



Úřady práce Karlovarského kraje

Analýza trhu práce za rok 2009

Karlovarský kraj



Březen 2010

Obsah:

I.	CELKOVÁ CHARAKTERISTIKA KRAJE	3
I.1	Úvod – specifikace kraje	3
I.2	Ekonomická, sociální a demografická situace	4
I.3	Silné stránky kraje	5
I.4	Slabé stránky kraje	5
II.	ZAMĚSTNANOST	6
II.1	Celková zaměstnanost	6
II.2	Zaměstnanost u vybraných nejvýznamnějších zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb, včetně mezinárodních a zahraničních společností	6
III.	NEZAMĚSTNANOST	9
III.1	Vývoj nezaměstnanosti	9
III.1.1	Volná pracovní místa	10
III.1.2	Struktura uchazečů podle kvalifikace, věku, délky evidence	11
III.1.3	Tok nezaměstnanosti	15
III.1.4	Vývoj na trhu práce v letech 2008, 2009	16
III.1.5	Vývoj míry nezaměstnanosti	18
III.2	Absolventi škol a mladiství	19
III.3	Osoby se zdravotním postižením	20
Leden		20
III.4	Situace dalších problémových skupin na trhu práce	22
III.5	Ohrožené mikroregiony v kraji	24
III.6	Mapa Karlovarského kraje – rozčleněná na jednotlivé okresy	29
IV.	CIZINCI NA TRHU PRÁCE	30
V.	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	33
V.1	Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	33
V.2	Rekvalifikace a poradenská činnost	34
V.3	Zkušenosti s realizovanými projekty ESF	38
V.4	Projekt „Vzdělávejte se!“	40
VI.	PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V DALŠÍM OBDOBÍ	42
VI.1	Předpokládaný vývoj trhu práce v kraji	42
VI.2	Dvě varianty možného vývoje nezaměstnanosti	43
VII.	DOPORUČENÍ	44

I. CELKOVÁ CHARAKTERISTIKA KRAJE

I.1 Úvod – specifikace kraje

Karlovarský kraj se nachází na západě území České republiky a vznikl rozdělením kraje Západočeského na Plzeňský a Karlovarský. Na severu a západě uzavírá území republiky státní hranicí s Německem, na východě sousedí s Ústeckým krajem a na jihu s krajem plzeňským.

Celkovou rozlohou 3 314 km² je Karlovarský kraj po Praze a Libereckém kraji třetím nejmenším krajem v republice (zaujímá 4,25% plochy ČR). Zalesněná plocha 1 428 km² určuje podíl zalesnění na 43,1%, což je téměř 1,3 násobek průměru ČR. Naopak je zde tedy jako v jediném kraji naší republiky méně zemědělské půdy než lesů. Podíl orné půdy nedosahuje ani poloviny průměrného podílu v ČR a představuje 19% z celkové rozlohy.

Spolu s Ústeckým krajem tvoří oblast soudružnosti Severozápad, tzv. NUTS 2. Přes území těchto dvou krajů, podél státní hranice, se rozprostírají Krušné hory. Jejich nejvyšší bod Klínovec (1 244 m n.m.) leží v okrese Karlovy Vary, stejně tak jako nejnižší bod kraje (320 m n.m.), který se nachází na řece Ohři na hranici kraje.

Karlovarský kraj je krajem s nejmenším počtem obyvatel (dle ČSÚ) - počet obyvatel činí 308 403. Kraj tvoří 3 okresy – chebský, karlovarský a sokolovský - jedná se o nejnižší počet okresů v kraji v celé České republice. Celkem se zde nachází 132 obcí, které jsou dále členěny do 519 částí. Svou rozlohou se Karlovarský kraj řadí k těm nejmenším, zaujímá pouze 4,2% území ČR. Nejrozsáhlejší z okresů je karlovarský (49% rozlohy kraje) s největším počtem obcí (55) a největším podílem žijících obyvatel v kraji (39,7%). Okresy Sokolov a Cheb jsou, co do počtu obcí a rozlohy, srovnatelné. Sídlní struktura regionu je poměrně heterogenní. Pro větší část území je spíše typický vyšší počet menších obcí, v oblasti pánve se pak nacházejí i relativně velká města. V kraji je celkem 30 měst, nejvíce na území karlovarského okresu, ve kterých počet obyvatel činí 119 923 osob. V sokolovském okrese žije 93 028 obyvatel a v chebském okrese pak 95 452 obyvatel. Karlovarský kraj čítá dohromady 308 403 obyvatel.

Z hlediska celkového hospodářství patří Karlovarský kraj ke krajům s pestrou ekonomickou strukturou ovlivněnou zejména lázeňskými středisky, tedy lázeňstvím a cestovním ruchem. Tradiční průmyslová výroba je soustředěna především v okrese Karlovy Vary a je zastoupená hlavně výrobou skla a porcelánu, nezastupitelné místo má lázeňství a využití pramenů minerálních vod. V okrese Sokolov jsou zastoupena odvětví, která mají mnohaletou tradici, odbyt a exportní schopnost (těžba hnědého uhlí, energetika, chemický průmysl, strojírenský průmysl, výroba skla a porcelánu, výroba hudebních nástrojů, textilní výroba, atd.). Na Chebsku je zastoupen stavební průmysl, strojírenský průmysl, textilní průmysl, potravinářský průmysl aj. Nejvýznamnějšími zdroji nerostných surovin je mladší čtvrtohorní uhlí, kaolín, cihlářské jíly, žula, čedič či štěrkopísky. Nacházejí se tu rovněž prameny minerálních vod a s nimi spojené lázně. Mariánské Lázně jsou zaměřeny na léčbu onemocnění ledvin, močových cest, pohybového ústrojí či dýchacích cest. Františkovy Lázně jsou zaměřeny na léčbu nemocí pohybového a oběhového ústrojí či gynekologické choroby. Lázně Kynžvart se specializují na léčbu horních cest dýchacích (především u dětí).

