



# **Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015**



**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 2014 .....	11
2.2.	Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji .....	15
3.	Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje .....	16
4.	Cizinci na trhu práce kraje .....	20
5.	Prognóza vývoje trhu práce na rok 2014 .....	23
6.	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014 .....	25
6.1.	Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014.....	25
6.2.	Rekvalifikace a poradenství .....	30
6.3.	Projekty ESF (RIP, NIP, odborné praxe pro mladé do 30 let) .....	32
7.	Cíle APZ pro rok 2015 .....	39
8.	Přílohy.....	42



## 1. Zaměstnanost

### 1.1. Celková zaměstnanost v kraji

K 31. 12. 2014 bylo v Karlovarském kraji celkem 202 591 obyvatel ve věku 15 – 64 let, z toho bylo 99 674 žen. V okrese Karlovy Vary to bylo 78 749 osob, z toho bylo 38 619 žen. V okrese Sokolov činil počet obyvatelstva ve věku 15-64 let 61 729 osob a z toho 30 196 žen. V okrese Cheb se jednalo o 62 113 osob a z toho 30 859 žen.

### 1.2. Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb.

*Vývoj počtu zaměstnanců*

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Staré náměstí 69, 356 00 Sokolov</b>
<b>předmět činnosti</b>	<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>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
rok 2013	<b>3 856</b>
rok 2014	<b>3 482</b>
<b>země zahraničního partnera</b>	-
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<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>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>WITTE Nejdek, spol. s r.o.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Rooseveltova 1299, 362 21 Nejdek</b>



<b>předmět činnosti</b>	<i>Výroba autozámek a komponentů pro automobilový průmysl.</i>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
rok 2013	<b>1 748</b>
rok 2014	<b>1 817</b>
<b>země zahraničního partnera</b>	<i>SRN</i>
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Nejvýznamnější zaměstnavatel okresu Karlovy Vary. Počet zaměstnanců dosáhl v roce 2014 hodnoty 1 817, což je zatím nejvyšší počet zaměstnanců v historii společnosti.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Karlovarská krajská nemocnice a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Bezručova 731/19, 360 01 Karlovy Vary</b>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Zdravotnická činnost.</i>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
rok 2013	<b>969</b>
rok 2014	<b>977</b>
<b>země zahraničního partnera</b>	-
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<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>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Masarykova 22/5, 353 01 Mariánské Lázně</b>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Poskytování komplexní lázeňské péče.</i>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
rok 2013	<b>641</b>
rok 2014	<b>623</b>
<b>země zahraničního partnera</b>	-
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Aktuálně se jedná o největšího zaměstnavatele v rámci Mariánskolázeňska, jeho činnost je ovlivňována mj. sezónností.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>ELEKTROMETALL s.r.o.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Ke Kasárnům 730/9, 353 01 Mariánské Lázně</b>



<b>předmět činnosti</b>	<i>Výroba dílů a příslušenství do motorových vozidel.</i>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
rok 2013	<b>611</b>
rok 2014	<b>593</b>
<b>země zahraničního partnera</b>	SRN
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Odbyt společnosti je orientován převážně do Spolkové republiky Německo.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>PEKOSA CHODOV s.r.o.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Hlavní 694, 357 35 Chodov</b>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Výroba pekařských a potravinářských výrobků.</i>
<b>počet zaměstnanců v kraji:</b>	
rok 2013	<b>505</b>
rok 2014	<b>524</b>
<b>země zahraničního partnera</b>	-
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<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>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Thun 1794 a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Tovární 242, 362 25 Nová Role</b>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Výroba porcelánu.</i>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
rok 2013	<b>659</b>
rok 2014	<b>462</b>
<b>země zahraničního partnera</b>	-
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Společnost se dříve jmenovala Karlovarský porcelán a.s. Spříchodem 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</i>



zpět původní zaměstnanci a k 30.6.2009 jich bylo již 481 a k 31. 12. 2009 bylo ve spol. celkem 686 zaměstnanců.

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 2013	<b>501</b>
rok 2014	<b>461</b>
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 2013 mírně snížil, a to o 40 zaměstnanců.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Wieland Electric s.r.o.
sídlo	<i>Nádražní 1557, 356 01 Sokolov</i>
předmět činnosti	<i>Výroba elektronických součástek.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2013	<b>445</b>
rok 2014	<b>450</b>
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:	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 2013	<b>556</b>
rok 2014	<b>417</b>
země zahraničního partnera	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Jeho činnost je ovlivňována mj. sezónností. Pokles počtu zaměstnanců je způsoben odštěpováním společnosti na nové firmy (a s tím související přechod zaměstnanců na tyto firmy).</i>



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Momentive Specialty Chemicals, a.s.
sídlo	Tovární 2093, 356 01 Sokolov
předmět činnosti	Výroba organických chemických látek.
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2013	332
rok 2014	330
země zahraničního partnera	USA
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	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.

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 2014 mezi 995 pracovními místy až 1 901 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci lednu, kdy bylo v databázi úřadů práce Karlovarského kraje pouze 995 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci říjnu, kdy bylo v

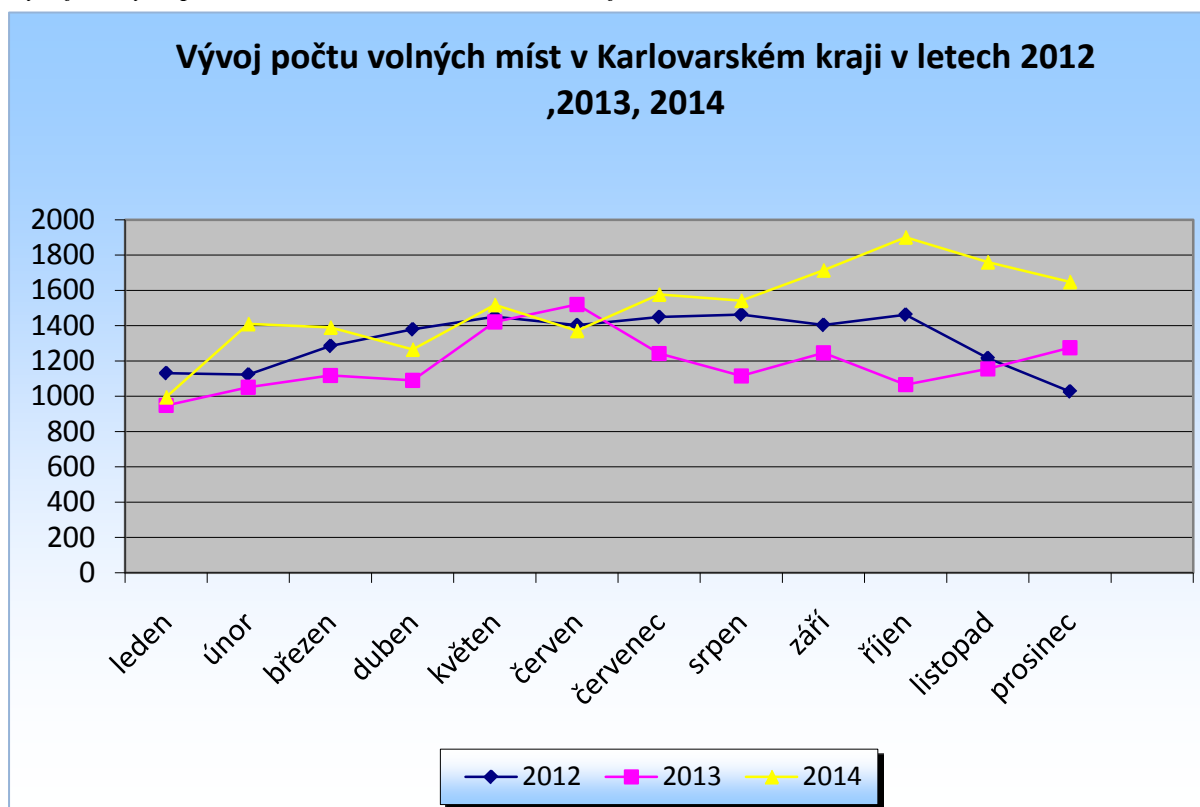
databázi 1 901 volných pracovních míst. Oproti roku 2013 byl zaznamenán nárůst počtu volných pracovních míst.

