



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Karlových Varech

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2024 a strategie APZ pro rok 2025



Obsah:

1. Zaměstnanost	3
1. 1 Celková situace v zaměstnanosti kraje	3
1. 2 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb	4
1. 3 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)	6
2. Nezaměstnanost	10
2. 1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2024	10
2. 2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji	14
2. 3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji	17
3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje z hlediska rozvoje zaměstnanosti	18
4. Cizinci na trhu práce kraje	24
5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2025	29
6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2024	32
6. 1 Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2024 ..	32
6. 2 Rekvalifikace (RK zabezpečované ÚP ČR, zvolené, zaměstnanecké, rekvalifikace NPO, vzdělávací kurzy NPO), poradenství a pracovní rehabilitace ..	36
6. 3 Projekty ESF (RIP, NIP)	44
6. 4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených pro rok 2024	51
7. Cíle APZ pro rok 2025	53
8. Přílohy	56



1. Zaměstnanost

1.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje

Karlovarský kraj se nachází na západě území České republiky a vznikl rozdělením kraje Západočeského na kraj Plzeňský a Karlovarský. Jedná se o nejmenší z regionů ČR a žije v něm také nejméně obyvatel. Obyvatelstvo kraje tvoří pouze 2,7 % všech obyvatel ČR. Na severu a západě sousedí s Německem, na východě pak s Ústeckým krajem a na jihu s krajem Plzeňským.

Zaměstnanost v Karlovarském kraji k 30. 9. 2023 a 30. 9. 2024

Zaměstnanost v Karlovarském kraji	Stav k (v tis.)	
	30. 9. 2023	30. 9. 2024
Zaměstnavatelé	2,3	2,4
Zaměstnanci	125,4	127,9
OSVČ	14,9	14,6
Celková zaměstnanost	142,9	145,3

Zdroj: VŠPS – ČSÚ

Z údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem vyplývá, že v meziročním srovnání došlo v Karlovarském kraji v roce 2024 k nárůstu počtu zaměstnavatelů. Zaměstnanců bylo oproti předchozímu roku více, osob samostatně výdělečně činných bylo ve srovnání s rokem 2023 méně. Celková zaměstnanost dosáhla hodnoty 145 300 (jedná se o předběžný údaj). Nejvíce osob bylo zaměstnáno ve službách, naopak nejméně se věnovalo sektoru zemědělství. Tento faktor je z velké části ovlivněn specializací kraje především na cestovní ruch, lázeňství a hotelnictví, zemědělských oblastí a s tím souvisejících pracovních pozic a uplatnění je tu o poznání méně.

K 31. 12. 2024 bylo v Karlovarském kraji celkem 188 837 obyvatel ve věku 15–64 let, z toho bylo 94 107 žen. V okrese Karlovy Vary to bylo 72 602 osob, z toho bylo 36 168 žen. V okrese Sokolov činil počet obyvatel ve věku 15-64 let 55 111 osob a z toho 26 827 žen. V okrese Cheb se jednalo o 61 124 osob a z toho 31 112 žen. Z uvedených údajů vyplývá, že oproti loňskému roku se počet obyvatel kraje zvýšil o 1 409 osob, zásluhu na tom mají převážně okresy Cheb a Karlovy Vary. V okrese Sokolov naopak ubylo několik desítek osob.



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

Stejně jako v předešlých letech informovali zaměstnavatelé úřady práce v Karlovarském kraji o záměru hromadně propustit své zaměstnance. Povinnost zaměstnavatele informovat Úřad práce ČR vyplývá z ustanovení § 62 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Vývoj zaměstnanosti v Karlovarském kraji v roce 2024

Okres	Počet zaměstnavatelů	Z toho v režimu hromadného propouštění	Počet propuštěných zaměstnanců	Z toho v režimu hromadného propouštění
Cheb	0	0	0	0
Sokolov	3	2	169	72
Karlovy Vary	1	1	41	41
Celkem	4	3	210	113

V Karlovarském kraji v roce 2024 zamýšleli snižovat stavy zaměstnanců celkem 4 zaměstnavatelé, a to celkem o 210 pracovníků. Z toho 3 zaměstnavatelé zamýšleli propustit zaměstnance v režimu hromadného propouštění, celkem se toto propouštění týkalo 113 zaměstnanců. Obory dle klasifikace ekonomických činností, kterého se hromadné propouštění týkalo, byly výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů; opravy a instalace strojů a zařízení; velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel. Nejvíce se propouštění zaměstnanců dotklo Sokolovska, zde přišlo o zaměstnání celkem 169 zaměstnanců, z toho 72 v režimu hromadného propouštění.

Jako důvody propouštění zaměstnavatelé uváděli zejména organizační důvody, ztrátu odběratelů či uzavírání svých provozoven. Mezi nejčastěji propouštěné profese patřili především montážní dělníci, techničtí či administrativní pracovníci.

V případě propouštění je se zaměstnavateli ze strany Úřadu práce ČR navazována aktivní spolupráce, kdy pracovníci Úřadu práce ČR poskytují zaměstnancům veškeré informace o volných pracovních místech, o možnostech rekvalifikace, o možnosti evidence jako zájemce o zaměstnání, o možnosti vstupu do projektu Outplacement II či právech a povinnostech, pokud by se evidovali jako uchazeči o zaměstnání.



V okrese Karlovy Vary řadíme mezi významné zaměstnavatele ve výrobním průmyslu např. WITTE Nejdek, spol. s r.o., WITTE ACCESS TECHNOLOGY s.r.o. či Thun 1794 a.s. Mezi významnější zaměstnavatele v hotelových službách řadíme např. Léčebné lázně Jáchymov, a.s. Významným zaměstnavatelem ve zdravotnictví je pak v okrese Karlovy Vary Karlovarská krajská nemocnice a.s.

V okrese Sokolov jsou nejvýznamnějšími zaměstnavateli Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s., dále Nemocnice Sokolov s.r.o., Wieland Electric s.r.o., SKF Lubrication Systems CZ, s.r.o. a Synthomer a.s.

K nejvýznamnějším zaměstnavatelům v okrese Cheb patří především DHL Solutions k.s., Léčebné lázně Mariánské lázně a. s., Karlovarská krajská nemocnice a.s. či Heinz-Glas Decor s.r.o. Velký význam na trhu práce v okrese Cheb mají rovněž firmy působící v chebské průmyslové zóně.



1.3 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)

Počet volných pracovních míst v Karlovarském kraji se během roku 2024 pohyboval mezi 4 816 pracovními místy až 5 750 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejvyšší hodnoty dosáhl v lednu, kdy bylo v databázi Krajské pobočky v Karlových Varech 5 750 volných pracovních míst. Nejnižší hodnoty dosáhl v prosinci, kdy bylo v databázi evidováno pouze 4 816 volných pracovních míst.

Stav a vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2022, 2023 a 2024 v Karlovarském kraji

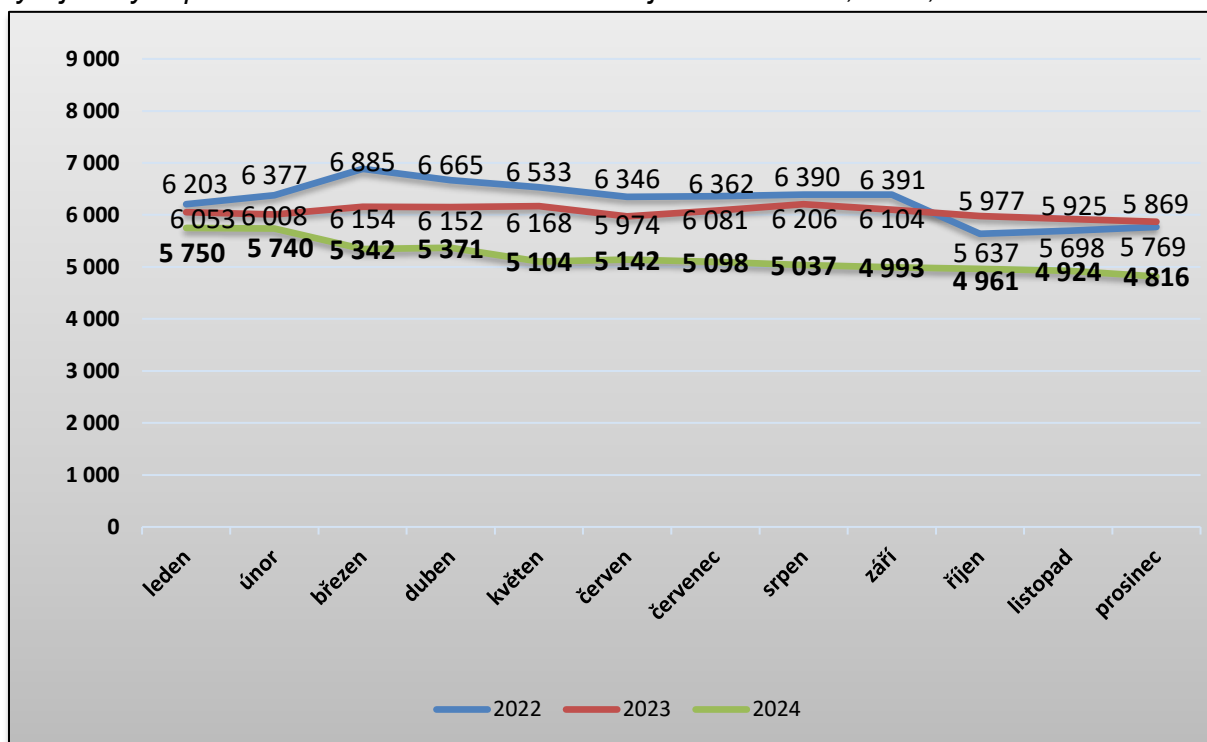
Měsíc	Volná místa		
	rok 2022	rok 2023	rok 2024
leden	6 203	6 053	5 750
únor	6 377	6 008	5 740
březen	6 885	6 154	5 342
duben	6 665	6 152	5 371
květen	6 533	6 168	5 104
červen	6 346	5 974	5 142
červenec	6 362	6 081	5 098
srpen	6 390	6 206	5 037
září	6 391	6 104	4 993
říjen	5 637	5 977	4 961
listopad	5 698	5 925	4 924
prosinec	5 769	5 869	4 816

Z analýzy poptávky a nabídky volných pracovních míst v prosinci roku 2024 vyplývá, že převažují především místa pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním. Přibližně u 67 % z celkového počtu volných pracovních míst uvedli zaměstnavatelé souhlas se zařazením volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst, které je možné obsadit držiteli zaměstnaneckých karet. Mezi nejčastěji poptávané profese, jež plánovali zaměstnavatelé obsadit zahraničními pracovníky se zaměstnaneckou kartou, patří zejména montážní dělníci, řidiči nákladních automobilů, obsluhy vysokozdvížných vozíků a skladníci, kuchaři, prodavači či zedníci.

Na základě novely zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti 1. července 2024, došlo k zavedení 6měsíční lhůty, po kterou je možné vést volné pracovní místo v evidenci Úřadu práce ČR. Po uplynutí této lhůty je neobsazené volné pracovní místo vyřazeno z evidence Úřadu práce ČR. Cílem tohoto opatření je zajištění co nejpresnějšího skutečného stavu nabídky na trhu práce. Vzhledem k této novele je začátkem roku 2025 očekáván razantní pokles nabídky volných pracovních míst napříč všemi krajskými pobočkami Úřadu práce ČR.



Vývoj volných pracovních míst v Karlovarském kraji v letech 2022, 2023, 2024



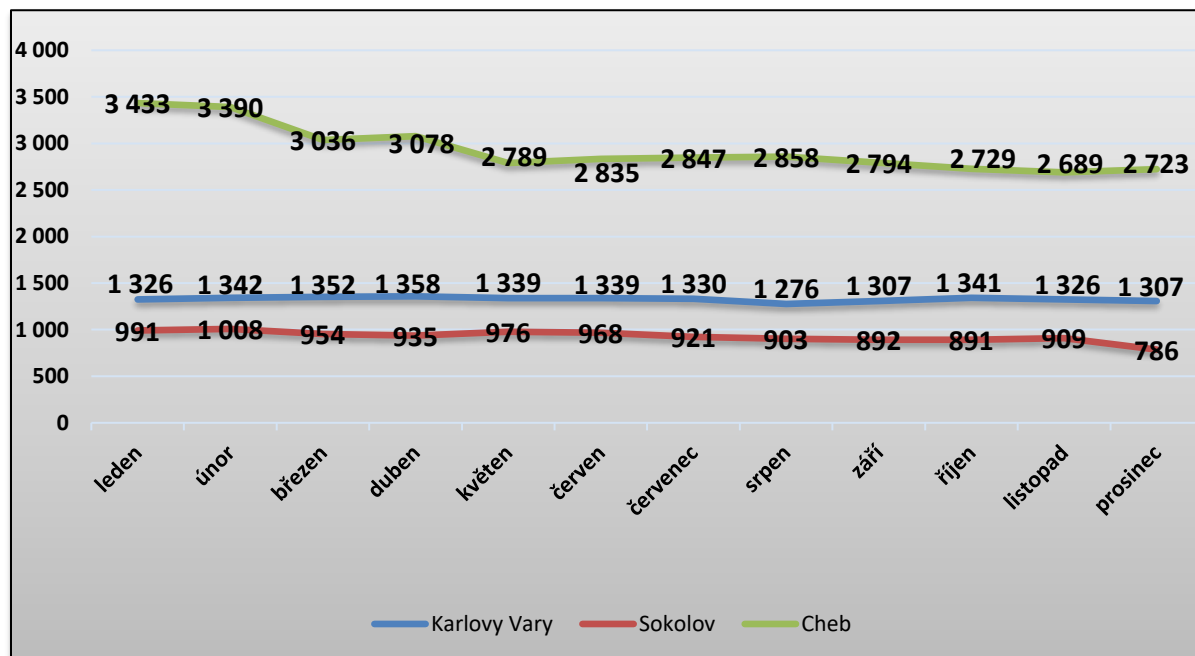
Na jedno volné pracovní místo připadalo v prosinci 2024 celkem 2,1 uchazeče o zaměstnání. Oproti stejnému období roku 2023 se jedná o nárůst o 0,6 procentního bodu. Z celkového počtu nahlášených volných míst k 31. 12. 2024 bylo 143 vhodných pro osoby se zdravotním postižením (OZP), na jedno volné pracovní místo připadalo 6,7 OZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 662, na jedno volné místo připadalo 0,9 uchazeče této kategorie.

Stav a vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Karlovy Vary, Sokolov, Cheb v roce 2024

Stav ke konci sledovaného období	Karlovy Vary	Sokolov	Cheb
leden	1 326	991	3 433
únor	1 342	1 008	3 390
březen	1 352	954	3 036
duben	1 358	935	3 078
květen	1 339	976	2 789
červen	1 339	968	2 835
červenec	1 330	921	2 847
srpen	1 276	903	2 858
září	1 307	892	2 794
říjen	1 341	891	2 729
listopad	1 326	909	2 689
prosinec	1 307	786	2 723



Vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb v roce 2024



Počet volných pracovních míst v okrese Karlovy Vary kolísal během roku 2024 mezi 1 276 pracovními místy až 1 358 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v srpnu, kdy bylo v databázi Úřadu práce ČR v okrese Karlovy Vary 1 276 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v dubnu, kdy bylo v databázi evidováno 1 358 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo v prosinci roku 2024 celkem 3,0 uchazeče o zaměstnání. V prosinci roku 2023 připadalo na jedno volné pracovní místo 2,6 uchazeče o zaměstnání.

