvořeno celkem 115 vyhrazených společensky účelných pracovních míst a 437 pracovních míst v rámci národního individuálního projektu. Na společensky účelná pracovní místa vyhrazená bylo v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti vyčerpáno celkem Kč 4 284 489 a Kč 16 453 872 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 2013 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 2013. O zahájení samostatné výdělečné činnosti je zájem především v oblasti osobních služeb např. hostinská činnost, kosmetika, pedikúra, ale i v oblasti prodeje, apod.

Celkem bylo v roce 2013 v Karlovarském kraji vytvořeno 52 SÚPM za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o



zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti bylo v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti vyčerpáno celkem Kč 1 698 261.

Chráněná pracovní místa

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením došlo v roce 2013 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 18 uchazečů o zaměstnání. Na chráněná pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nebyli umístěni žádní uchazeči o zaměstnání. Na zřízení chráněných pracovních míst bylo v rámci národní aktivní politiky vyčerpáno Kč 713 400. Na provoz chráněných pracovních bylo v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti vyčerpáno Kč 17 080.