*Stav a vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2012, 2013 a 2014 v Karlovarském kraji*

Měsíc	Volná místa		
	rok 2012	rok 2013	rok 2014
leden	1 131	948	995
únor	1 123	1051	1410
březen	1 285	1118	1390
duben	1 379	1090	1265
květen	1 451	1421	1518
červen	1 403	1520	1371
červenec	1 449	1242	1577
srpen	1 463	1115	1542
září	1 404	1246	1714
říjen	1 462	1066	1901
listopad	1 216	1155	1760
prosinec	1 027	1275	1648

Na jedno volné pracovní místo připadalo v měsíci prosinci 2014 cca 10,5 uchazečů o zaměstnání. V měsíci prosinci 2013 připadalo na jedno volné pracovní místo v Karlovarském kraji cca 15 uchazečů o zaměstnání.

*Vývoj volných pracovních míst v Karlovarském kraji v letech 2012, 2013, 2014*

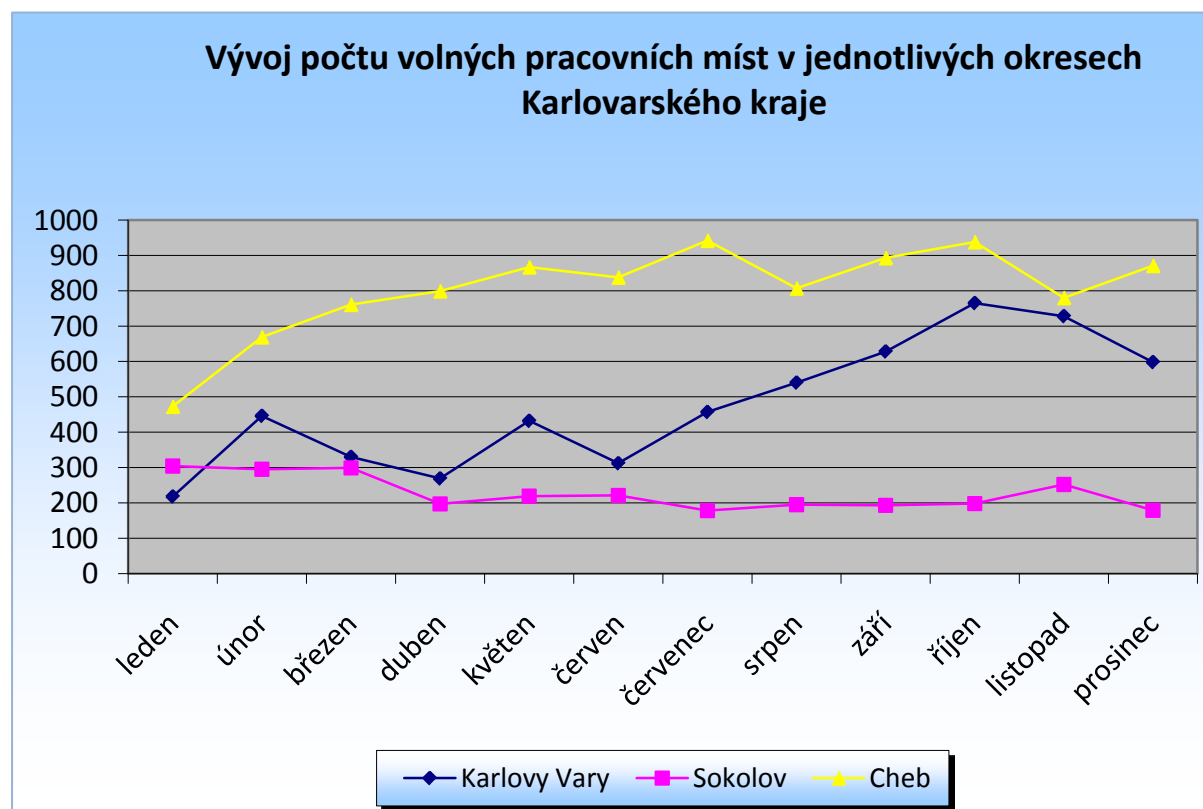




Stav a vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Karlovy Vary, Sokolov, Cheb v roce 2014

stav vždy ke konci sledovaného období	Karlovy Vary	Sokolov	Cheb
leden	218	304	473
únor	446	295	669
březen	330	299	761
duben	269	197	799
květen	432	219	867
červen	312	221	838
červenec	457	178	942
srpen	540	195	807
září	628	193	893
říjen	765	198	938
listopad	728	252	780
prosinec	598	179	871

Vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb v roce 2014



Počet volných pracovních míst v okrese Karlovy Vary kolísal během roku 2014 mezi 218 pracovními místy až 765 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci lednu, kdy bylo v databázi úřadu práce v okrese Karlovy Vary 218 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci říjnu, kdy bylo v databázi 765 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo v prosinci



roku 2014 celkem 11 uchazečů. V prosinci roku 2013 připadalo na jedno volné pracovní místo 15 uchazečů.

Počet volných pracovních míst v okrese Sokolov kolísal během roku 2014 mezi 178 pracovními místy až 304 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci červenci, kdy bylo v databázi okresu Sokolov 178 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci lednu, kdy bylo v databázi okresu Sokolov celkem 304 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo ke konci roku připadalo 35 uchazečů o zaměstnání. V prosinci roku 2013 připadalo na jedno volné pracovní místo 20 uchazečů o zaměstnání.

V okrese Cheb kolísal počet volných pracovních míst během roku 2014 mezi 473 pracovními místy až 942 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci lednu, kdy bylo v databázi kontaktní pracoviště v Chebu 473 volných pracovních míst, naopak nevyšší hodnoty dosáhl v měsíci červenci, kdy bylo v databázi okresu Cheb celkem 942 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo ke konci roku 2014 celkem 5 uchazečů o zaměstnání. V roce 2013 připadalo na jedno volné pracovní místo 12 uchazečů o zaměstnání.