Počet volných pracovních míst v okrese Sokolov kolísal během roku 2024 mezi 786 pracovními místy až 1 008 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v prosinci, kdy bylo v okrese Sokolov evidováno 786 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v únoru, kdy bylo v okrese Sokolov celkem 1 008 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo ke konci roku 2024 připadalo 4,7 uchazeče o zaměstnání. V prosinci roku 2023 připadalo na jedno volné pracovní místo 3,3 uchazeče o zaměstnání.

V okrese Cheb kolísal počet volných pracovních míst během roku 2024 mezi 2 689 pracovními místy až 3 433 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v listopadu, kdy bylo v okrese Cheb 2 689 volných pracovních míst, naopak nejvyšší hodnoty dosáhl v lednu, kdy bylo v okrese Cheb celkem 3 433 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo



ke konci roku 2024 celkem 0,8 uchazeče o zaměstnání, o 0,2 procentního bodu více než ve stejném období roku 2023.

Zaměstnavatelé v Karlovarském kraji poptávali zaměstnance prakticky ze všech oborů. V okrese Karlovy Vary byl z pohledu volných pracovních míst největší nedostatek kvalifikovaných řemeslníků, montážních dělníků, řidičů, pomocných pracovníků, masérů, pracovníků ve službách, kuchařů, servírek, číšníků, zdravotních sester včetně pomocného personálu a lékařů. Na Sokolovsku byl především nedostatek kvalifikovaných řemeslníků, prodavačů, řidičů, obsluhy strojů a zařízení, pomocných pracovníků, lékařů a zdravotních sester. Na Chebsku chyběla zejména obsluha strojů a zařízení, šičky, stavební dělníci, skladníci, montážní dělníci, kvalifikovaní řemeslníci, pomocní pracovníci ve výrobě, řidiči, kuchaři, číšníci a servírky.

Kvalifikovaná volná pracovní místa se bohužel někdy nedaří párovat s uchazeči o zaměstnání, kteří často nesplňují požadavky zaměstnavatelů. Dlouhodobě tak přetrvává hlášení volných pracovních míst s uvedeným souhlasem se zaměstnaneckými kartami, aby tato místa mohla být obsazena cizinci z tzv. třetích zemí, a s příznakem pro „cizince“, na která si cizinci žádají vydání krátkodobých pracovních povolení od Úřadu práce ČR.

Během loňského roku uskutečnili pracovníci Úřadu práce ČR v rámci Karlovarského kraje celkem 59 návštěv u zaměstnavatelů. Cílem těchto návštěv bylo získat potřebné informace například o nově plánovaných pracovních místech, která by mohla být obsazena právě uchazeči o zaměstnání vedenými v evidenci Úřadu práce ČR, o možnostech a podpoře uchazečů v rámci realizovaných projektů, o potřebách zaměstnavatelů a v neposlední řadě také informovat o komplexních službách Úřadu práce ČR.



2. Nezaměstnanost

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2024

Ve srovnání s ostatními krajskými pobočkami obsadil ke konci prosince 2024 Karlovarský kraj s 4,8 % dvanáctou příčku nejvyššího podílu nezaměstnaných osob na počet obyvatel. Hůře jsou na tom pouze Moravskoslezský a Ústecký kraj. Všechny tyto tři kraje se řadí mezi strukturálně postižené regiony.

Vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v roce 2023 a 2024 ¹

Ukazatel (celkový počet)	Stav k			
	celkem		z toho ženy	
	31. 12. 2023	31. 12. 2024	31. 12. 2023	31. 12. 2024
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	8 910	9 900	4 827	5 270
z toho dosažitelní	8 209	9 151	4 479	4 903
volná pracovní místa	5 869	4 816	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	1,5	2,1	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	2 004	2 167	1 145	1 221
podíl nezaměstnaných osob (v %)	4,4	4,8	4,8	5,2

¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

K 31. 12. 2024 bylo Úřadem práce v kraji evidováno celkem 9 900 uchazečů o zaměstnání, což bylo o 218 osob více než ve stejném měsíci roku 2023. Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 2 167 uchazečů o zaměstnání, tj. bezmála 22 % všech uchazečů vedených v evidenci.

Ke konci měsíce bylo evidováno 5 270 žen, podporu pobíralo 1 221 z nich. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů pak činil 53 %.

Kraj evidoval k poslednímu dni roku 2024 celkem 4 816 volných pracovních míst. Jejich počet byl o 1 053 míst nižší než ve stejném měsíci roku předchozího. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 2,1 uchazeče.



Stav a vývoj počtu uchazečů o zaměstnání za rok 2022, 2023 a 2024

Měsíc	Počet uchazečů		
	rok 2022	rok 2023	rok 2024
leden	8 752	8 837	9 484
únor	8 626	8 714	9 458
březen	8 282	8 550	9 431
duben	7 888	8 321	9 257
květen	7 604	8 102	8 993
červen	7 164	7 869	8 839
červenec	7 227	8 044	8 915
srpen	7 592	8 025	9 051
září	7 906	8 226	9 380
říjen	7 992	8 261	9 397
listopad	8 063	8 565	9 682
prosinec	8 429	8 910	9 900

Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v prosinci, kdy bylo v evidenci Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlovarském kraji, celkem 9 900 uchazečů o zaměstnání, což je o 990 uchazečů více než v prosinci 2023 a o 1 471 více než v prosinci 2022.

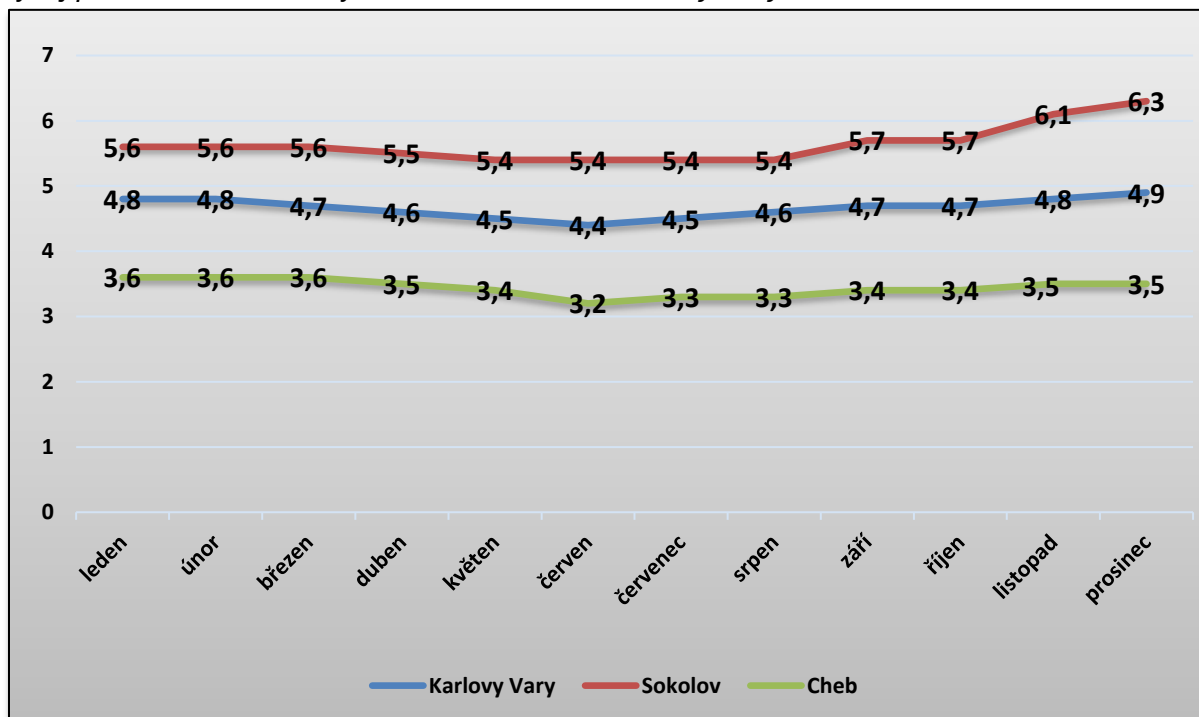
Stav a vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Karlovy Vary, Sokolov, Cheb v roce 2024

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

V Karlovarském kraji dlouhodobě zaznamenává nejvyšší podíl nezaměstnaných osob okres Sokolov, toto prvenství ho v rámci kraje neminulo ani v roce 2024. Okres Cheb má stále nejnižší podíl nezaměstnaných osob v kraji a po celý rok 2024 dosahoval vždy hodnoty nižší, než je republikový průměr.



Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb v roce 2024



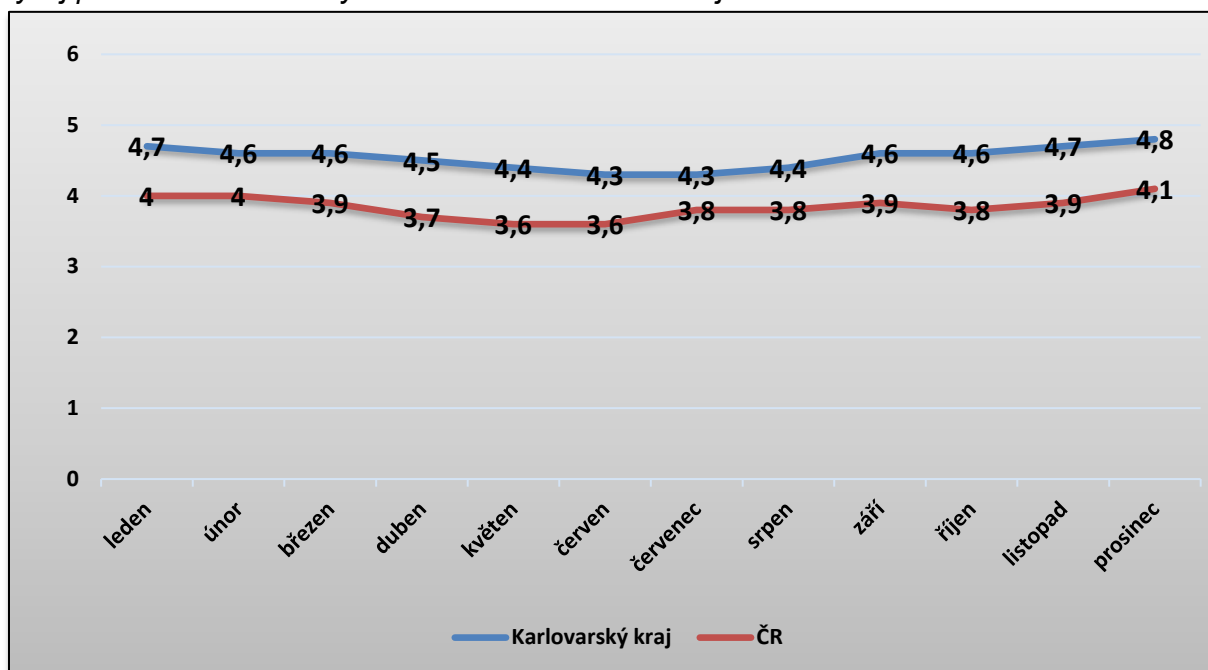
Nejvyšší podíl nezaměstnaných byl v roce 2024 zaznamenán v okrese Sokolov v prosinci (6,3 %). Naopak nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl zaznamenán v okrese Cheb v červnu (3,2 %).

Stav a vývoj podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji a v ČR v roce 2024

Stav ke konci sledovaného období	Karlovarský kraj %	ČR %
leden	4,7	4,0
únor	4,6	4,0
březen	4,6	3,9
duben	4,5	3,7
květen	4,4	3,6
červen	4,3	3,6
červenec	4,3	3,8
srpen	4,4	3,8
září	4,6	3,9
říjen	4,6	3,8
listopad	4,7	3,9
prosinec	4,8	4,1



Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji a v ČR v roce 2024



Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání (UoZ) v Karlovarském kraji

Vzdělanostní struktura UoZ	Stav k			
	31. 12. 2023	%	31. 12. 2024	%
bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	816	9,2	792	8
základní vzdělání	3 230	36,3	3 698	37,4
nižší střední vzdělání	6	0,1	7	0,1
nižší střední odborné	303	3,4	379	3,8
střední odborné s výučním listem	2 456	27,6	2 614	26,4
střední nebo SO bez maturity i výučního listu	24	0,3	28	0,3
ÚSV	126	1,4	152	1,5
ÚSO s vyučením i maturitou	213	2,4	263	2,7
ÚSO s maturitou bez vyučení	997	11,2	1 182	11,9
vyšší odborné vzdělání	86	1,0	75	0,6
bakalářské vzdělání	114	1,3	112	1,1
vysokoškolské	529	5,9	594	6
doktorské	10	0,1	4	0,04
celkem	8 910	100	9 900	100

V roce 2024 došlo k nejvýraznějšímu nárůstu především u uchazečů se základním vzděláním, oproti roku 2023 se zvýšil počet uchazečů této kategorie o 468 osob. Z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů tvoří nejpočetnější skupinu tradičně uchazeči se základním vzděláním, dále se středním odborným vzděláním s výučním listem a s ÚSO s maturitou bez vyučení.



2. 2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji

Jednou z příčin vyšší nezaměstnanosti v poměru k ostatním krajům v rámci ČR je nízká vzdělanostní úroveň obyvatelstva, nedostatek vysokoškolsky vzdělaných obyvatel, středoškolsky vzdělaných obyvatel – tj. zejména absolventů technických oborů, nízká atraktivita kraje pro mladé a talentované lidi či specifická Karlovarského kraje, který je z velké části již tradičně zaměřen na oblast cestovního ruchu, lázeňství a hotelnictví. Tato skutečnost se však v posledních letech s ohledem na budování nových průmyslových zón a investování zahraničních investorů v celém kraji postupně mění.

Dalšími faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost je nesoulad mezi požadavky zaměstnavatelů u nabízených pracovních míst a dosaženým vzděláním, znalostmi a dovednostmi uchazečů o zaměstnání, vysoký počet uchazečů starších 50 let, ztráta základních pracovních návyků, nezáměr o zvyšování vlastní kvalifikace, chybějící motivace. Rovněž odliv vysokoškolsky vzdělaných obyvatel do Prahy a jiných velkých měst mimo kraj, nejnižší průměrná mzda, horší dopravní spojení v některých obcích ležících mimo spádová města či absence dálnice spojující kraj s hlavním městem. Dalším faktorem je nedostatek kvalifikovaných pracovníků v důsledku nedostatku pracovních příležitostí s vyšší přidanou hodnotou i blízkosti hranice s Německem. Podíl vyjíždějících za prací do zahraničí je v kraji nejvyšší v ČR.