## 2. Nezaměstnanost

### 2.1. Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2014

Vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v roce 2013 a 2014 <sup>1)</sup>

Nezaměstnaní, VPM a podíl nezaměstnaných osob	stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2013	31. 12. 2014	31. 12. 2013	31. 12. 2014
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	19 600	17 290	9 053	8 265
z toho dosažitelní	19 231	16 629	8 885	7 943
volná pracovní místa	1 275	1 648	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	15	10,5	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	3 227	3 048	1 671	1 628
podíl nezaměstnaných osob (v %)	9,3	8,2	8,8	8

<sup>1)</sup> Údaje z měsíční statistiky

Koncem roku 2014 byl zaznamenán pokles počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání oproti roku 2013. Od lednového nejvyššího počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání docházelo postupně ke snižování jejich počtu až do měsíce června. V letních měsících však došlo opět k mírnému zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání, což bývá způsobeno přílivem absolventů škol. V závěru roku se však počet evidovaných uchazečů nevyvíjel podle běžného celoročního trendu a docházelo tak k opětovnému snižování počtu uchazečů. Měsíc prosinec již zaznamenal nárůst počtu evidovaných uchazečů. K 31. 12. 2014 bylo v evidenci Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 17 290 uchazečů o zaměstnání, což je o 2 310 uchazečů méně než v prosinci roku 2013.

Na tento nový a velice příznivý vývoj nezaměstnanosti může mít vliv např. aktivní přístup pracovníků úřadu práce a jejich vyhledávání volných pracovních míst u zaměstnavatelů v rámci monitorovacích návštěv, nabídky příspěvků v rámci aktivní politiky a vzdělávání zaměstnanců.

Celorepublikově se rozšířilo portfolio různých projektů EU zaměřených na snižování nezaměstnanosti, kde je úřad práce realizátorem nebo partnerem projektu. Projekty jsou zacílené na určitou skupinu lidí, v jehož rámci najdou uplatnění na trhu práce.



Stav a vývoj počtu uchazečů o zaměstnání za rok 2012, 2013 a 2014

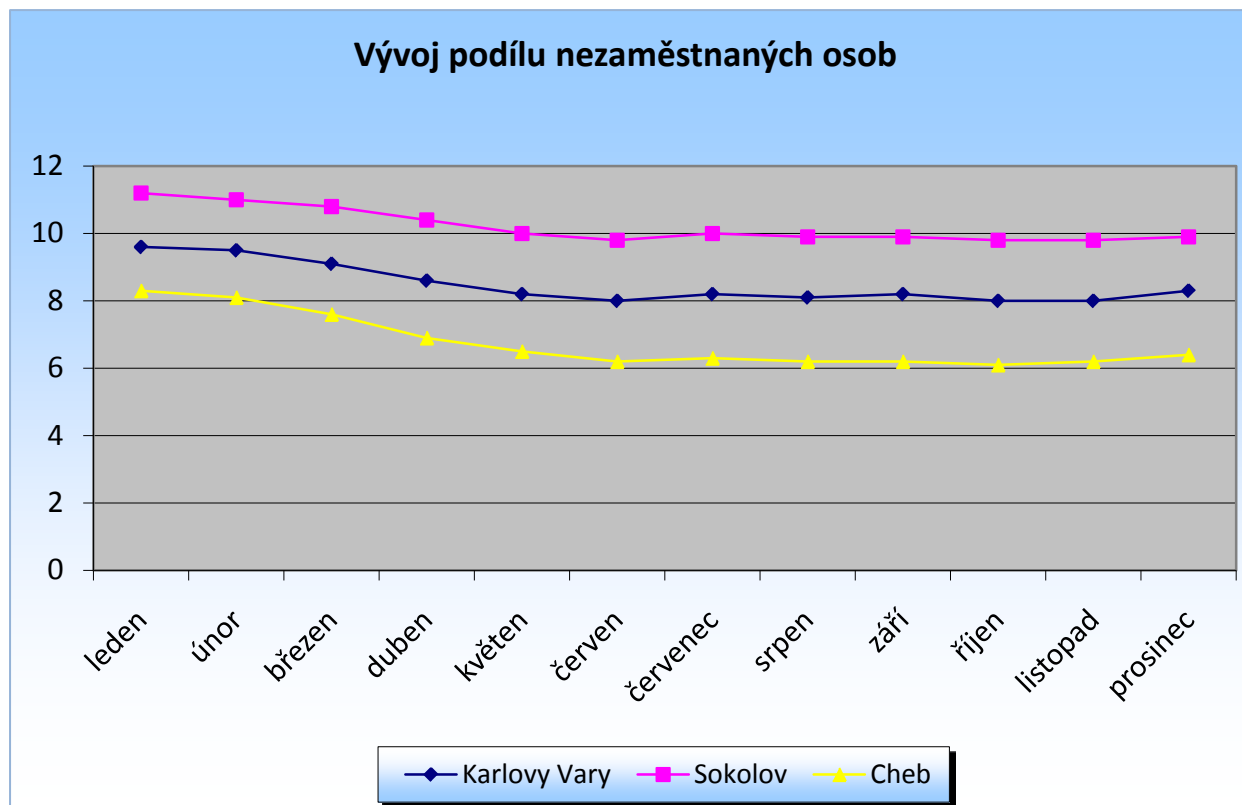
Měsíc	Počet uchazečů		
	rok 2012	rok 2013	rok 2014
leden	18 357	19 663	20 340
únor	18 595	19 865	20 001
březen	17 999	19 665	19 276
duben	17 200	19 154	18 260
květen	16 815	18 645	17 405
červen	16 598	18 514	16 985
červenec	16 981	18 541	17 266
srpen	16 964	18 599	17 086
září	17 136	18 808	17 147
říjen	17 203	18 817	16 881
listopad	17 477	19 050	16 850
prosinec	18 411	19 600	17 290

Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v lednu, kdy bylo v evidenci úřadů práce Karlovarského kraje celkem 20 340 uchazečů o zaměstnání, což je o 677 uchazečů více než v lednu 2013 a o 1 983 více než v lednu 2012. Od měsíce února 2014 do měsíce června 2014 docházelo k postupnému snižování počtu nezaměstnaných uchazečů. Naopak v letních měsících docházelo k mírnému zvyšování počtu uchazečů z důvodu příchodu nových absolventů do evidence úřadu práce a ukončování sezónních prací apod. Ke konci roku docházelo opět ke snižování počtu uchazečů o zaměstnání, které bylo zastaveno až v měsíci prosinci.

Stav a vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Karlovy Vary, Sokolov, Cheb v roce 2014

stav vždy ke konci sledovaného období	Karlovy Vary %	Sokolov %	Cheb %
leden	9,6	11,2	8,3
únor	9,5	11,0	8,1
březen	9,1	10,8	7,6
duben	8,6	10,4	6,9
květen	8,2	10,0	6,5
červen	8,0	9,8	6,2
červenec	8,2	10,0	6,3
srpen	8,1	9,9	6,2
září	8,2	9,9	6,2
říjen	8,0	9,8	6,1
listopad	8,0	9,8	6,2
prosinec	8,3	9,9	6,4

Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb v roce 2014



V Karlovarském kraji dlouhodobě zaznamenává nejvyšší podíl nezaměstnaných osob okres Sokolov. Pod republikovým průměrem se pohybuje okres Cheb, který má zároveň nejnižší podíl nezaměstnaných osob v kraji. Okres Karlovy Vary téměř kopíruje krajské hodnoty.

Nejvyšší podíl nezaměstnanosti byl v roce 2014 ve všech okresech zaznamenán v lednu (9,6% Karlovy Vary; 11,2% Sokolov; 8,3% Cheb). Naopak nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl zaznamenán v měsíci říjnu (8,0% Karlovy Vary; 9,8% Sokolov; 6,4% Cheb).

Hlavní faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost:

- 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 regionu ve srovnání s ostatními regiony ČR,
- nedostatečné dopravní spojení v obcích ležících mimo spádová města, které nemobilním občanům ztěžuje situaci při hledání zaměstnání.

Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost:

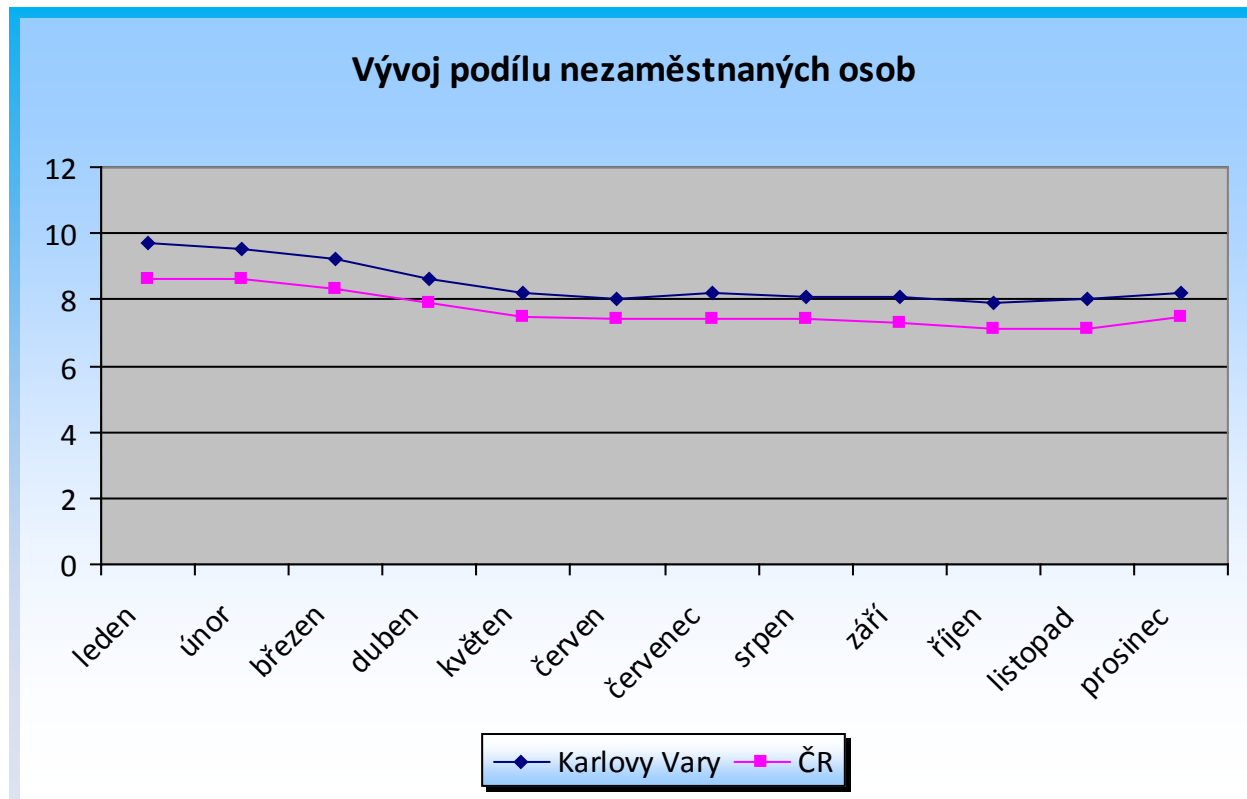
- pestrá struktura hospodářských odvětví s dlouholetou tradicí (hotelnictví a turismus, výroba skla a porcelánu, lesnictví a zemědělství, těžba hnědého uhlí, energetika, chemický a strojírenský průmysl apod.),

- spolupráce významných zaměstnavatelů se středními školami, jejichž absolventi mohou být přijímáni do pracovního poměru,
- výhodná poloha (blízkost hranic se Spolkovou republikou Německo), levnější pracovní síla pro německé investory,
- možnost pracovat v nedaleké Spolkové republice Německo.

Stav a vývoj podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji a v ČR v roce 2014

<b>stav vždy ke konci sledovaného období</b>	<b>Karlovarský kraj %</b>	<b>ČR %</b>
<b>leden</b>	9,7	8,6
<b>únor</b>	9,5	8,6
<b>březen</b>	9,2	8,3
<b>duben</b>	8,6	7,9
<b>květen</b>	8,2	7,5
<b>červen</b>	8,0	7,4
<b>červenec</b>	8,2	7,4
<b>srpen</b>	8,1	7,4
<b>září</b>	8,1	7,3
<b>říjen</b>	7,9	7,1
<b>listopad</b>	8,0	7,1
<b>prosinec</b>	8,2	7,5

Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji a v ČR v roce 2014



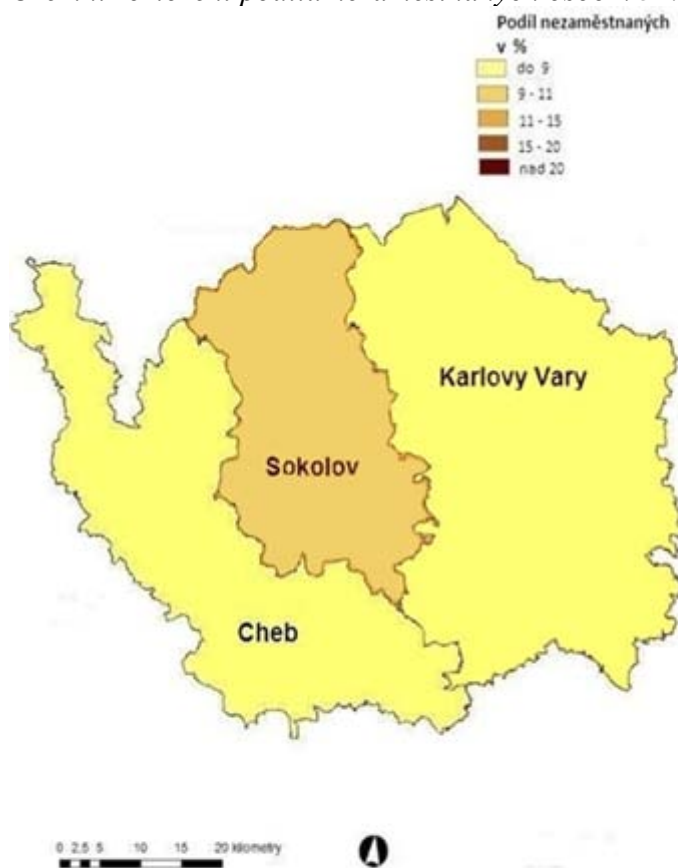
## 2.2. Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji

Charakteristika okresů k 31. 12. 2014

název okresu	Obyvatelstvo 15-64 let	počet uchazečů		podíl nezaměstnaných osob v % z dosažitelných uchazečů
		celkem	dosažitelní	
Karlovy Vary	78 749	6 806	6 541	8,3
Sokolov	61 729	6 319	6 106	9,9
Cheb	62 113	4 165	3 982	6,4
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>202 591</b>	<b>17 290</b>	<b>16 629</b>	<b>8,2</b>

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.