Karlovarský kraj se v roce 2015 zařadil mezi tzv. strukturálně postižené regiony, ve kterých se dlouho těžilo především hnědé uhlí. Kromě Karlovarského jsou mezi těmito kraji zařazeny také Ústecký a Moravskoslezský kraj. Kvůli postižení těžbou a nižší životní úrovni oproti jiným regionům se dospělo k rozhodnutí, že tyto regiony potřebují přednostní pozornost ze strany státu i Evropské komise.

V příštích letech by kraj měl projít postupnou přeměnou, přechodem od uhlí jako hlavního energetického zdroje k novým zdrojům energie, které méně zatěžují životní prostředí. Útlum těžby na Sokolovsku ale zároveň znamená nutnost nabídnout lidem jiné uplatnění. Transformace se však netýká jen odklonu od uhlí, zaměřuje se na podporu rozvoje podnikání, vzdělanosti, cestovního ruchu. V jejím rámci se řeší i zaostalost kraje v oblasti vědy, výzkumu, inovací. Přeměna se tak týká celého území regionu. Operační program Spravedlivá transformace má v tomto procesu prostřednictvím různorodých nástrojů postiženým regionům pomoci v zajištění dostatku pracovních míst pro pracovníky, kteří odcházejí z uhelného průmyslu, i zlepšení životního prostředí. Dojít by tak mělo k celkovému zvýšení kvality života obyvatel kraje.

Průměrná mzda je zajímavým ukazatelem vypovídajícím o postavení kraje v rámci České republiky. Ve 3. čtvrtletí 2024 byla průměrná hrubá měsíční mzda



v Karlovarském kraji 39 165 Kč a v porovnání se stejným obdobím loňského roku se zvýšila o 2 322 Kč (o 6,3 %). Výší průměrné mzdy se Karlovarský kraj řadí na spodní příčku za všemi ostatními kraji v rámci ČR. Pro srovnání – průměrná měsíční mzda v Praze (55 854 Kč) byla ve 3. čtvrtletí 2024 oproti mzdě v Karlovarském kraji o 16 689 Kč vyšší.

Průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice zveřejněné Českým statistickým úřadem

Průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců za 3. čtvrtletí 2024			
Oblasti CZ-NUTS pracovištní metoda	v Kč	přírůstek (úbytek) proti 3. čtvrtletí 2023	
		v Kč	%
Celkem ČR	45 412	2 973	7,0
Hl. m. Praha	55 854	3 658	7,0
Středočeský kraj	45 632	2 893	6,8
Jihočeský kraj	41 683	2 599	6,6
Plzeňský kraj	43 086	2 431	6,0
Karlovarský kraj	39 165	2 322	6,3
Ústecký kraj	42 203	2 600	6,6
Liberecký kraj	41 300	2 682	6,9
Královéhradecký kraj	41 745	2 468	6,3
Pardubický kraj	40 896	2 908	7,7
Kraj Vysočina	41 235	2 329	6,0
Jihomoravský kraj	44 798	3 004	7,2
Olomoucký kraj	41 313	2 736	7,1
Zlínský kraj	40 466	2 547	6,7
Moravskoslezský kraj	41 276	2 753	7,1

Mzdová úroveň i míra ekonomické aktivity obyvatel je v Karlovarském kraji nejnižší v ČR, téměř třetina uchazečů o zaměstnání je nezaměstnaná dlouhodobě.

Okres Karlovy Vary

Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo v evidenci úřadu práce v závěru roku 2024, kdy jejich počet dosáhl 3 927. Podíl nezaměstnaných osob činil v prosinci 4,9 %. Oproti tomu nejméně osob v evidenci bylo v červnu a to 3 514, podíl nezaměstnaných



vykazoval 4,4 %. V září začal počet uchazečů opět stoupat, zásluhu na tom měl z velké části také nárůst počtu absolventů, kteří se po prázdninách nahlásili do evidence.

Vyšší podíl nezaměstnaných osob v okrese Karlovy Vary k 31.12. 2024 vykazovali obce Vrbice (7,5 %) a Pšov (7,4 %). V okrese Karlovy Vary je nejvíce uchazečů o zaměstnání se základním a středním odborným vzděláním s výučním listem.

Okres Sokolov

Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo v evidenci úřadu práce v prosinci 2024, a to 3 662. Podíl nezaměstnaných osob v prosinci dosáhl 6,3 %. Nejnižší podíl nezaměstnaných byl zaznamenán v měsících květnu až srpnu a to 5,4 %. I přesto byl po celý rok 2024 Sokolov okresem s nejvyšším podílem nezaměstnaných v rámci Karlovarského kraje.

Vyšší podíl nezaměstnaných osob v okrese Sokolov k 31. 12. 2024 vykazovali obce Vřesová (14,5 %), Rovná (10,2 %), Oloví (10,1 %) a Bukovany (10,0 %). V okrese Sokolov je necelých 55 % uchazečů bez vzdělání, s neúplným vzděláním či základním vzděláním.

Okres Cheb

Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo v evidenci úřadu práce v březnu 2024, kdy jejich počet dosáhl hodnoty 2 319. Podíl nezaměstnaných však vykazoval stejnou hodnotu od ledna do března a to 3,6 %. Od dubna až do června 2024 docházelo postupně k lehkému poklesu počtu uchazečů. V tomto období se snížil počet uchazečů z dubnové hodnoty 2 266 na červnovou 2 128. Podíl byl nejnižší v červnu, a to ve výši 3,2 %.

Vyšší podíl nezaměstnaných osob koncem roku 2024 vykazovaly obce Teplá (7,2 %) a Mariánské Lázně (5,5 %). Nejvíce uchazečů o zaměstnání je se základním vzděláním a se středním odborným vzděláním s výučním listem.



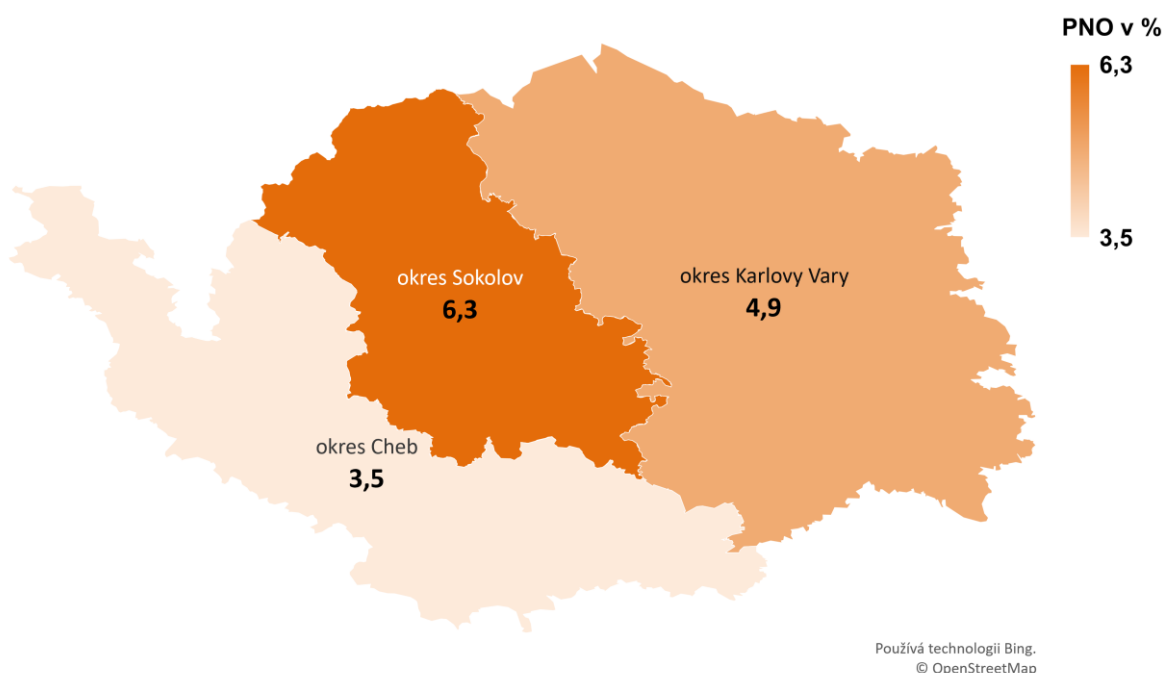
2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji

Charakteristika okresů k 31. 12. 2024

Název okresu	Obyvatelstvo 15-64 let	Počet uchazečů		Podíl nezaměstnaných osob v % z dosažitelných uchazečů
		celkem	dosažitelní	
Karlovy Vary	72 602	3 927	3 566	4,9
Sokolov	55 111	3 662	3 452	6,3
Cheb	61 124	2 311	2 133	3,5
Karlovarský kraj	188 837	9 900	9 151	4,8

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

Územní rozložení podílu nezaměstnaných osob (PNO) k 31. 12. 2024





3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje z hlediska rozvoje zaměstnanosti

Z analýzy struktury uchazečů o zaměstnání evidovaných v roce 2024 vyplývá, že na podílu nezaměstnaných se dlouhodobě podílejí některé specifické skupiny uchazečů, které jsou hůře umístitelné na trhu práce. Jedná se o skupiny uchazečů o zaměstnání, které charakterizují zejména určité 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,
- c) uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci déle než 12 měsíců),
- d) uchazeči se skrytým nezájmem o zaměstnání,
- e) uchazeči starší 50 let věku.

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 zde i skupina starších uchazečů, kteří již nechtějí měnit získané pracovní návyky a nejsou ochotni se přizpůsobit novým trendům či měnit dosavadní zažitou pracovní mobilitu.

b) Zaměstnavatelé často zřizují provozy s prací na směny nebo s pracovní dobou, která koliduje s otevírací 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. Právě nedostatek kratších úvazků může v důsledku vést k vyloučení některých skupin obyvatel z trhu práce (ženy pečující o malé děti). Pro ženy je to ideální forma, jak skloubit kariéru a péči o rodinu.

c) Dlouhodobě evidovaných uchazečů (nad 12 měsíců) bylo v evidenci Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech k 31. 12. 2024 celkem 3 356 z celkového počtu 9 900 uchazečů o zaměstnání. V porovnání s rokem 2023 došlo k nárůstu u této skupiny o 688 uchazečů o zaměstnání. Uchazečů o zaměstnání s evidencí delší než 6 měsíců k 31. 12. 2024 bylo 1 701 z celkového počtu evidovaných. Průměrná délka evidence je 442 dní. Největším problémem dlouhodobě evidovaných uchazečů se stává především ztráta základních pracovních návyků



a nízká 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. Dalším problémem bývá záznam v rejstříku trestů, několikanásobné exekuce a s tím související neschopnost dostat se z dluhové pasti.

- d) V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou dlouhodobě uchazeči, kteří nemají skutečný zájem o zprostředkování zaměstnání. Využívají sociálního systému, kdy je pro výplatu některých sociálních dávek nezbytná evidence na úřadu práce. Další výhodou pro tyto uchazeče o zaměstnání je státem hrazené pojistné na veřejné zdravotní pojištění. 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 často velmi náročné. Problémem pro ně je zadlužení a exekuce.
- e) Nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání starších 50 let ovlivňuje celá řada faktorů. Lidé si nevěří, nejsou schopni se v novém prostředí rychle zadaptovat tak jako mladší generace a současně reagovat na měnící se technologický pokrok. 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 učit se nové věci, neznalost světových jazyků, nových trendů, informačních technologií, neschopnost rychlého a pohotového řešení problémů 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. Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost osob starších 50 let jsou i zdravotní potíže. S postupným odsouváním věkové hranice pro odchod do starobního důchodu se však bude jednat o stále častější problém. Nicméně lidé starší 50 let mají stále co nabídnout, disponují bohatými pracovními a životními zkušenostmi, jsou zodpovědní, mají reálné představy a dospělé děti. Zaměstnavatelé by se tedy neměli bránit tomu využít jejich potenciál.



Okres Karlovy Vary

Okres Karlovy Vary vykazoval ke konci roku 2024 podíl nezaměstnaných osob 4,9 %. Skládá se z 6 oblastí, a to Hradiště, Karlovarsko, Nejdecko, Ostrovsko, Toužimsko a Žluticko. Mezi lokality ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností patří především bývalé zemědělské oblasti Toužimska a Žluticka. Jedním z důvodů je nedostatek pracovních příležitostí a horší dostupnost do větších měst v kraji.

V okrese Karlovy Vary je z pohledu volných pracovních míst největší nedostatek kvalifikovaných řemeslníků, montážních dělníků, řidičů, pomocných pracovníků, masérů, kuchařů, číšníků, pracovníků ve službách a také zdravotních sester včetně pomocného personálu a lékařů.

V roce 2024 bylo v okrese Karlovy Vary nahlášeno jedno hromadné propouštění.

Největším zaměstnavatelem v okrese Karlovy Vary je nepochybně společnost WITTE Nejdek, spol. s r.o. v Nejdku a WITTE ACCESS TECHNOLOGY s.r.o. sídlící ve městě Ostrov. Obě společnosti spadající pod značku WITTE Automotive se řadí mezi technologické lídry v oblasti mechatronických zamykacích systémů a neustále investují do vývoje inovativních systémových řešení pro dveře, kapoty a sedadla. Výsledkem jsou náročné produkty, které jedinečným způsobem propojují mechaniku a elektroniku a nacházejí se téměř ve všech značkách automobilů.

Pozitivní vliv na rozvoj trhu práce a zvýšení nabídky kvalifikovaných pracovních míst má průmyslová zóna v Ostrově s názvem Panattoni Park Ostrov North, která prochází neustálým vývojem a rozšiřováním. Aktuálně pokračuje výstavba druhé haly, její dokončení se plánuje na začátek roku 2025. Mezi největší nájemce v této zóně patří společnost Amphenol Tuchel Industrial GmbH, odštěpný závod Ostrov, která patří mezi deset největších světových výrobců elektrických konektorů, čteček, čipových karet a kabelových svazků.

Začátkem léta 2024 byla zahájena stavba nového průmyslového areálu Panattoni Park Karlovy Vary. Průmyslový areál se začal stavět na severovýchodním okraji Karlových Varů, přičemž jeho dokončení je plánováno na jaro 2025. Nájemcem bude německá výrobní společnost Wacker, která se zaměřuje na zušlechťování silikonových směsí. Součástí nového výrobního závodu budou také laboratoře a testovací prostory. V první fázi projektu by mělo v novém výrobním, výzkumném a vývojovém závodě vzniknout až 200 pracovních míst. Do krajského města Karlovy Vary tak míří další výroba, která nabídne nové pracovní pozice pro obyvatele regionu. Nalézt uplatnění by zde mohli také lidé s maturitou či vysokoškoláci a tím by se kraj mohl posunout v možnostech uplatnění absolventů středních a vysokých škol. Celý projekt byl měl dokázat, že Karlovarský kraj má obrovský potenciál a láká tak stále nové investory.



Okres Sokolov

Okres Sokolov, se svým prosincovým podílem nezaměstnaných osob 6,3 %, je rozdělen na šest oblastí – Sokolovsko, Chodovsko, Kraslicko, Horní Slavkov, Kynšperk nad Ohří a Loket. Nejproblematictějšími oblastmi okresu Sokolov je samotný Sokolov a Chodov.