Územní rozložení podílu nezaměstnaných osob k 31.12.2014





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

Z analýzy struktury uchazečů o zaměstnání, evidovaných v roce 2014 vyplývá, že na podílu nezaměstnanosti se dlouhodobě podílejí některé specifické skupiny občanů, které jsou hůře umístitelné do nového zaměstnání než ostatní uchazeči. Jedná se o skupiny uchazečů o zaměstnání, které charakterizují zejména určité objektivní okolnosti bránící 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 55 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. Úřad práce se snaží uchazeče v co nejširší míře rekvalifikovat do profesí, které jsou na trhu práce žádané.
- 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 zaměstnání 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 55 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 55 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 55 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. 2014 podíl nezaměstnanosti 8,30%. 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 Chyše (technické služby); Statek Chyše 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 km<sup>2</sup>).

Okres Sokolov vykazoval k 31. 12. 2014 podíl nezaměstnanosti 9,90%. Je rozdělen na šest mikroregionů: Sokolov, Chodov, Kraslice, Horní Slavkov, Kynšperk nad Ohří a Loket.

Nejproblematictějšími mikroregiony okresu Sokolov jsou Chodov, 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.

Nejproblematictější 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. 2014 podíl nezaměstnaných osob 6,40 %. 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. Část obyvatel dojíždí k nedalekým hranicím, kde sídlí společnost GR ELECTRONIC spol. s r.o. 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. 2013	31. 12. 2014
Počet cizinců s platným pracovním povolením, které vydal ÚP	256	130
Počet cizinců podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (informace o zaměstnání)	1264	1477
Počet občanů EU, EHP a Švýcarska	1384	2158
Počet cizinců – Zaměstnanecké karty (podané žádosti o povolení a prodloužení povolení k zaměstnání, které vydává MV OAMP)	1 zelená karta	94

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.

Zákon č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sleduje několik kategorií.

- Cizinci, kteří jsou držiteli platné zaměstnanecké karty nebo modré karty.
- Cizinci, kteří mají platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby (společníci, jednatelé, statutární nebo jiný orgán obchodní společnosti, družstva).
- Cizinec, kterému bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, nebo modré karty (viz § 89 odst. 3).
- 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.

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 2014 v našem regionu stále klesá. 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 dokumenty o vzdělání a jeho rovnocennost. Úřad práce stále pečlivě posuzuje nové žádosti, sleduje volná místa, u kterých má zaměstnavatel zájem zaměstnat cizince, doporučuje uchazeče o zaměstnání na tyto profese, zkoumá profesní způsobilost cizinců a rozhoduje podle momentální situace na trhu práce. Z těchto důvodů klesá počet žádostí o povolení k zaměstnání a přibýlo cizinců s trvalým pobytem nebo občanů EU.

Nejčastěji obsazované profese cizinci v Karlovarském kraji

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

### **Cizinci s platným pracovním povolením**

K 31. 12. 2014 bylo evidováno Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 130 cizinců s platným povolením k zaměstnání. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2013 se jedná o 126 platných pracovních povolení méně.

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

K 31. 12. 2014 bylo evidováno Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 1477 cizinců, jejichž zaměstnání vyžaduje pouze informační povinnost ze strany zaměstnavatele. V roce 2014 bylo o 213 zaměstnaných cizinců více, než v roce 2013.

### **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 2158 těchto občanů. V porovnání s rokem 2013 se jedná o nárůst 774 občanů EU/EHP a Švýcarska. Tito občané velmi často pracují na pozicích „pomocní dělníci“ pro sezónní práce.



### **Cizinci – zaměstnanecké a modré karty**

Zaměstnanecká karta je nový druh jednotného povolení, které držitele opravňuje dlouhodobě pobývat na území ČR za účelem zaměstnání a vykonávat práci na pracovní pozici, pro kterou byla karta vydána. Nahrazuje vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelenou kartu, které již nebudou vydávány. Modré karty budou vydávány i nadále, jsou vázány 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. 2014 bylo ÚP ČR Krajská pobočka v Karlových Varech evidováno 20 nových duálních zaměstnaneckých karet a vydáno 94 závazných stanovisek k vydání nebo prodloužení zaměstnaneckých karet za účelem dalšího zaměstnání cizinců.



## 5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2015

Koncem roku 2013 a počátkem roku 2014 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, přerušáním podnikatelské činnosti. Během prvního pololetí roku 2015 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. Dále tento jev velice významně ovlivňují veřejně prospěšné práce, které obce a jiné instituce využívají.

Nezaměstnanost by během prvního pololetí roku 2015 neměla zaznamenat ztelnějších výkyvů ve srovnání s předchozím rokem. Nicméně v druhé polovině roku 2015 můžeme očekávat nárůst podílu nezaměstnaných osob.

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. V Karlovarském kraji však zahájil realizaci projekt S jazyky za prací v Karlovarském kraji. Jedná se o vůbec první program, který zlepšuje jazykové dovednosti účastníků v intenzivním tříměsíčním kurzu odborné němčiny. Projekt realizuje společnost Grafia, s r. o. ve spolupráci s Krajskou pobočkou ÚP ČR v Karlových Varech.

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 nárůst 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 2014.

### 6.1. Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014.

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech realizovala aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2014 v souladu s Normativní instrukcí č. 1/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014, Směrnicí generální ředitelky č. 2/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR, Směrnicí generální ředitelky č. 3/2014 Postup a spolupráce pracovišť Úřadu práce ČR při poskytování finančního příspěvku na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, Směrnicí generální ředitelky č. 8/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR, Směrnicí generální ředitelky č. 9/2014 Postup a spolupráce pracovišť Úřadu práce ČR při poskytování příspěvku na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. 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 platnými předpisy 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 uchazečů o zaměstnání 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. 1/2014 nebylo možné uvedenými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti bez vážného důvodu opakovaně podpořit téhož uchazeče o zaměstnání.



Váženým 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. Váženým důvodem k opakované podpoře téhož uchazeče byl rovněž postup uchazeče mezi nástroji veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, jestliže tento postup vedl 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

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.

Na tento nástroj byl poskytován Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech měsíčně příspěvek, a to konkrétně na jedno místo maximální částku Kč 11 390,- 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 po dobu maximálně 12 měsíců.

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 80 pracovních příležitostí na veřejně prospěšné práce a 847 pracovních příležitostí v rámci národního individuálního projektu. Na vytvoření pracovních příležitostí v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo vyčerpáno celkem Kč 28 300 000,- a Kč 74 297 000,- v rámci národního individuálního projektu.

#### 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 mohlo být prodlouženo poskytování příspěvku 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 8 500,- měsíčně při uzavření pracovního poměru na plný fond pracovní doby pro cílové skupiny uchazečů o zaměstnání a max. Kč 10 000,- měsíčně při uzavření pracovního poměru na plný fond pracovní doby pro osoby se zdravotním postižením a uchazeče o zaměstnání, kteří byli vedeni v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 1 rok a zároveň spadali do další kategorie podporovaných skupin uchazečů o zaměstnání.

V rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2014 v Karlovarském kraji vytvořeno celkem 183 vyhrazených společensky účelných pracovních míst a 659 pracovních míst v rámci národního individuálního projektu. Na společensky účelná pracovní místa vyhrazená bylo v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti vyčerpáno celkem Kč 6 108 972,- a Kč 33 364 542,15,- v rámci národního individuálního projektu.

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

Podmínkou poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo vytvořené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti bylo udržet si vytvořené pracovní místo uchazečem o zaměstnání/příjemcem příspěvku alespoň po dobu 365 kalendářních dnů. Výše příspěvku byla posuzována podle situace na trhu práce a s ohledem na podnikatelský záměr žadatele. 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 2014 v Karlovarském kraji vytvořeno 62 společensky účelných pracovních míst 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 2 251 214,-.



#### 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 přebízení zřízených pracovních míst doporučenými uchazeči o zaměstnání. V roce 2014 byl zaměstnavatelům poskytnut 1 příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Na zřízení společensky účelného pracovního místa v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo vyčerpáno celkem Kč 70 000,-.

#### Chráněná pracovní místa

Podmínkou poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa nebo chráněného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti bylo udržet si pracovní místo minimálně 3 roky. Na chráněná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem bylo umístěno 24 uchazečů o zaměstnání. Na chráněná pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti byli umístěni 4 uchazeči o zaměstnání. Na zřízení chráněných pracovních míst bylo v rámci národní aktivní politiky vyčerpáno Kč 1 550 000,- a na chráněná pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti Kč 145 000,-. Na provoz chráněných pracovních bylo v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti vyčerpáno Kč 22 399,-.

*Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ*

nástroj APZ	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů	Z toho OZP
<b>národní APZ</b>			
VPP	80	111	10
SÚPM zřízená	1	1	0
SÚPM vyhrazená	183	183	4
SÚPM - SVČ	62	62	0
CHPM zřízená	14	24	24
CHPM - SVČ osob se ZP	4	4	4
CHPM, CHPM SVČ – provoz	2	2	2
příspěvek na zapracování	1	1	0
překlenovací příspěvek	4	4	0
rekvalifikace (bez zvolené)	0	0	0
zvolená rekvalifikace	0	41	0
poradenské činnosti	-	-	-
pracovní rehabilitace	-	1	1
<b>celkem národní APZ</b>	<b>351</b>	<b>434</b>	<b>45</b>
<b>ESF - OP LZZ</b>			
VPP NIP	847	724	49
SÚPM NIP vyhrazená	659	646	31
rekvalifikace NIP (bez zvolené)	-	785	7
zvolená rekvalifikace NIP	-	512	4
poradenské činnosti NIP			
pracovní rehabilitace NIP	-	-	-
RIP OP LZZ (bez odborných praxí)	299	96	0
Odborné praxe pro mladé do 30 let	178	184	0
grantové projekty ESF	0	0	0
<b>celkem ESF - OP LZZ</b>	<b>1 983</b>	<b>2 947</b>	<b>91</b>
<b>celkem nár. APZ + ESF</b>	<b>2 334</b>	<b>3381</b>	<b>136</b>

## 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 spadali do některé ze skupin podporovaných uchazečů o zaměstnání.

### *Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců*

<b>ukazatel</b>	<b>2014</b>
počet účastníků v rekvalifikaci celkem	1173
z toho: ženy	490
rekvalifikaci ukončilo celkem	1021
z toho úspěšně	1000
počet zájemců zařazených do rekvalifikací celkem	65
rekvalifikaci ukončilo celkem	60
z toho úspěšně	58
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).

### **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. Nově byl v roce 2014 realizován poradenský program pro uchazeče o zaměstnání, kteří ještě nikdy nebyli evidováni na úřadu práce. Probíhaly i poradenské aktivity zaměřené na možnosti zaměstnávání v zahraničí, včetně organizovaných přeshraničních 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 regionálních individuálních projektů v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Celkem bylo v roce 2014 realizováno 8 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, Generační tandem – podpora generační výměny 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 sloužil 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 241 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, došlo k poslednímu vyúčtování mzdových nákladů a ukončení projektu k 31. 1. 2014. V únoru 2014 proběhl 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 byli 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 bylo kombinací poradensko-vzdělávacích aktivit a praxí zvýšit zaměstnatelnost cílové skupiny v Karlovarském kraji. Aktivity v projektu měly motivační a preventivní charakter. Hlavními aktivitami projektu byly: vstupní den, motivační kurz, počítačový kurz dle konceptu ECDL, poradenství a absolventské praxe, které probíhaly u subjektů veřejné správy i podnikatelské sféry. Dodavatelem aktivit pro cílovou skupinu byla společnost bfz o.p.s., realizace veřejné zakázky byla zahájena v prosinci 2012. Do projektu od zahájení realizace vstoupilo celkem 113 osob, čímž byl úspěšně splněn indikátor „Počet podpořených osob“ a bylo uskutečněno celkem 79 nástupů na absolventské praxe k subjektům veřejné správy. Absolventské praxe v podnikatelské sféře byly zajišťovány prostřednictvím nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – společensky účelnými pracovními místy vyhrazenými (SÚPM – vyhrazená). V rámci projektu uzavřel úřad práce se zaměstnavateli v Karlovarském kraji celkem 21 dohod na SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání. V srpnu 2014 proběhl závěrečný audit projektu.

### **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 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. Aktivity pro cílovou skupinu projektu byly zahájeny v květnu 2013. Do projektu zatím celkem vstoupilo 231 osob, 166 osob úspěšně ukončilo motivační kurzy, 36 osob úspěšně ukončilo rekvalifikační kurz. 160 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. Odborně vzdělávací aktivity nabízejí možnost absolvovat až dvě rekvalifikace (podmínkou je návaznost a úzká souvislost mezi oběma rekvalifikacemi). Během realizace projektu bude podpořeno 315 osob, z toho 260 osob má dle plánu úspěšně absolvovat rekvalifikaci. Na informační schůzky projektu bylo během roku 2014 v rámci celého Karlovarského kraje v celkem 3 etapách pozváno 382 osob. Dohodu o vstupu do projektu podepsalo 227 osob. Motivační kurz úspěšně ukončilo 203 osob. V roce 2014 bylo v rámci projektu realizováno celkem 38 rekvalifikačních kurzů. Zaměstnání bylo do konce roku 2014 zprostředkováno 12 klientům (plán 60 osob) a bylo poskytnuto 48 příspěvků na Společensky účelné pracovní místo vyhrazené (plán 48 osob). V plánu je rovněž poskytnout klientům projektu příspěvek na 4 společensky účelná pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, během roku 2014 podnikání zahájili dva klienti projektu (Klíčnictví; Kamnářství), třetí Žádost (Fotograf) byla schválena v prosinci 2014, podnikání klientka zahájí v únoru 2015.