Oblast Chodova se nachází v centrální průmyslové části okresu Sokolov (Sokolovská uhelná pánev) sousedící s okresem Karlovy Vary. Sdružuje celkem 5 obcí. Místní občané pracují převážně ve strojírenském průmyslu. Ke kladům této oblasti patří výhodné spojení se sousedním krajským městem Karlovy Vary a přítomnost menší, ale pro region velmi významné průmyslové zóny v okrajové části Chodova.

Oblast Sokolova je proslulá především těžbou hnědého uhlí. Vyšší nezaměstnanost je dána rozparem v nabídce a poptávce pracovních míst, minimálními pracovními příležitostmi v odloučených oblastech, odchodem mladých lidí a tím souvisejícím stárnutím obyvatelstva, ale také nedostatkem kvalifikovaných pracovníků a nezájmem o podnikání. Některé obce se potýkají s problematikou sociálně vyloučených lokalit, nepřizpůsobivých obyvatel, obchodu s chudobou a v důsledku toho také vyššího podílu osob s exekucemi. Finanční gramotnost obyvatel je ovlivněna také vysokým podílem osob s nedokončeným anebo pouze základním vzděláním.

Volná pracovní místa nabízeli v loňském roce zaměstnavatelé zejména v oblasti zdravotnictví, strojírenství a pozemní mezinárodní dopravy. Dále poptávali zedníky a montážní dělníky.

V roce 2024 byla v okrese Sokolov nahlášena dvě hromadná propouštění.

Největší zaměstnavatel v kraji, Sokolovská uhelná, právní nástupce a.s. obnovil v roce 2022 část těžby uhlí. Přesto je útlum těžby uhlí v České republice centrálně nastolený trend, který vede ke zkrácení horizontu těžby na Sokolovsku původně plánovanému do roku 2040. V lomu Jiří bude pro následující období odkryto celkem 10,5 milionu tun uhlí, těžba je tedy naplánována ještě do roku 2030.

S útlumem těžby uhlí souvisí i to, že Sokolovská uhelná, právní nástupce a.s. koncem roku 2024 přistoupila k provozním opatřením spojenými s přesuny a odchody zaměstnanců. V roce 2024 se provozní opatření dotkla 90 lidí, v roce 2025 se to bude týkat cca 120 zaměstnanců.

Od konce roku 2021 zahájila Sokolovská uhelná, právní nástupce a.s. kroky k transformaci v moderní skupinu SUAS GROUP a.s., která plánuje, s využitím personálního a majetkového potenciálu sesterské „Sokolovské uhelné“, zaměřit aktivity firmy nejen do oblasti energetiky, ale i do ostatních odvětví. Mezi její cíle patří



mimo jiné realizace rozsáhlého projektu na břehu jezera Medard nebo výstavba nových ekologických zdrojů energie v regionu. Cílem dalšího strategického projektu Sokolovské uhelné, na který chce společnost získat podporu z Operačního programu Spravedlivá transformace, je vytvoření dvou průmyslových zón s veškerou potřebnou infrastrukturou, které přilákají na Sokolovsko nové investory a nastartují progresivní odvětví. Moderní průmyslové plochy s nízkoemisním provozem podpoří ekonomický růst oblasti i tvorbu pracovních míst. Stavba by měla být dokončena v roce 2027.

V roce 2022 vyrostla v lokalitě zaniklé obce Lipnice na výsypce lomu Jiří první samostatná fotovoltaická elektrárna SUAS GROUP a.s. Ta se stala pilotním projektem, na kterém si chce skupina ověřit svou schopnost budovat taková zařízení nejen pro sebe, ale i pro externí zákazníky. Brzy po Lipnici budou následovat další solární projekty. Jedním ze strategických projektů je i příprava projektu Battery Value Chain, který má potenciál do budoucna transformovat Karlovarský kraj k udržitelné, bezemisní a energeticky bezpečné a nezávislé lokalitě navazující na energetickou tradici regionu.

V polovině roku 2023 byl zahájen také provoz zkušebního centra BMW nedaleko Sokolova. Areál, který vznikl již od roku 2020 na bývalé výsypce Sokolovské uhelné, slouží pro testování nových technologií aut. V BMW Group se jedná o největší testovací polygon na světě. S polygonem jsou spojena velká očekávání, Karlovarský kraj by se mohl stát atraktivnější pro kvalifikované pracovníky z celé ČR a možné rozšiřování areálu v budoucnu by mohlo přinést navýšení i v počtu pracovních míst.

Okres Cheb

Okres Cheb s nejnižší nezaměstnaností v kraji ve výši 3,5 % v prosinci letošního roku se rozděluje na oblasti Chebska, Mariánskolázeňska a Ašska. Chebsko se dlouhodobě potýká s nedostatkem pracovních sil způsobeným odlivem pracovníků do blízkého Německa. Největší poptávka je dlouhodobě po stavebních dělnících, skladnících, montážních dělnících, kvalifikovaných řemeslnících, rovněž řidičích, kuchařích a číšníkách.

Nezaměstnanost je pozitivně ovlivňována také dynamicky se rozšiřující průmyslovou zónou. S tím souvisí vzrůstající zájem o pracovní sílu jejíž nedostatek je ve značné míře pokrýván zaměstnáváním cizinců.

Průmyslová zóna, ve které působí mnoho firem (nejvýznamnějšími jsou například společnosti DHL Solutions k.s., Playmobil CZ spol. s r.o., SCHNEEBERGER Mineralgusstechnik s.r.o., BWI Czech Republic s.r.o., apt Products s.r.o. aj.), prochází neustálým rozvojem. Panatoni Park Cheb se nachází v bezprostřední blízkosti dálnice D6 a leží v těsné blízkosti hranic s Německem. Park získal v roce 2017



ocenění CIJ Awards za nejlepší průmyslový park ve střední a východní Evropě díky své efektivitě a výkonnosti. Ve výstavbě je stále další rozsáhlá hala v průmyslové zóně. Konec realizace je plánovaný na rok 2025. Bližší oficiální informace o budoucím zaměstnavateli zatím nejsou známy. Již nyní je však zjevné, že poptávka po pracovní síle bude značná.

V okrajové části Chebu – Švédský vrch došlo na jaře 2024 ke spuštění provozu haly firmy Autodoc Logistics Czech s.r.o., která se zabývá skladováním autodílů. Zaměstnávají cca 200 zaměstnanců a při spuštění vícesměnného provozu budou poptávat další. Panattoni Park Cheb South, který vznikl v areálu bývalých strojíren, se skládá z šesti budov. Během revitalizace došlo k recyklaci 90 % stavebního a demoličního odpadu a nechybí splachování dešťovou vodou a úspory energií. Budova se pyšní prestižním titulem nejzelenější budova na světě.

V dubnu 2024 byla plně dokončena hala Panattoni park Cheb East. Jedná se o další z projektů podporující ekonomickou transformaci Karlovarského kraje. Také tato hala je navržena s důrazem na udržitelnost a energetickou efektivitu. Jedná se o skladovací prostory výrobce pneumatik Goodyear, pod vedením firmy DHL Solutions k.s. – došlo tedy k dalšímu rozšíření působení této společnosti.

Další průmyslovou zónu, která stojí za zmínku, je ta v Aši s názvem CT Park Aš, kde svůj provoz ve vystavěných halách již zahájily firmy např. BekaertDeslee CZ s.r.o., WMG s.r.o., rozšířený provoz firmy Petainer Czech Holdings s.r.o. Ostatní haly prozatím zůstávají neobsazené.

V rámci okresu Cheb lze za oblast s problematickou situací na trhu práce označit např. Tepelsko (jedná se o součást oblasti Mariánskolázeňsko). Tento region byl v minulosti převážně zemědělsky orientován a většina lidí zde pracovala právě v této oblasti. Je zde složitější obslužnost veřejnou hromadnou dopravou. V současné době se zde nenachází žádný zásadní zaměstnavatel, který by poptával větší počet nových zaměstnanců. Jedná se o region s dlouhodobě velice nízkým počtem hlášených volných pracovních míst.



4. Cizinci na trhu práce kraje

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů definuje cizince jako fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky včetně občanů Evropské unie. Pro zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů cizincem rozumí fyzická osoba, která není občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti, pokud není rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska nebo rodinným příslušníkem občana ČR.

Zaměstnávání cizinců, občanů EU, EHP a Švýcarska

Zaměstnaní cizinci	Stav k		
	31. 12. 2022	31. 12. 2023	31. 12. 2024 ¹
Počet cizinců s platným pracovním povolením, které vydal ÚP	1 402	105	125
Počet cizinců podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (informace o zaměstnání)	7 052	10 288	11 302
Počet občanů EU, EHP a Švýcarska	6 350	6 761	5 561
Počet cizinců – zaměstnanecké karty, které vydává MV ČR OAMP	2 118	2 496	2 200

¹⁾ kvalifikované odhady

Cizinec, který nemá volný vstup na trh práce, může být do zaměstnání přijat za předpokladu, že má platné povolení k zaměstnání a platné oprávnění k pobytu na území ČR, nebo je držitelem zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Při vydávání povolení k zaměstnání a vydávání závazného stanoviska ve věci vydání nebo prodloužení zaměstnanecké karty Krajská pobočka v Karlových Varech hodnotí situaci na trhu práce a posuzuje, zda se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo



dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak (posuzuje situaci na trhu práce).

Cizinci s platným pracovním povolením

Struktura cizinců, kteří žádají o povolení/prodloužení zaměstnání, zůstává stejná jako v předešlých letech. Nejčastějšími žadateli jsou cizinci z Ukrajiny a Moldavska. K 31. 12. 2024 bylo Krajskou pobočkou v Karlových Varech evidováno jen 125 cizinců s platným povolením k zaměstnání. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2023 se jedná o mírný nárůst, a to o 20 platných pracovních povolení.

Vzhledem k prodloužení režimu dočasné ochrany v důsledku pokračujícího válečného konfliktu na Ukrajině se občané prchající před válkou považují za cizince s povoleným trvalým pobytem na území ČR a nepotřebují tak žádný druh pracovního oprávnění. V těchto případech se pak na zaměstnavatele vztahuje informační povinnost vůči Úřadu práce ČR, čímž lze vysvětlit takto razantní pokles počtu cizinců s platným pracovním povolením a zároveň významný nárůst cizinců dle § 98 zákona o zaměstnanosti (informace o zaměstnání) v roce 2023 a 2024.

Nejčastěji jsou vydávána povolení k zaměstnání na dobu maximálně 90 dnů – krátkodobá pracovní povolení, kterými si cizinci snaží zajistit možnost pracovat v období před vydáním zaměstnanecké karty.

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

K 31. 12. 2024 bylo Krajskou pobočkou v Karlových Varech evidováno celkem 11 302 cizinců, kteří mají volný vstup na trh práce. Jejich zaměstnání vyžaduje pouze informační povinnost ze strany zaměstnavatele. Ve srovnání s předchozím rokem je to o 1 014 zaměstnaných cizinců více. Nejčastěji se jedná o občany Ukrajiny, Vietnamu, Ruské federace a Mongolska. Tito občané nejčastěji pracovali jako pracovníci ve službách a prodeji, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, obsluhy strojů a zařízení, řemeslníci a opraváři.

Občané EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci

Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci, jakož i rodinní příslušníci občanů ČR, kteří nejsou občany ČR ani jiného členského státu EU, mají stejné právní postavení jako občané ČR. Zaměstnavatel má při jejich zaměstnání vůči Úřadu práce ČR pouze informační povinnost. Krajská pobočka v Karlových Varech evidovala na konci roku 2024 celkem 5 561 těchto občanů. V porovnání s rokem 2023 se jedná



o pokles 1 200 občanů EU/EHP a Švýcarska. Tito občané velmi často pracovali jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, obsluhy strojů a zařízení, řemeslníci a opraváři, úředníci a specialisté. Nejvíce jsou zastoupeni občané Slovenska, Rumunska, Německa, Bulharska, Maďarska a Polska.

Cizinci – zaměstnanecké, modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Zaměstnanecká karta je 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. Zaměstnaneckou kartu vydává Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Úřad práce ČR provádí test trhu práce a vydává Ministerstvu vnitra závazné stanovisko ve věci vydání/prodloužení zaměstnanecké karty. K 31. 12. 2024 bylo Krajskou pobočkou v Karlových Varech evidováno 2 200 cizinců pracujících na zaměstnaneckou kartu, což je o 296 cizinců méně než v roce 2023.

Modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance jsou cizinci v Karlovarském kraji využívány minimálně.

Zahraniční zaměstnanost v jednotlivých okresech k 31. 12. 2024¹⁾

Okres	Počet cizinců s platným pracovním povolením, které vydal ÚP	Počet cizinců podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (informace o zaměstnání)	Počet občanů EU, EHP a Švýcarska	Počet cizinců – zaměstnanecké karty, které vydává MV ČR OAMP	Celkem
Karlovy Vary	56	6 852	2 617	725	10 250
Sokolov	8	666	464	205	1 343
Cheb	61	3 784	2 480	1 270	7 595
Karlovarský kraj	125	11 302	5 561	2 200	19 188

¹⁾ kvalifikované odhady

Ke dni 31. 12. 2024 bylo v Karlovarském kraji evidováno celkem 125 cizinců s platným pracovním povolením, přičemž nejvíce jich bylo v okrese Cheb a to 61 cizinců. Jednalo se zejména o občany Ukrajiny a Moldavska. V okrese Karlovy Vary bylo ke stejnému



datu 56 cizinců s platným pracovním povolením a v okrese Sokolov 8 cizinců. V obou okresech se jednalo téměř jen o občany Ukrajiny.

Cizinců dle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (informace o zaměstnání) bylo ke stejnému dni registrováno celkem 11 302, kdy největší počet evidoval okres Karlovy Vary (6 852) a jednalo se především o občany Ukrajiny, Vietnamu a Ruské federace. V okrese Cheb bylo registrováno 3 784 cizinců, nejčastěji z Ukrajiny, Vietnamu a Mongolska a v okrese Sokolov bylo registrováno nejméně cizinců v počtu 666, především z Ukrajiny a Vietnamu.

Největší počet občanů EU, EHP a Švýcarska byl evidován v okrese Karlovy Vary (2 617) a Cheb (2 480), přičemž v obou okresech je počet několikanásobně vyšší, než v okrese Sokolov (464).

Podobně je tomu u cizinců, kterým byly vydány zaměstnanecké karty Odborem azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Nejvyšší počet 1 270 cizinců se zaměstnaneckou kartou ke dni 31. 12. 2024 byl zaznamenán v okrese Cheb. V okrese Karlovy Vary pracovalo 725 cizinců se zaměstnaneckou kartou a 205 cizinců v okrese Sokolov.

Meziroční pokles v zaměstnávání cizinců podle § 98 zákona o zaměstnanosti (informace o zaměstnání) byl zaznamenán v okresech Cheb (o 769) a Sokolov (o 22). Opačně tomu bylo v okrese Karlovy Vary, kde došlo k nárůstu o 1 805 cizinců. K meziročnímu nárůstu v případě platných pracovních povolení došlo v okrese Cheb (o 3) a Karlovy Vary (o 18). Opačně tomu bylo v okrese Sokolov, kde došlo k mírnému poklesu (o 1). V případě informačních karet týkajících se občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků byl zaznamenán meziroční pokles v okrese Cheb (o 1 165) a Sokolov (o 107), naopak v okrese Karlovy Vary vzrostl počet (o 72). Počet cizinců s platnou zaměstnaneckou kartou se meziročně snížil ve všech třech okresech (celkově z 2 496 na 2 200). Nejvyšší zahraniční zaměstnanost byla v okrese Karlovy Vary.

V průběhu roku 2024 bylo v Karlovarském kraji vydáno celkem 167 povolení k zaměstnání, z toho nejvíce v okrese Cheb (103), dále pak v okrese Karlovy Vary (50) a nejméně v okrese Sokolov (14). Povolení k zaměstnání byla nejvíce vydávána občanům Ukrajiny a Moldavska.

V březnu 2022 rozhodli ministři vnitra zemí EU o spuštění evropského systému dočasné ochrany, na jehož základě bylo možné poskytnout občanům Ukrajiny prchajícím před válečným konfliktem stejnou formu ochrany ve všech unijních státech. Na základě aktivace mechanismu dočasné ochrany se dle § 32 Zákona o dočasné ochraně cizinců č. 221/2003 Sb. cizinec požívající dočasné ochrany pro účely zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti považuje za cizince s povoleným trvalým



pobytem podle zákona o pobytu cizinců na území ČR. Tím má cizinec volný vstup na trh práce a nepotřebuje žádný druh pracovního oprávnění a na zaměstnavatele se vztahuje informační povinnost dle § 87 zákona o zaměstnanosti.

V přímé souvislosti s tímto dochází v rámci Karlovarského kraje od roku 2022 k poklesu počtu podaných žádostí o povolení k zaměstnání, a zároveň k výraznému zvyšování počtu informačních karet, a to zejména pro občany Ukrajiny.

Požadavky na stupně vzdělání u cizinců a občanů EU/EHP se napříč krajem příliš neliší. V okrese Karlovy Vary a Cheb patří mezi nejčastěji požadované vzdělání zahraničních pracovníků základní vzdělání (případně nižší), střední vzdělání s výučním listem a střední vzdělání s maturitou. V okrese Sokolov pak základní vzdělání (případně nižší) a střední vzdělání s výučním listem.



5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2025

Situace na trhu práce v Karlovarském kraji bude v roce 2025 ovlivněna celkovou ekonomickou situací v České republice. Válka na Ukrajině pokračuje již třetím rokem, zvyšuje se napětí na Blízkém východě, svět je v očekávání, jak nově zvolený prezident USA ovlivní či výrazně změní obchodní politiku USA a mezinárodní ekonomické vztahy s Čínou a Evropou, což by samozřejmě mělo dopad i na domácí ekonomickou situaci.

Začátkem roku lze očekávat nárůst podílu nezaměstnaných osob, hlavním ovlivňujícím faktorem bude pokles výkonu německé ekonomiky, která je pro české podniky klíčovým obchodním partnerem. České firmy napojené na německý průmysl, zejména dodavatelé pro automobilky, budou nuceny optimalizovat provozy a revidovat náklady, což se projeví snížením počtu pracovních míst a možným propouštěním i v Karlovarském kraji. Zaměstnavatelé mohou být v náboru nových pracovníků rovněž opatrnější, budou si více hlídat náklady na pracovní sílu. Zákoník práce v roce 2025 čekají zásadní změny, hlavním cílem je zvýšení jeho flexibility v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů. Má rovněž zjednodušit sladění pracovního a rodinného života, snížit administrativu a pokračovat v digitalizaci státní správy. Trh práce by se měl díky tomu stát moderním, pružným a konkurenceschopným vůči EU.

Pro zvyšování zaměstnanosti v Karlovarském kraji bude i v roce 2025 jedním z nejúčinnějších nástrojů realizace aktivní politiky zaměstnanosti, zejména projektů financovaných z Evropského sociálního fondu v podobě regionálních individuálních projektů (RIP) a národních individuálních projektů (NIP). Jejich cílem je napomáhat ohroženým skupinám a jednotlivcům v začlenění se do pracovního procesu. Aktivní politika zaměstnanosti a jednotlivá opatření na podporu zaměstnanosti z prostředků Evropské unie podporují sociální průchodnost ekonomické reformy, strukturální změny zaměstnanosti, sociálně ekonomický rozvoj v regionech, snižují finanční náročnost státního rozpočtu na dávky v nezaměstnanosti, podněcují k hledání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů.

Prostřednictvím vhodně nastavené hospodářské politiky a cílených investic do infrastruktury lze posilovat ekonomický růst Karlovarského kraje a v rámci dostupných dotačních podpor cílit na budování a podporu inovačního prostředí či podporovat stávající zaměstnavatele při tvorbě nových pracovních míst.

Jednou z možností podpory regionu je i Operační program Spravedlivé transformace. Tento program je zaměřený na řešení negativních dopadů odklonu od uhlí v nejvíce zasažených regionech. Cílem podpory je umožnit regionům a lidem řešit sociální, hospodářské a environmentální dopady transformace, která je zaměřena na dosažení cílů Unie v oblasti energetiky a klimatu pro rok 2030 a klimaticky neutrálního hospodářství Unie do roku 2050. Program pomáhá zachovat zaměstnanost



v podnicích a zvyšuje kvalitu vzdělávání, které se zaměřuje zejména na obory dle specializace kraje (strojírenství, keramika, porcelán a sklo, lázeňství, balneologie a cestovní ruch). Tím zmírňuje negativní sociální dopady a napětí vyplývající z transformačního procesu.

Program dále podporuje kariérové poradenství, zvyšování kvalifikace pracovníků i jejich rekvalifikaci pro nová odvětví. Stejně tak se soustředí na rozvoj infrastruktury pro zájmové vzdělávání sloužící pro osvětu v oblastech transformace regionu a změny klimatu. V neposlední řadě cílí na posílení sociální stability regionu prostřednictvím podpory soudržnosti místních komunit.

Nutností je rovněž umožnění dostupného vysokoškolského vzdělávání v kraji, jelikož právě díky tomu lze očekávat příliv studentů z jiných krajů, a zejména výrazný pokles odlivu mladé populace z kraje. Vysokoškolsky vzdělaní lidé mohou Karlovarskému kraji přinést přidanou hodnotu v ekonomickém i společenském směru. Rozvoj regionálního školství je pro Karlovarský kraj klíčový, neboť absence vysoké školy v kraji má přímou souvislost s dalšími problémy regionu. S rozvojem vzdělání a pracovních příležitostí souvisí rovněž stavba Karlovarského inovačního centra, která začala v roce 2024 a termín dokončení je plánován na rok 2027. Tento víceúčelový komplex budov vědeckotechnického parku a informačně vzdělávacího střediska by se snadno mohl stát centrem karlovarských „mozků“, přilákat mladé a vzdělané lidi a také rozšířit možnost uplatnění vysokoškoláků.

Problémem v kraji zůstává nízká vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání. Jedná se především o uchazeče o zaměstnání spadajících do kategorie uchazečů bez vzdělání, s neúplným vzděláním či základním vzděláním a dále o uchazeče dlouhodobě evidované na Úřadu práce ČR. Dalším problémem je výrazně nižší mzdové ohodnocení než ve zbytku České republiky. Úřad práce ČR, KrP v Karlových Varech plánuje v roce 2025 pokračovat v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v zaměření na skupiny uchazečů o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce z důvodu věku, zdravotního stavu, vzdělání, péče o dítě apod., a to nejen formou vytváření pracovních míst, ale také posílením zvýšení zaměstnatelnosti podporovaných osob poradenskými aktivitami, rekvalifikacemi či pracovními rehabilitacemi. Nepřestane se rovněž cílit na absolventy a mladistvé, kteří na svůj vstup na trh práce zatím čekají a účelem je jim tento vstup co nejvíce usnadnit, a to především pomocí kariérového poradenství a poradenských prací v oblasti volby povolání.

Zvolená rekvalifikace se ukazuje jako jedna z hlavních eventualit, jak rychle reagovat na aktuální potřeby trhu práce či požadavky zaměstnavatelů. Zájem o zvýšení kvalifikace a digitální vzdělávání měl v roce 2024 vzrůstající tendenci a je předpoklad, že tento trend bude pokračovat i v roce 2025. S ohledem na probíhající digitalizaci



Úřadu práce ČR a s tím související přesun personálních kapacit na poradenskou činnost, je pravděpodobné, že v roce 2025 Úřad práce ČR pomůže najít nové či jiné zaměstnání většímu počtu uchazečů, než tomu bylo v minulých letech.

V problémových lokalitách nebo lokalitách, kde jsou občané ohroženi sociálním vyloučením, bude pokračovat podpora nových pracovních míst či podpora stávajících pracovních míst v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a projektů zaměřených na zaměstnavatele a jejich zaměstnance. Finanční podpora ze strany Úřadu práce České republiky může motivovat firmy zaměstnávat uchazeče o zaměstnání, kteří se například díky své nízké kvalifikaci či snížené pracovní výkonnosti stávají jinak nezaměstnatelní.

Dalším významným prvkem pro oživení ekonomiky kraje je i Národní plán obnovy. Jedná se o plán reforem a investic ke zmírnění dopadů pandemie COVID-19 a znovunastartování ekonomiky. MPSV se zapojilo v rámci uskutečnění modernizace služeb zaměstnanosti a rozvoje trhu práce a důraz je kladen i na podporu dalšího vzdělávání v oblasti digitálních dovedností, IT a dovedností a kvalifikací nezbytných pro průmysl 4.0. Od dubna 2024 je realizován v rámci Národního plánu obnovy také projekt NPO – DIGI pro firmu, jenž je zaměřen na další profesní vzdělávání zaměstnanců, které je klíčovým faktorem pro udržení konkurenceschopnosti a posílení efektivity společnosti. Projekt by měl být ukončen v roce 2025 a následně nahrazen projektem s obdobným zaměřením.

Dalším důležitým prvkem rozvoje trhu práce je začlenění cizinců na pracovní trh a postupné zapojení do české společnosti. Tomu by se od roku 2025 měl věnovat nový projekt v rámci operačního programu Zaměstnanost+ s názvem Integrace na trh práce a podpora cizinců v ČR. Projekt bude zaměřen na odstranění bariér, které brání cizincům v plném začlenění na trh práce, a to především prostřednictvím poskytování jazykového vzdělávání a dalších služeb, které Úřad práce ČR poskytuje (rekvalifikace, poradenství a zprostředkování zaměstnání prostřednictvím nástrojů a opatření APZ).



6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2024

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2024

Při využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byl vždy kladen důraz na dodržování kritérií stanovených na úřadu práce pro hospodárné, účelné a efektivní vynakládání finančních prostředků. V souladu s platnými předpisy se Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Karlových Varech zaměřila na skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jednalo se zejména o:

- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 12 měsíců, zejména pak déle než 24 měsíců nebo
- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, kterým je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu (zejména vzhledem ke zdravotnímu postižení), nízkému stupni vzdělání, věku (absolventi bez praxe, osoby mladší 30 let a osoby 50 let věku a výše, tj. do věku 29+ nebo od věku 50) či péči o dítě nebo o osobu blízkou věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče nebo
- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR nebo
- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného vážného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce; za jiný vážný důvod je rovněž považován důvodný předpoklad ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti nebo
- uchazeče o zaměstnání, jejichž vstup do evidence bezprostředně navazuje na ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo
- uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami v hmotné nouzi, zejména pak osoby, které vykonávají nebo v nedávné době (např. v uplynulých 3 měsících) vykonávaly veřejnou službu podle ustanovení § 18a zákona č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, nebo
- uchazeče o zaměstnání, kteří budou vykonávat činnost Asistenta prevence kriminality, předáka (koordinátora) VPP či veřejné služby (dále také „VS“).



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.

Ke zvýšení zaměstnanosti bylo využíváno vytváření společensky účelných pracovních míst, vytváření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a příspěvků na regionální mobilitu. Dále byly prováděny rekvalifikace k získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace uchazečů s cílem zvýšit uplatnění na trhu práce.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou krátkodobé pracovní příležitosti určené zejména pro znevýhodněné uchazeče o zaměstnání bydlící v malých obcích zatížených sociálním vyloučením, kde existuje reálný předpoklad nemožnosti zprostředkovat zaměstnání jednak z důvodu, že v takovýchto lokalitách jiné pracovní příležitosti nevznikají, ale ani není reálné jejich vznik podnitit prostřednictvím finanční stimulace zaměstnavatelů. V řadě takovýchto případů není ani reálné předpokládat možnost dojížděky do zaměstnání (nízká dopravní obslužnost, finanční nákladnost dojížděky). Druhotně je pak nástroj VPP určen uchazečům o zaměstnání, bez ohledu na místo jejich bydliště, kteří jako osoby v hmotné nouzi vykonávají veřejnou službu. V roce 2024 byly upraveny cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří mohou být podpořeni v rámci VPP. Nejvíce zaměstnavatelů v rámci veřejně prospěšných prací spadalo do kategorie obce a města. Nejčastěji vykonávanými pracovními pozicemi byli uklízeči a pomocníci a uklízeči veřejných prostranství. Příspěvky byly poskytnuty např.: Obci Mírová, Obci Rovná, Městu Nové Sedlo, Městu Ostrov a Městu Rotava.

V rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo od počátku roku 2024 v Karlovarském kraji vytvořeno 29 pracovních míst na veřejně prospěšné práce.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Tento příspěvek byl poskytován Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech většinou po dobu 6 měsíců. V individuálních případech (uchazeči



o zaměstnání – OZP) na dobu až 12 měsíců. Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech upřednostňoval pracovní poměry uzavřené na dobu neurčitou.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo od počátku roku 2024 v Karlovarském kraji vyhrazeno 442 společensky účelných pracovních míst vyhrazených v rámci národního individuálního projektu a 43 v rámci regionálních individuálních projektů.

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 2024 nebyl poskytnut žádný příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.

Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ

Podmínkou poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo vytvořené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti bylo udržet 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 kosmetické služby, pokrývačství, tesařství, poradenská a konzultační činnost a opravy silničních a motorových vozidel. Celkem bylo v roce 2024 v Karlovarském kraji v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti vytvořeno 9 společensky účelných pracovních míst za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Zřízení pracovního místa pro OZP

Podmínkou poskytnutí příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením je udržet pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením minimálně 3 roky. V roce 2024 bylo zřízeno 5 pracovních míst.

Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je realizován ve všech krajích České republiky:

Významnou příčinou snížené mobility pracovní síly jsou finanční důvody, kdy nabízená odměna za práci není schopna dostatečně vyrovnat zvýšené náklady osob při dojížděce



do zaměstnání. Příspěvek na podporu regionální mobility je příspěvkem aktivní politiky zaměstnanosti s cílem motivovat uchazeče o zaměstnání k mobilitě.