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

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. Hlavními aktivitami projektu jsou vstupní den, po celou dobu realizace projektu skupinová a individuální poradenská činnost, rekvalifikace a odborná praxe. Do projektu již vstoupilo 295 uchazečů.

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

Projekt *Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji* byl zaměřen na podporu zaměstnavatelů v Karlovarském kraji ve vybraných hospodářských oblastech dle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE. Hlavním cílem bylo 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 a k 31. 5. 2014 ukončena. V projektu bylo schváleno 200 Žádostí o příspěvek na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců v celkové výši 18 630 808 Kč. V projektu se zúčastnilo vzdělávacích aktivit celkem 994 zaměstnanců z firem z celého kraje. V červnu 2014 proběhl závěrečný audit projektu.

### **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. 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. Doposud bylo v rámci projektu přijato 414 žádostí, z nichž bylo 312 schváleno. V projektu se zúčastnilo vzdělávacích aktivit celkem 791 zaměstnanců z firem z celého kraje.

### **Generační tandem – podpora generační výměny v Karlovarském kraji č. CZ.1.04/2.1.00/70.00074**

Doba trvání projektu: 1. 4. 2014 – 31. 10. 2015. Hlavním cílem projektu je především předávání pracovních zkušeností osob předdůchodového věku absolventům a osobám vstupujícím na trh práce. Díky přenosu pracovních zkušeností získají uchazeči pracovní návyky a převezmou znalosti od stávajících zaměstnanců v předdůchodovém věku, kterým se díky vstupu do projektu zvýší jistota zaměstnání. V případě, že potenciální



zaměstnavatel projeví zájem o vstup do projektu a má vhodného zaměstnance - předdůchodce, který má nárok na starobní důchod 36 měsíců a méně, bude mu předán formulář „Dotazník pro zaměstnavatele“, ve kterém budou specifikovány požadavky na předmětné pracovní místo. Na základě požadavků pro danou pracovní pozici bude prováděn předvýběr uchazečů o zaměstnání pro výkon sdíleného pracovního místa. Vybraným uchazečům o zaměstnání, kteří vstoupí do projektu, bude poskytnuto individuální poradenství a budou jim nabídnuty doprovodné aktivity k účasti na aktivitách individuálního poradenství a rekvalifikace. Jedná se o úhradu cestovného, úhradu zdravotních vyšetření i výpisu z rejstříku trestů nebo příspěvek na hlídání dětí v mateřských centrech. Osoby, které do projektu vstoupí lze na danou profesi připravit rekvalifikací a dalšími vzdělávacími aktivitami, zaměřenými zejména na získání odborných znalostí a dovedností.

K 31. 12. 2014 bylo uzavřeno 13 dohod o poskytnutí příspěvku na společensky účelná pracovní místa a 10 dohod o poskytnutí příspěvku na udržení zaměstnance. První dohoda běží od října 2014. V průběhu realizace projektu bude začleněno 37 osob v předdůchodovém věku - zájemců o zaměstnání a 37 osob z řad uchazečů o zaměstnání.

### **Národní individuální projekty**

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

Cílem projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ byla podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a realizovali svoji činnost v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP. Mezi tato odvětví patřily strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod (pouze malé a střední podniky), terénní sociální služby, odpadové hospodářství. O finanční podporu mohli zaměstnavatelé žádat za předpokladu, že realizovali svoji činnost v uvedených odvětvích a buď přijímali nové pracovníky, které bylo třeba patřičně vyškolit či rekvalifikovat, nebo potřebovali zvýšit odborné znalosti či dovednosti stávajících zaměstnanců. Projekt umožnil vybraným podnikům získat finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně byly zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu jejich vzdělávání (po tuto dobu totiž nemohl zaměstnavatel využít zaměstnance na jinou práci). Projekt byl ukončen k 30.4.2014, vzdělávací aktivity probíhaly do 28.2.2014. V roce 2014 nebyla v projektu podaná žádná žádost, dobíhaly pouze aktivity v již podepsaných dohodách.

#### **Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“ č. CZ.1.04/1.1.00/C3.00001**

Cílem projektu je podpora dalšího vzdělávání zaměstnanců u zaměstnavatelů, kteří v meziročním srovnání nezaznamenali vyšší pokles tržeb než je 5%. Pokles tržeb se dokládá z výkazu zisků a ztrát (tzv. výsledovka) za poslední dvě časově srovnatelná uzavřená účetní období (kalendářní či hospodářský rok). V případě OSVČ se podporují ty OSVČ, které v meziročním srovnání nezaznamenali vyšší pokles příjmů z podnikání a z jiné samostatně výdělečné činnosti (§ 7 zákona o daních z příjmu v platném znění) než je 5%. Meziroční



porovnání příjmů dle § 7 zákona o daních z příjmu se provede na základě srovnání daňových přiznání za poslední a předposlední zdaňovací období (rok).

Projekt umožňuje vybraným podnikům a OSVČ získat finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci sebe nebo 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) maximálně však v částce 151Kč za hodinu. V závislosti na zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, (dále jen Zákoník 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). Období realizace projektu je od 1. 12. 2013 do 31. 8. 2015, přičemž vzdělávací aktivity musí být ukončeny k 30.6.2015.

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 2014 bylo uzavřeno 53 dohod o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvku v rámci projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“. Schváleno bylo celkem 8 587 567Kč na vzdělávací aktivity a náklady na mzdy zaměstnanců zapojených do vzdělávacích aktivit.

*Realizace projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“*

<b>Projekt "Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců" v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v roce 2014</b>	
Počet zapojených zaměstnavatelů	26
Počet uzavřených dohod	53
Počet podpořených osob (počet účastníků)	586
Schválené finanční prostředky na vzdělávací aktivity a mzdové náklady zaměstnanců zapojených do vzdělávacích aktivit (Kč)	8 587 567Kč

Vzdělávací aktivity byly v roce 2014 realizovány dle potřeb zaměstnavatelů, skladba podpořených vzdělávacích aktivit je velice pestrá a úřad práce tak reaguje na jejich potřeby. Mezi podpořené kurzy patří např. odborné jazykové kurzy, odborná školení v automobilovém průmyslu, odborné počítačové kurzy, odborné zdravotnické kurzy (masáže, EEG Biofeedback), hotelové standardy, průkazy strojníků a svářečské kurzy.

**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.

V průběhu došlo opět ke změnám a zmírnění podmínek. Rozsah výpadku pracovní doby sice zůstal v rozsahu  $> 20\%$  a  $\leq 60\%$  (tedy průměrně více než jeden den v týdnu a maximálně 3 dny v týdnu), ale může se do něj započítat nařízená dovolená a změna pracovního poměru ohledně stanovené pracovní doby. Dále pokles tržeb minimálně o 20% za předchozí kvartál se změnil na 10% za meziroční šestiměsíční srovnání.