Výše a doba poskytování příspěvku na dojížděku

Vzdálenost od místa trvalého bydliště	Výše měsíčního příspěvku
do 10 km (včetně)	1 000 Kč
nad 10 km – do 25 km (včetně)	1 500 Kč
nad 25 km – do 50 km (včetně)	2 500 Kč
nad 50 km	3 500 Kč

Příspěvek je poskytován paušálně a jeho výše je určena pásmy vzdálenosti místa výkonu práce od místa pobytu podpořené osoby. Tato vzdálenost nejčastěji spadala do pásma 10 km – 25 km, to znamená, že nejčastější výše poskytnutého příspěvku byla ve výši 1 500 Kč.

Přehled – příspěvek na dojížděku v roce 2023 a 2024

Okres	Počet podpořených uchazečů 1. 1. 2023 - 31. 12. 2023	Počet podpořených uchazečů 1. 1. 2024 - 31. 12. 2024
Cheb	4	5
Karlovy Vary	5	5
Sokolov	5	12
Celkem	14	22



6. 2 Rekvalifikace (RK zabezpečované ÚP ČR, zvolené, zaměstnanecké, rekvalifikace NPO, vzdělávací kurzy NPO), poradenství a pracovní rehabilitace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů).

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. 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. Zjednodušeně řečeno rekvalifikace v podstatě slouží k odstranění překážek, které brání jednotlivým aktérům ke vstupu na trh práce. Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech se snažila, aby rekvalifikační kurzy, které finančně zabezpečuje, svým obsahem plnily především požadavky současného trhu práce.

Rekvalifikace byly využívány jak uchazeči o zaměstnání, tak zájemci o zaměstnání. Realizovány byly rekvalifikace zvolené a zabezpečované. V roce 2024 nebyla realizována žádná zaměstnanecká rekvalifikace. Zaměstnavatelé však pro vzdělávání svých zaměstnanců mohli využít projekt DIGI pro firmu.

Nejčastěji poptávaným kurzem byl Český jazyk pro cizince (základní a navazující kurz), dále také Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách a kurzy vedoucí k získání řidičského a profesního oprávnění. V tomto roce došlo výraznému navýšení počtu rekvalifikací, kdy významný podíl na tomto navýšení mají právě jazykové kurzy Českého jazyka pro cizince, které jsou poskytovány osobám s dočasnou ochranou – občanům Ukrajiny. Rekvalifikace byly realizovány převážně v rámci národních individuálních projektů (NIP), ale také prostřednictvím regionálních individuálních projektů (RIP), a z finančních prostředků národní aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a Národního plánu obnovy (NPO). V projektu Národní plán obnovy byly realizovány jak rekvalifikace, tak kurzy dalšího vzdělávání. Mezi nejčastější rek. kurzy patřily: Personalista/personalistka, Tvorba www aplikací, Základy obsluhy osobního počítače, Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky, Účetnictví a daňová evidence



s využitím výpočetní techniky. Nejžádanější kurzy dalšího vzdělávání byly: Umělá inteligence pro moji profesi, stejně jako další kurzy zaměřené na porozumění umělé inteligenci a její využívání, včetně užívání nástroje ChatGPT. Populární byl také kurz Úvod do technologie blockchainu. Kurzy zaměřené na MS Excel a MS Word jsou také často poptávané.

Aplikace www.jsemvkurzu.cz zprostředkovává široké veřejnosti nabídku kurzů, jejichž cenu zcela či částečně hradí úřad práce. Zahrnuje nabídku rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů publikovaných včetně konkrétních termínů přímo jednotlivými vzdělavateli, a dále nabídku rekvalifikačních zabezpečovaných úřadem práce (na základě dohody uzavřené s rekvalifikačním zařízením).

Zájemce si v aplikaci vyhledá vhodný kurz a online odešle přihlášku. Aplikace zajistí potřebnou komunikaci směrem ke vzdělavateli a následně i úřadu práce. Zájemce může v aplikaci průběžně sledovat stav své přihlášky. O důležitých milnících je informován e-mailovými zprávami.

Rekvalifikace financované v rámci projektu Operační program zaměstnanost plus

Struktura účastníků všech rekvalifikací (tj. zabezpečovaných i zvolených)

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2024	Ukončené		Pokračují do dalšího roku
			celkem	z toho úspěšně	
Celkem	1858	1794	1627	1510	93
z toho ženy	1117	1092	982	914	49
NIP	1062	1010	919	899	79
RIP	3	3	2	2	0
NPO	773	763	686	590	14
Uchazeči o zam.	1067	1054	945	849	28
Zájemci o zam.	791	740	682	661	65
Osoby se zdrav. postižením	96	95	85	77	3



Struktura účastníků rekvalifikací zabezpečovaných

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2024	Ukončené		Pokračují do dalšího roku
			celkem	z toho úspěšně	
Celkem	552	552	487	402	0
z toho ženy	357	357	319	263	0
NIP	18	18	18	17	0
RIP	0	0	0	0	0
NPO	534	534	469	385	0
Uchazeči o zam.	551	551	487	402	0
Zájemci o zam.	1	1	0	0	0
Osoby se zdrav. postižením	52	52	46	40	0

Struktura účastníků rekvalifikací zvolených

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2024	Ukončené		Pokračují do dalšího roku
			celkem	z toho úspěšně	
Celkem	1306	1242	1140	1108	93
z toho ženy	760	735	663	651	49
NIP	1044	992	901	882	79
RIP	3	3	2	2	0
NPO	239	229	217	205	14
Uchazeči o zam.	516	503	458	447	28
Zájemci o zam.	790	739	682	661	65
Osoby se zdrav. postižením	44	43	39	37	3

Poradenská činnost

Poradenská činnost je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jejím cílem je motivovat a aktivizovat uchazeče o zaměstnání a napomáhat jim při hledání vhodného zaměstnání. V souvislosti s aktuální situací na trhu práce byl při práci s dlouhodobě evidovanými klienty kladen důraz i na identifikaci bariér zaměstnatelnosti a využívání nástrojů k jejich eliminaci. Při práci s uchazeči byla využívána forma individuálního nebo skupinového poradenství, případně kombinace obou těchto forem. V roce 2024 byly v Karlovarském kraji realizovány poradenské činnosti zaměřené na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. V tomto roce byly nejčastěji realizovány poradenské programy zaměřené na problematiku finanční gramotnosti nebo také komplexní



poradenské programy, které byly určeny pro uchazeče o zaměstnání s dlouhodobou evidencí, pro uchazeče nad 50 let věku, osoby pečující o dítě do 15 let věku a také programy zaměřené na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce. V tomto roce byla také ve všech třech okresech realizována externí poradenská činnost, konkrétně se jednalo o motivační program v oblasti využívání digitálních technologií. Dále byly realizovány aktivity Informačního a poradenského střediska (IPS), např. besedy s žáky základních či středních škol na téma volba povolání apod.

VYHODNOCENÍ PORADENSKÝCH ČINNOSTÍ				
KrP ÚP ČR / KoP ÚP ČR	KrP Karlovy Vary			
Období	1. - 4. Q 2024			
	Počet konání	Počet účastníků, kteří byli zařazeni do PČ	Počet účastníků, kteří úspěšně absolvovali PČ	Vysvětlivky
Interní poradenství				
Skupinové poradenství interní celkem	929	12 444	/	Skupinové poradenské činnosti organizované v celkovém rozsahu do 5 hodin.
Z toho a) Skupinové poradenství pro ZŠ	50	1 006	/	
Z toho b) Skupinové poradenství pro SŠ, VOŠ, VŠ	21	538	/	
Z toho c) Skupinové poradenství pro uchazeče o zaměstnání, zájemce	451	4 393	/	Např. tvorba životopisu, práce s Integrovaným portálem MPSV ČR, rozvíjení komunikačních dovedností, sebeprezentace apod.
Z toho d) Skupinové poradenství pro veřejnost	10	112	/	Skupinové poradenství



				poskytované veřejnosti.
Z toho e) Skupinová informační schůzka (práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání, nabídka služeb ÚP ČR, kontakty)	397	6 395	/	Skupinové schůzky sloužící k informování uchazečů o zaměstnání/zájemců o zaměstnání o jejich právech a povinnostech, o nabídce služeb Úřadu práce ČR, o rekvalifikacích a dalších nástrojích APZ, o možnostech IAP, o aktuální nabídce trhu práce apod.
Individuální poradenství interní celkem	12 049	/	/	Veškeré poskytované individuální poradenství.
Z toho a) Individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání/zájemce o zaměstnání	9 363	/	/	Veškeré poskytované individuální poradenství, tj. poradenství k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické poradenství, poradenství k zahájení podnikání, poradenství k pracovní rehabilitaci (např. vedení profesně poradenského rozhovoru před rekvalifikací, užití diagnostických nástrojů – testy zájmů, dovedností, pracovní diagnostika, individuální práce s klientem při tvorbě životopisu apod.).
Z toho b) Individuální poradenství pro veřejnost	2686	/	/	Individuální poradenství poskytované veřejnosti.



Poradenský program interní celkem	18	100	86	Poradenské činnosti organizované v celkovém rozsahu nad 5 hodin. Sledujeme poradenské programy ve sledovaném období ukončené, bez ohledu na to, kdy byly zahájené.
Z toho g) Poradenský program Finanční gramotnost	0	0	0	
Z toho i) Poradenský program komplexní	13	91	83	Poradenské programy, jejichž součástí je více témat (např. poradenství k podnikání + pracovněprávní gramotnost apod.). Zahrnujeme zde i poradenský program Job club, nebo poradenský program pro OZP.
Poradenský program externí celkem	28	233	201	Skupinové poradenské činnosti realizované v celkovém rozsahu nad 5 hodin.
Akce ÚP ČR a akce, na kterých se ÚP ČR podílí				
Frýdlantské dny	0	0	/	
Jiné prezentace na veletrzích, výstavách apod.	0	/	/	



Vyhodnocení programu Job club za období od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024

Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
	START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	0	0	0	0	0	1	1
Počet účastníků zařazených do programu Job club – CELKEM	0	0	0	0	0	6	6
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	0	0	0	0	0	6	6
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP do 6 měsíců po ukončení programu	0	0	0	0	0	1	1



Realizace pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou i praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tento proces zahrnuje soustavnou péči o osoby se zdravotním postižením, a to tak, aby mohly uplatnit své znalosti a dovednosti v pracovním prostředí na trhu práce. Základní činností je obnovení pracovního potenciálu, a to u osob, u kterých byla v důsledku zdravotního postižení změněna pracovní schopnost nebo jsou dlouhodobě práce neschopni.

Žádost o pracovní rehabilitaci se podává na Úřad práce České republiky podle místa bydliště osoby se zdravotním postižením. Na základě podané žádosti sestaví odborný pracovník pověřený realizací pracovní rehabilitace místně příslušného pracoviště Úřadu práce České republiky v součinnosti s osobou se zdravotním postižením individuální plán pracovní rehabilitace.



6.3 Projekty ESF (RIP, NIP)

Regionální individuální projekty v rámci OPZ+

V rámci Operačního programu Zaměstnanost plus v roce 2024 Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech realizoval projekt Šance na práci v Karlovarském kraji, jehož zahájení proběhlo již v průběhu roku 2023.

Šance na práci v Karlovarském kraji

Registrační číslo: CZ.03.01.01/00/22_023/0001313

Realizace projektu od 1. 5. 2023 do 30. 10. 2028.

Cílem projektu je zvýšení podpory zaměstnávání a začlenění na trh práce specifické cílové skupiny osob, uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří jsou ohroženi sociální exkluzí, a především pak osob, které bydlí v sociálně vyloučených lokalitách. Projekt potažmo řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalifikací, kteří trpí sociálním vyloučením, nebo jim sociální vyloučení hrozí. Předmětem projektu je zprostředkovat klientům individuální pomoc a takový komplex služeb, který jim pomůže s odstraněním bariér, které je limitují v nástupu do zaměstnání, pomůže se zprostředkováním zaměstnání a poskytne podporu při zapojení se do běžného života, aby se získané pracovní místo klientovi podařilo udržet. Podpora spočívá ve zprostředkování poradenství, rekvalifikace, nabídce finančních příspěvků pro zaměstnavatele a doprovodná opatření.

Projekt byl zahájen 1. 5. 2023 a k 31. 12. 2024 do projektu vstoupilo 137 osob. Primárním úkolem odborných pracovníků na informační schůzce je seznámit potencionální uchazeče o vstup do projektu se všemi aktivitami projektu a jejich harmonogramem při účasti. Další aktivita projektu poradenství probíhá jak formou individuálního poradenství, tak i formou skupinovou. V rámci poradenských aktivit jsou účastníci seznamováni s pracovním právem i finanční problematikou. Všem osobám, které vstoupily do projektu je poradenská podpora poskytována i opakovaně. Do konce roku 2024 se podařilo umístit do pracovního procesu již 52 osob, a to na společensky účelná pracovní místa vyhrazená a 2 účastníci projektu zahájili podnikání.

V roce 2024 bylo požádáno o prodloužení projektu a tato žádost byla schválena. Projekt je z původního data 31. 12. 2025 prodloužen až do 30. 10. 2028.



Národní individuální projekty v rámci OPZ +

Záruky pro mladé (ZPM)

Registrační číslo: CZ.03.01.01./00/22_028/0001318

Období realizace projektu od 1.6.2023 do 31.5.2027.

Předmětem projektu je aktivizovat a motivovat k práci osoby se sníženou možností uplatnění se na trhu práce, a to osoby mladší 30 let (tj. do 29 let včetně) s kumulací znevýhodnění ovlivňující jejich schopnost uplatnit se na trhu práce, které nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě. Projekt nabízí finanční podporu v rámci umístění na společensky účelné pracovní místo, sdílené pracovní místo, generační tandem, práci na zkoušku, odbornou praxe + mentor a příspěvek na zapracování. Účastníkům projektu je poskytován individuální přístup, poradenství a zprostředkování zaměstnání. Součástí projektu je také úhrada doprovodných aktivit (cestovní náklady související s účastí na aktivitách projektu nebo na hlídání dětí po dobu účasti na aktivitách projektu).

Od začátku zahájení realizace do projektu v Karlovarském kraji vstoupilo 635 osob. Těmto osobám byla poskytována zejména individuální a skupinová poradenství. Byly také organizovány poradenské programy, a to zejména externí. Od roku 2023 v rámci projektu bylo uzavřeno 77 dohod na odborné praxe, 5 dohod na mentora, 17 dohod na společensky účelná místa (vč. zkráceného úvazku), 2 dohody na práci na zkoušku. Bylo schváleno 354 zvolených rekvalifikací a 2 zabezpečované rekvalifikace. Dále bylo poskytnuto 8 příspěvků na dojížděku.

Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)

Registrační číslo: CZ.03.01.01/00/22_015/0000889

Období realizace projektu od 1. 4. 2023 do 31. 3. 2027.

Cílem projektu je zvýšení podpory zaměstnávání OZP a stabilizace jejich zaměstnání na otevřeném trhu práce. Problematika podpory zaměstnávání OZP je řešena řadou nástrojů a opatření pro konkrétní osoby prostřednictvím maximální podpory ze strany poradců na kontaktních pracovištích ÚP ČR.

Účastníkům projektu je poskytována řada aktivit, např. individuální a skupinové poradenství, poradenské programy, bilanční diagnostika, pracovní diagnostika nebo ergodiagnostika. Vstupu na trh práce mohou dle individuálních potřeb klientů předcházet rekvalifikace, které jsou zaměřeny zejména na získání odborných znalostí a dovedností vyžadovaných pro uplatnění na trhu práce. Komplexní systém aktivit,



jehož cílem je usnadnit vstup OZP na otevřený trh práce představuje rovněž pracovní rehabilitace.

Hlavním cílem je podpora klienta dotovaným a nedotovaným zaměstnáním. Nástroje APZ využívané v rámci této aktivity jsou: společensky účelná pracovní místa vyhrazená (včetně zkráceného úvazku), sdílená pracovní místa a pracovní místo se zapracováním. V rámci projektu možné hradit doprovodná opatření (např. cestovné, hlídání dětí a jiných závislých členů rodiny, vstupní prohlídky u lékaře, výpisy z rejstříku trestů, popř. vyšetření nutná ke vstupu do zaměstnání).

Od zahájení realizace do projektu v Karlovarském kraji vstoupilo celkem 300 osob. Těmto osobám byla poskytována zejména individuální a skupinová poradenství. Někteří klienti se zúčastnili poradenských programů, a to převážně externích. Od roku 2023 bylo v rámci projektu schváleno 34 zvolených rekvalifikací a 2 zabezpečované rekvalifikace. Bylo uzavřeno 70 dohod na společensky účelná pracovní místa (vč. zkráceného úvazku) s finančním příspěvkem a 1 příspěvek na zapracování. Dále bylo poskytnuto 7 příspěvků na dojížděku.

Věk není překážkou (VNP)

Registrační číslo: CZ.03.01.01/00/22_015/0002657

Období realizace projektu od 1. 5. 2023 do 30. 4. 2027.

Projekt je zaměřen na podporu starších osob na trhu práce prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, snahou je zvýšit zaměstnanost těchto osob a posílit rezistenci vůči výkyvům trhu práce, včetně podpory aktivního stárnutí a profesní mobility v závěrečných fázích profesní dráhy.

Cílem projektu je podpora profesní mobility a prodloužení aktivní profesní dráhy starších osob zejména prostřednictvím individuálního dalšího vzdělávání nebo poradenství a podpoře uzpůsobení pracovního prostředí a dalšího profesního směřování a podpora zaměstnanosti prostřednictvím komplexní palety nástrojů APZ, zejména eliminace bariér omezujících starší osoby v přístupu k zaměstnání v případě, že již došlo k jeho ztrátě.

Od začátku zahájení realizace do projektu v Karlovarském kraji vstoupilo celkem 448 osob. V rámci tohoto projektu bylo uzavřeno 101 dohod na společensky účelná pracovní místa s příspěvkem ze strany úřadu práce a schváleno 125 rekvalifikací. Individuální a skupinové poradenství bylo v rámci projektu poskytnuto 431 osobám, poradenského programu se zúčastnilo 85 osob. V rámci doprovodných opatření byly schváleny 4 příspěvky na regionální mobilitu a 12 osobám proplaceny cestovní výdaje.



Nová etapa (NOE)

Registrační číslo: CZ.03.01.01/00/22_015/0002653

Období realizace projektu od 1. 5. 2023 do 30. 4. 2027.

Předmětem projektu je zvýšit šance osob ve věkové skupině 30–54 let na jejich uplatnění na trhu práce a setrvání na něm, a to prostřednictvím palety nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti dle individuálních potřeb klienta.

Cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti zejména osob se specifickými potřebami prostřednictvím odstranění bariér, které jim brání v uplatnění se na trhu práce. Projekt se zaměřuje na vytváření pracovních míst a zvýšení zaměstnatelnosti osob z řad cílových skupin. Podpora je realizována prostřednictvím dalšího vzdělávání, které vede ke zvýšení, prohloubení, rozšíření nebo získání profesní kvalifikace.

Klientům je průběžně poskytováno individuální a skupinové poradenství. Někteří klienti jsou zařazováni do poradenských programů, a to jak interních, tak externích.

V rámci projektu je možné klientům hradit také doprovodná opatření (např. cestovné, potvrzení ke zdravotní způsobilosti, výpisy z rejstříku trestů, příspěvek na dojížděku).

Od začátku realizace do konce roku 2024 vstoupilo do projektu 1290 osob. V rámci projektu bylo uzavřeno 223 dohod na společensky účelná pracovní místa s příspěvkem ze strany úřadu práce. Bylo schváleno 890 zvolených rekvalifikačních kurzů. Z toho 7 klientů absolvovalo úspěšně rekvalifikaci v rámci zabezpečovaných rekvalifikací. V rámci doprovodných opatření bylo poskytnuto 7 příspěvků na cestovné, 3 příspěvky na potvrzení ke zdravotní způsobilosti a 2 osobám příspěvek na dopravu.

Outplacement II

Registrační číslo: CZ.03.01.03/00/22_041/0004600

Období realizace projektu od 1. 7. 2024 do 30. 6. 2026.

Projekt pomáhá zaměstnavatelům zmírnit negativní dopady redukce počtu zaměstnanců. Hlavní důraz je kladen na propouštěné zaměstnance, pro které znamená ztráta zaměstnání zásah do pracovního i osobního života. Jeho cílovou skupinou jsou:

- Zaměstnanci s předpokládaným ukončením pracovního poměru z důvodu hromadného propouštění, o kterém zaměstnavatel písemně informoval



krajskou pobočku Úřadu práce ČR, včetně osob, které se z těchto důvodů stali uchazeči o zaměstnání;

- Zaměstnanci, kteří jsou ve výpovědní době, nebo je u nich důvodný předpoklad ukončení pracovního poměru v následujících šesti měsících, a to z jiného důvodu než z důvodu hromadného propouštění (UPP dohodou, uplynutí doby určité);
- Zaměstnanci, kteří nemohou konat práci pro překážku v práci na straně zaměstnavatele uvedenou v § 207 až § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- Zaměstnanci, kteří ukončí pracovní poměr dle § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- Zaměstnanci firem, které z důvodů přechodu na nový podnikatelský program procházejí restrukturalizací;
- Zaměstnavatelé stávající, jejichž zaměstnanci jsou ve výpovědi, mají předpokládané ukončení pracovního poměru v řádu měsíců či jsou jinak ohroženi ztrátou zaměstnání a noví zaměstnavatelé, kteří přijímají propouštěné zaměstnance.

Tento projekt je realizován s cílem pomoci zájemcům o zaměstnání při hledání nového zaměstnání, nabízí jim rekvalifikační kurzy a vzdělávání, individuální a skupinové poradenství, poradenské programy nebo příspěvek zaměstnavateli na úhradu mzdových nákladů.

V Karlovarském kraji od počátku realizace do konce roku 2024 vstoupilo do projektu Outplacement II 92 osob. V rámci tohoto projektu byly uzavřeny 3 dohody o vytvoření pracovního místa a poskytnutí příspěvku ze strany úřadu práce. Na nedotované pracovní místo nastoupilo 7 osob. Do konce roku 2024 bylo schváleno 7 zvolených rekvalifikačních kurzů. Individuální poradenství bylo v rámci projektu poskytnuto všem 92 osobám.



Projekty v rámci Národního plánu obnovy

Projekty z Národního plánu obnovy jsou spolufinancovány z prostředků EU prostřednictvím dočasného nástroje „Nástroj pro oživení a odolnost“.

Vzdělávám se v DIGI

Registrační číslo: CZ.31.6.0/0.0/0.0/22_041/0007765

Období realizace projektu od 1. 5. 2022 do 31. 10. 2025.

Předmětem projektu je realizace cílených rekvalifikačních kurzů (jak rekvalifikací zabezpečovaných, tak tzv. rekvalifikací zvolených) v oblastech digitálních dovedností (IT) a dovednostech potřebných pro Průmysl 4.0 s cílem zvýšení uplatnitelnosti uchazečů a zájemců o zaměstnání na trhu práce.

Cílem projektu je zvýšit adaptabilitu pracovních sil vůči měnícím se potřebám trhu práce prostřednictvím podpory rekvalifikací (dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání zařazené do evidence Úřadu práce ČR.

V roce 2024 úspěšně ukončilo rekvalifikační kurz 678 osob.

Kurz DIGI vzdělávání

Registrační číslo: CZ.31.6.0/0.0/0.0/23_067/0008340

Období realizace projektu od 1. 2. 2023 do 31. 10. 2025.

Předmětem projektu je podpora rozvoje oblasti dalšího vzdělávání a rozšíření strany nabídky a stimulace strany poptávky po dalším vzdělávání v oblasti informačních technologií (IT) a dovednostech potřebných pro Průmysl 4.0 mimo rámec stávajícího systému rekvalifikací prostřednictvím zvýšení dostupnosti kurzů digitálního vzdělávání a rozšíření portfolia jeho poskytovatelů.

Cílem projektu je zvýšit adaptabilitu pracovních sil vůči měnícím se potřebám trhu práce prostřednictvím podpory kurzů digitálního vzdělávání prostřednictvím Databáze rekvalifikací a dalšího vzdělávání.

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání zařazené do evidence Úřadu práce ČR; o příspěvek lze žádat výhradně on-line prostřednictvím databáze.

V roce 2024 úspěšně ukončilo vzdělávací kurz 685 osob.



DIGI pro firmu

Registrační číslo: CZ.31.6.0/0.0/0.0/24_109/0010192

Období realizace projektu od dubna 2024 do 30. 9. 2025

Projekt je zaměřen na další profesní vzdělávání zaměstnanců, které je klíčovým faktorem pro udržení konkurenceschopnosti a posílení efektivity společnosti. Cílem je zvýšení adaptability pracovní síly prostřednictvím vzdělávání (rekvalifikace, kurzy dalšího vzdělávání) v oblasti digitálních dovedností pro IT a dovedností potřebných pro Průmysl 4.0, zaměřených na získání a rozvoj digitálních kompetencí.

Cílovou skupinou jsou zaměstnanci, kteří na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti vykonávají práci pro zaměstnavatele se sídlem v ČR, osoby samostatně výdělečně činné v postavení člena statutárního orgánu právnické osoby s uzavřenou smlouvou o výkonu funkce a osoby samostatně výdělečně činné – fyzické osoby podnikající. Podpora získání digitálních dovedností zajišťuje na jedné straně kvalifikovanou pracovní sílu zaměstnavateli a na straně druhé snižuje riziko nezaměstnanosti. Osobám samostatně výdělečně činným umožňuje kromě vyšší efektivity také zvýšenou produktivitu, flexibilitu a další rozvoj firmy včetně možnosti rozšíření nabídky služeb a zvyšování kvality.

Předmětem projektu je realizace kurzů digitálního vzdělávání a rekvalifikace. Zaměstnavatelé mohou získat příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců a refundaci jejich mzdových nákladů po dobu účasti na vzdělávání.

V roce 2024 bylo Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech podáno prostřednictvím webové aplikace celkem 65 žádostí, z toho bylo 25 žádostí zaměstnavateli z nejrůznějších důvodů stornováno. Schváleno v daném roce bylo celkem 29 žádostí o celkovém objemu 19 899 612,88 Kč. Podpořeno by mělo být 661 zaměstnanců. Mezi žádostmi zaměstnavatelů převažovali žádosti zaměřené na IT vzdělávání (např. umělá inteligence, základy ovládání programu EXCEL, MS OFFICE, základy kybernetické bezpečnosti a další).



6. 4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených pro rok 2024

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech se v roce 2024 zaměřila na podporu uchazečů o zaměstnání, kteří bez použití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti obtížně nacházejí pracovní uplatnění. Jednalo se zejména o:

- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 12 měsíců, zejména pak déle než 24 měsíců nebo
- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, kterým je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu (zejména vzhledem ke zdravotnímu postižení), nízkému stupni vzdělání, věku (absolventi bez praxe, osoby mladší 30 let a osoby 50 let věku a výše, tj. do věku 29+ nebo od věku 50) či péči o dítě nebo o osobu blízkou věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče nebo
- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR nebo
- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného vážného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce; za jiný vážný důvod je rovněž považován důvodný předpoklad ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti nebo
- uchazeče o zaměstnání, jejichž vstup do evidence bezprostředně navazuje na ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo
- uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami v hmotné nouzi, zejména pak osoby, které vykonávají nebo v nedávné době (např. v uplynulých 3 měsících) vykonávaly veřejnou službu podle ustanovení § 18a zákona č.111/2006 Sb. O pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, nebo
- uchazeče o zaměstnání, kteří budou vykonávat činnost Asistenta prevence kriminality, předáka (koordinátora) VPP či veřejné služby (dále také „VS“).

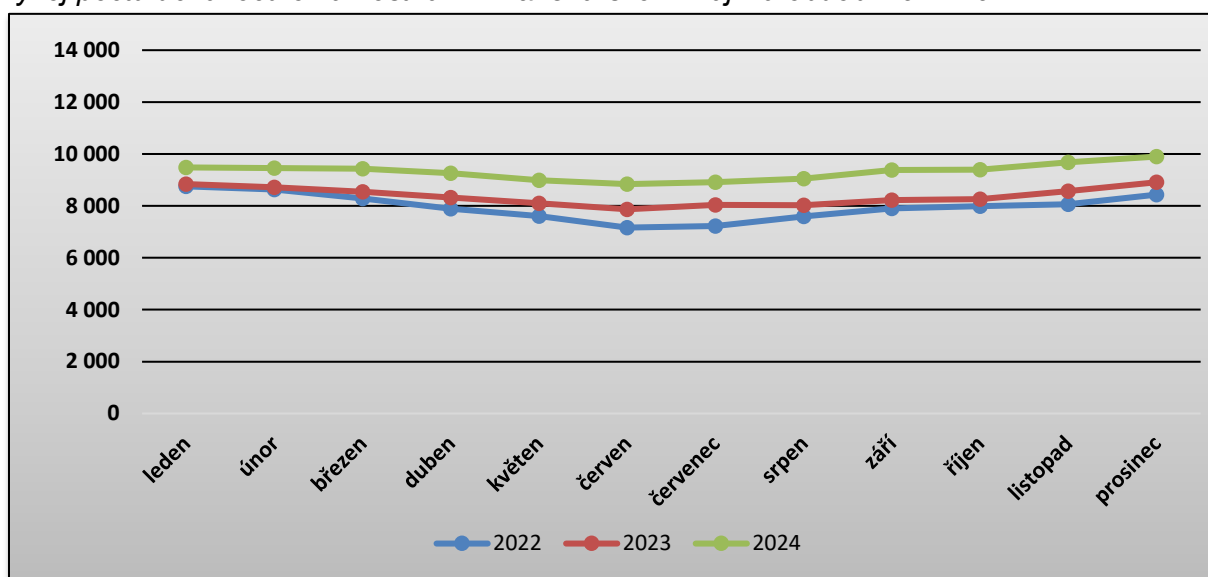
V rámci monitoringu zaměstnavatelů docházelo ke spolupráci mezi zaměstnavateli a dalšími subjekty na trhu práce s cílem hledání nových pracovních příležitostí