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!“ měl být realizován v období 17. 9. 2012 – 31. 8. 2015, přičemž vzdělávací aktivity musí být ukončeny k 30. 6. 2015. Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodlo o předčasném ukončení projektu a příjem žádostí o vstup do projektu byl k 20. 11. 2014 ukončen. V roce 2014 nebyly uzavřeny žádné dohody o zabezpečení vzdělávací aktivity.

## 7. Cíle APZ pro rok 2015

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech bude v roce 2015 realizovat aktivní politiku zaměstnanosti v souladu s Normativní instrukcí č. 15/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015 a Směrnicí generálního ředitele č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky 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. 15/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti 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 30 let a osoby nad 50 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. 15/2014 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 30 let a osoby nad 50 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvávání 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.

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 30 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 v roce 2012 činila 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. 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 nástroj zřízení chráněného pracovního místa.

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 50 let věku.

V roce 2015 se bude Úřad práce ČR podílet či sám realizovat projekty financované státním rozpočtem ČR a Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu lidské



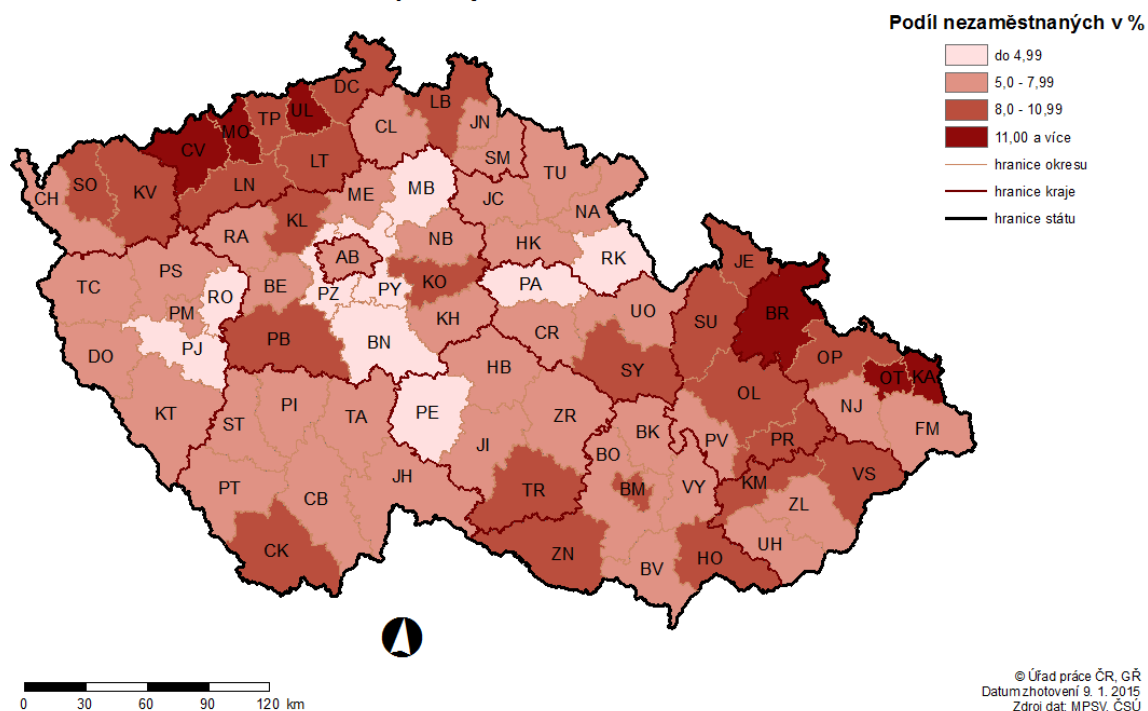


zdroje a zaměstnanost. Způsob realizace těchto projektů je upraven Normativní instrukcí č. 12/2011 Realizace projektů financovaných z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost Úřadem práce České republiky v programovém období 2007-2013, Normativní instrukcí č. 13/2011 Zajištění spolupráce v rámci ÚP ČR mezi Generálním ředitelstvím ÚP ČR, krajskými pobočkami a jejich kontaktními pracovišti ÚP ČR při realizaci regionálních individuálních projektů v programovém období 2007-2013 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.

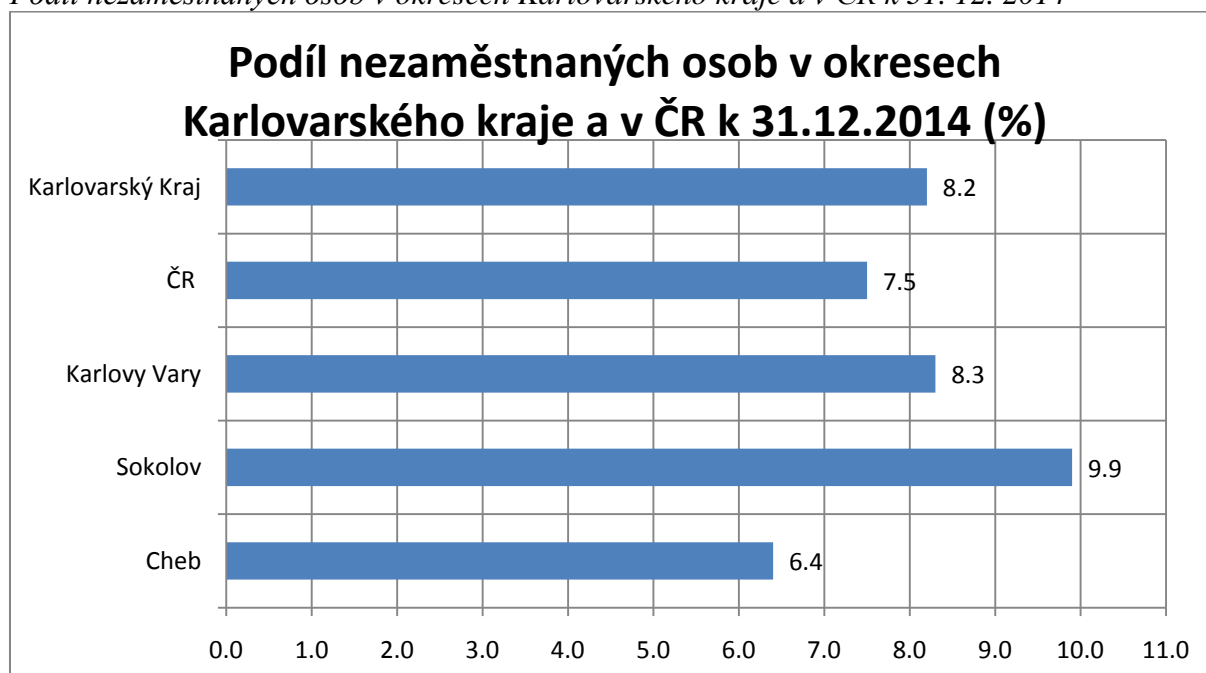
## 8. Přílohy

Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel

### PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 31.12.2014



Podíl nezaměstnaných osob v okresech Karlovarského kraje a v ČR k 31. 12. 2014



Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31. 12. 2014 v %