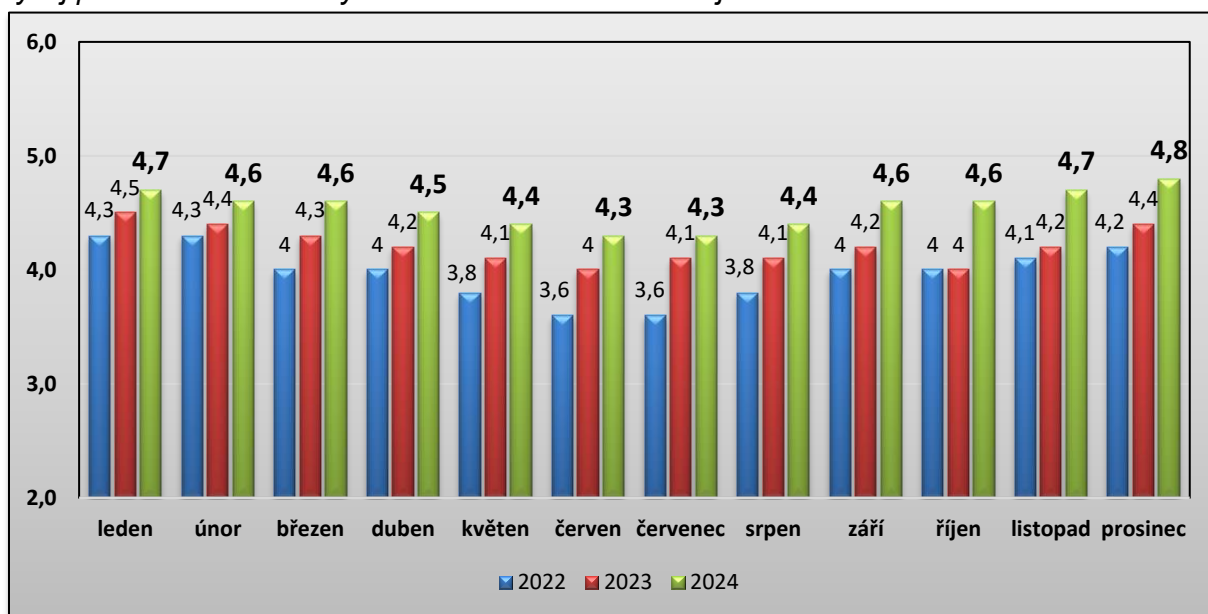
a uplatňování uchazečů z evidence úřadu práce. V roce 2024 se v Karlovarském kraji prostřednictvím úřadu práce povedlo najít zaměstnání 8 823 uchazečům.

Karlovarský kraj zaznamenal v roce 2024 zvýšení počtu nezaměstnaných osob oproti roku 2023. Nejnižší počet nezaměstnaných byl evidován v měsíci červnu 2024. V prosinci roku 2024 bylo v evidenci 9 900 nezaměstnaných, což je o 990 osob více než v roce 2023. Podíl nezaměstnaných osob byl po celý rok 2024 na relativně podobné hodnotě.

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji za období 2022-2024



Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji za období 2022-2024





7. Cíle APZ pro rok 2025

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech bude v roce 2025 realizovat aktivní politiku zaměstnanosti v souladu s platnými právními předpisy pro rok 2025. Při využívání jednotlivých forem aktivní politiky zaměstnanosti budou vždy dodržována kritéria hospodárního, účelného a efektivního vynakládání finančních prostředků. Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech bude nástroji aktivní politiky zaměstnanosti přednostně podporovat uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jestliže podmínky speciálně připravených programů a projektů nestanoví jinak, jedná se zejména o:

- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 12 měsíců, zejména pak déle než 24 měsíců nebo
- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, kterým je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu (zejména vzhledem ke zdravotnímu postižení), nízkému stupni vzdělání, věku (absolventi bez praxe, osoby mladší 30 let a osoby 50 let věku a výše, tj. do věku 29+ nebo od věku 50) či péči o dítě nebo o osobu blízkou věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče nebo
- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR nebo
- uchazeče 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.

Při využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při podpoře uchazečů o zaměstnání nacházejících se v hmotné nouzi bude Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech řešit situaci těchto osob komplexně, tj. za spolupráce útvarů Zaměstnanosti a Nepojistných sociálních dávek.

Novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti určeným k podpoře osob se specifickými potřebami je integrační pracovní místo. Cílem je snaha o trvalou integraci na trh práce u osob s kumulací sociálních hendikepů, nebo alespoň zlepšení jejich postavení na trhu práce zmírněním bariér, které jim brání v trvalém pracovním uplatnění. Tento nástroj je realizován v Karlovarském kraji od ledna 2025 a je jednou z klíčových aktivit projektů Nová etapa a Věk není překážkou, přičemž je plánováno jeho rozšíření rovněž v rámci projektu Záruky pro mladé. Integrační pracovní místo kombinuje podporu vytvoření pracovního místa a integračních aktivit v průběhu výkonu



práce. Integrovaní aktivity má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci zajistit v minimálním stanoveném rozsahu 16 hodin/měsíc a na tyto aktivity jej uvolnit.

I nadále budou realizovány národní i regionální individuální projekty zaměřené na nejvíce ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání.

Cíle v oblasti zaměstnanosti:

1. Národní cíl
Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let na 75 %.
2. Národní dílčí cíle
 - a) Zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20–64 let na 65 %.
 - b) Zvýšení míry zaměstnanosti starších zaměstnanců 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.

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti nebude možné bez vážného důvodu opakovaně podpořit téhož uchazeče o zaměstnání. Vytvoření veřejně prospěšných prací na dobu více jak 12 a maximálně 24 měsíců bude možné pouze v případě, že na takto vytvořených veřejně prospěšných pracích budou umísťováni uchazeči o zaměstnání nejvíce ohrožení na trhu práce, tj. uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 24 měsíců, uchazeči o zaměstnání s nízkou nebo žádnou kvalifikací (ISCED 0-2, tj. maximálně dosažené vzdělání), uchazeči o zaměstnání ohrožení sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučení (např. osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby v hmotné nouzi).

Nástrojem veřejně prospěšné práce budou přednostně podporováni uchazeči o zaměstnání nacházející se v hmotné nouzi, kteří vykonávají nebo v nedávné době (např. v uplynulých 3 měsících) vykonávali veřejnou službu podle ustanovení § 18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

Nástrojem společensky účelná pracovní místa bude Úřad práce ČR podporovat uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ohroženi na trhu práce, tj. uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 12 měsíců, zejména pak déle než 24 měsíců, uchazeče o zaměstnání s nízkou nebo žádnou kvalifikací (ISCED 0-2, tj. maximálně dosažené vzdělání), nejlépe v kumulaci s dalším hendikepem, uchazeče o zaměstnání odůvodnitelně ohrožené sociálním vyloučením



nebo sociálně vyloučené (např. osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby v hmotné nouzi).

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým bude ÚP ČR nadále podporovat uchazeče o zaměstnání je příspěvek na podporu regionální mobility (dále jen „příspěvek na dojížděku“). Příspěvek na dojížděku je především určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Rovněž uchazeče o zaměstnání, jimž na základě rozboru situace na místním trhu práce, zejména s přihlédnutím k dlouhodobým trendům v oblasti požadavků na volná pracovní místa, nebude možné s ohledem na jeho kvalifikaci, dosavadní praxi, věk, péči o dítě, zdravotní stav zprostředkovat vhodné zaměstnání v místě jeho bydliště, který požádá o poskytnutí příspěvku na dojížděku v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního nebo služebního poměru. Uchazeče o zaměstnání, u kterého došlo před posledním zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání k rozvázání pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců oznámeného ÚP ČR zaměstnavatelem podle ustanovení § 62 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který požádá o poskytnutí příspěvku na dojížděku v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního poměru nebo služebního poměru.

Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti určených k uplatnění osob se zdravotním postižením – jedná se o nástroje příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

Pro získání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením bude využíváno primárně možnosti pracovní rehabilitace.

Rekvalifikace budou realizovány v souladu s regionálními potřebami trhu práce, budou odpovídat aktuálním či předpokládaným požadavkům na pracovní sílu a budou cíleny zejména do oborů, ve kterých je na příslušném trhu práce sledován nedostatek pracovní síly. Budou také realizovány s ohledem na nedostatek pracovní síly v technických profesích a oborech s vysokou poptávkou po pracovní síle.

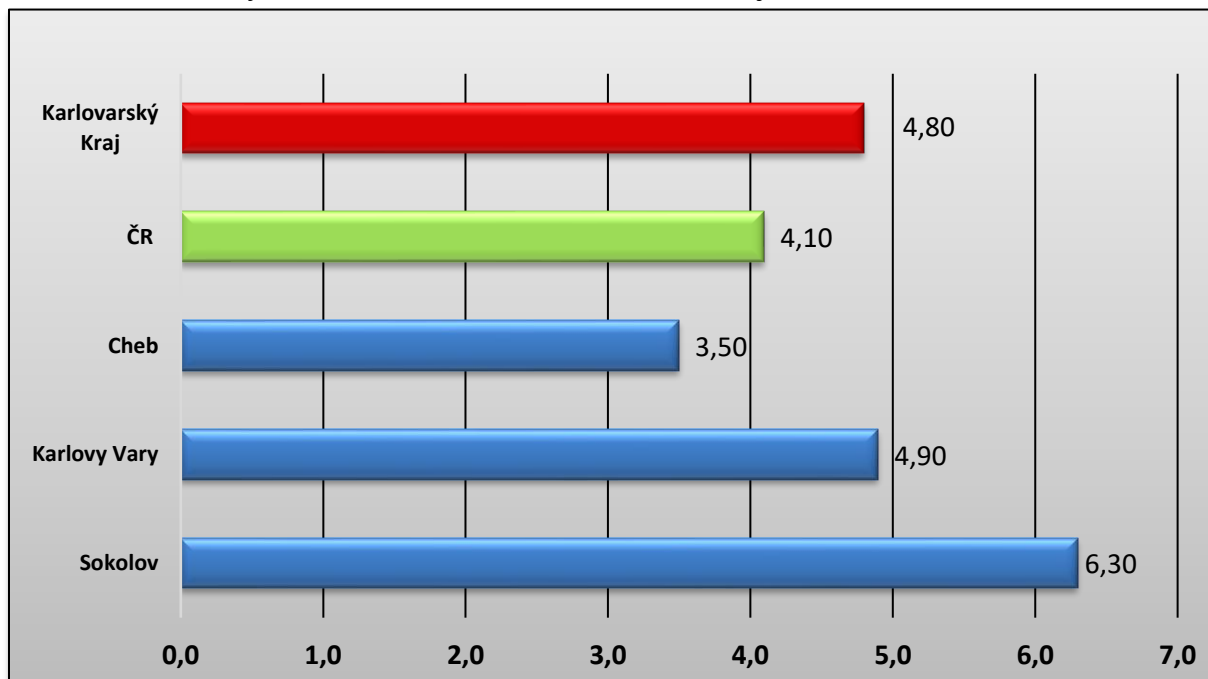
Do rekvalifikačních kurzů budou zapojeny i osoby s nedosaženým základním vzděláním s cílem usnadnit této skupině vstup na trh práce.

Úřad práce bude dále pokračovat v realizaci národních a regionálních projektů.

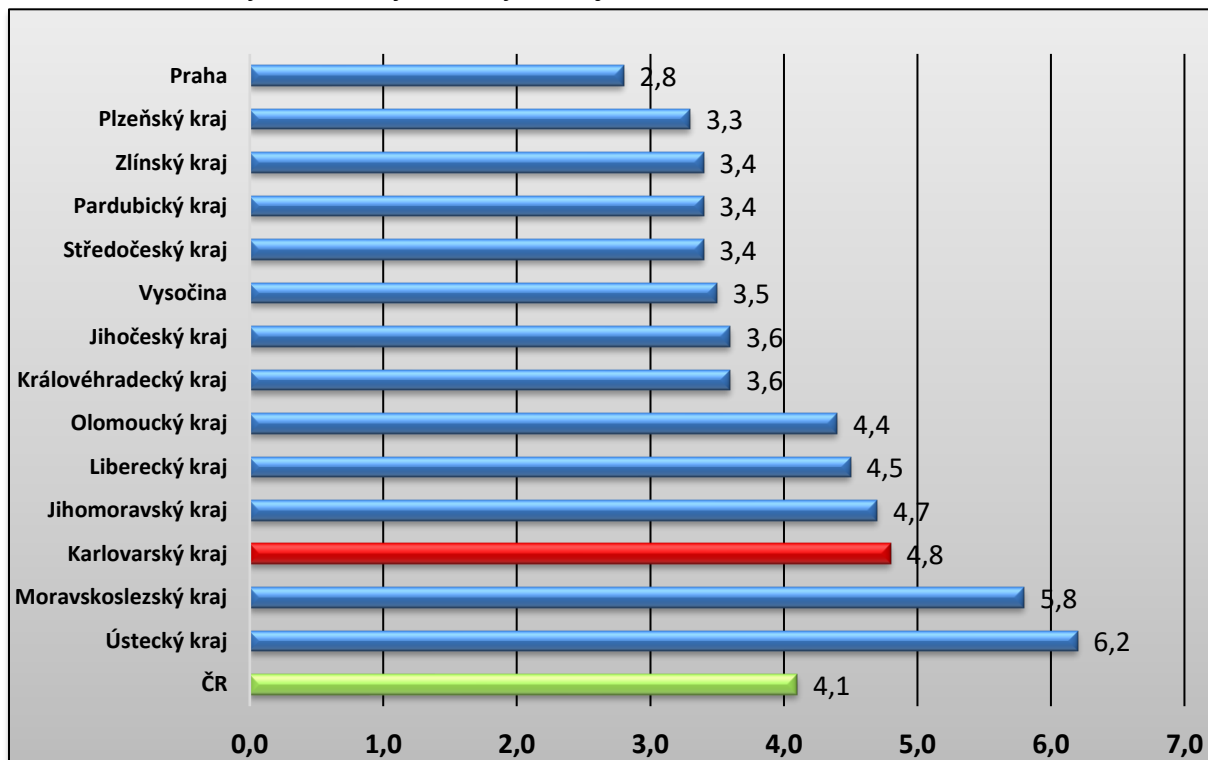


8. Přílohy

Podíl nezaměstnaných osob v okresech Karlovarského kraje a v ČR k 31. 12. 2024 v %



Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31. 12. 2024 v %





Seznam použitých zkratek:

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

EHP – Evropský hospodářský prostor

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská Unie

IPS – Informační a poradenské středisko

KrP – Krajská pobočka

OPZ – Osoby se zdravotním postižením

PDU – Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání

PR – Pracovní rehabilitace

RK – Rekvalifikace

RIP – Regionální individuální projekt

NIP – Národní individuální projekt

NPO – Národní plán obnovy

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

ÚP – Úřad práce

VPM – Volná pracovní místa

VPP – Vedlejší pracovní poměr

VS – Veřejná služba

ZoZ – Zájemce o zaměstnání