Mapa Karlovarského kraje

I.2 Ekonomická, sociální a demografická situace

Ekonomika Karlovarského kraje se vyznačuje velkou různorodostí a pestrostí. Na jedné straně se rozvíjí tradiční lehký průmysl (potravinářský, textilní, sklářský, výroba porcelánu) a na druhé straně zde zaujímá významné postavení i průmysl strojírenský, energetický, těžební, dřevozpracující a nelze opominout lázeňství, s tím související cestovní ruch a využití pramenů minerálních vod. Tomu odpovídá i poptávka po určitých profesích jako jsou např. zámečníci, instalatéři, svářeči kovů a páječi, zedníci, kuchaři, servírky, prodavači, šičky a švadleny, zdravotní sestry a lékaři.

Ekonomická rozmanitost kraje má vliv i na oblast sociální a demografickou. Karlovarský kraj je typickým představitelem českého pohraničí se smíšeným národnostním osídlením. Poválečné doosidlování nahrazující až 80% úbytek původních obyvatel bylo spojeno především s rozvojem energetiky, těžbou uhlí, uranu a zánikem zemědělských usedlostí a průmyslových malovýrob. Plánovitě doosidlování vymezených území pohraničí a migrační stimuly především pro těžební okresy v minulých letech se projevují dosud i relativně mladší populací například v okrese Sokolov. V okrese Sokolov se rozvíjela intenzivní dolová činnost a další průmysl, což mělo za následek poměrně pestré národnostní spektrum. V minulosti převládala poptávka po nekvalifikované pracovní síle (zejména vliv dolů).

Výrazně se zvýšil i vliv zahraniční migrace na demografický vývoj kraje, a to počátkem devadesátých let především uvolněním pohraničního režimu a v současné době intenzivnějšími a širšími zahraničními kontakty.

Tab. č. 1: Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel¹⁾

	31.12.2008	31.12.2009
počet obyvatel celkem	307 449	308 403
z toho ženy	156 540	156 905
z toho věková kategorie: 0 – 14 let	45 168	44 939
15 – 64 let	262 281	263 464

¹⁾ Data poskytuje Český statistický úřad – údaje z demografické statistiky jsou za uplynulý rok k dispozici vždy v květnu následujícího roku. Skutečnost z konce předchozího roku je platná po celých následujících 12 měsících.

I.3 Silné stránky kraje

Mezi silné stránky Karlovarského kraje patří jeho ekonomická rozmanitost, která nabízí velké možnosti jak v oblasti profesního uplatnění obyvatelstva, tak i možnost rozvíjení soukromého podnikání a s tím úzce souvisí i vytváření nových pracovních míst. Jedná se o průmyslová odvětví, která mají mnohaletou tradici, odbytu a exportní schopnost (těžba hnědého uhlí, energetika, chemický průmysl, strojírenský průmysl, výroba skla a porcelánu, výroba hudebních nástrojů, textilní výroba atd.), ale také lázeňství, cestovní ruch a služby.

Zaměstnanost v kraji příznivě ovlivňuje sousedství se SRN. Díky výhodné poloze a levnější pracovní síle v kraji je pro německé investory stále ještě výhodný. Společnosti se zahraniční nebo mezinárodní majetkovou účastí, které v kraji působí, se objevují v chemickém průmyslu, ve strojírenství, v textilním nebo v elektrotechnickém průmyslu či v dopravě. V sousedním Německu však nachází pracovní uplatnění řada našich občanů a to hlavně v profesích, ve kterých by se neuplatnila doma.

Díky výskytu přírodních léčivých zdrojů se neustále rozvíjí cestovní ruch a lázeňství a vytváří tak řadu pracovních příležitostí, i když v některých případech jen sezónně.

Silnou stránkou je relativně mladé obyvatelstvo a tím také dostatek pracovních sil. Věkový průměr obyvatelstva Karlovarského kraje je 39,8 let.

I.4 Slabé stránky kraje

Nadále přetrvává řada problémů, které působí značné potíže zejména uchazečům z obcí ležících mimo větší spádová města regionů. Jde o omezené a nedostačující dopravní spojení do zaměstnání, které nemobilním občanům ztěžuje situaci při hledání a poté také při dojíždění do nového zaměstnání. Nízká mobilita pracovní síly a vyšší podíl nepřízpůsobivých skupin obyvatelstva.

Nemotivující pro uchazeče o zaměstnání je nabídka finančně podhodnocených pracovních míst, především pro rutinní dělnické profese (pomocné práce, práce v šicích dílnách, montážní práce).

Dalším nepříznivým faktorem je skutečnost, že téměř polovina (44%) všech evidovaných uchazečů o zaměstnání je s neúplným základním nebo se základním vzděláním. Pro tuto skupinu uchazečů je vzhledem k jejich nedostatečnému vzdělání i k nedostatku praxe velice obtížné najít vhodné uplatnění na trhu práce. Se zaváděním nových výrob nebo s modernizací stávajících výrobních postupů se zvyšují také požadavky zaměstnavatelů na kvalifikaci přijímaných zaměstnanců a ubývá pomocných profesí, které byly obsazovány uchazeči bez kvalifikace.

II. ZAMĚSTNANOST

II.1 Celková zaměstnanost

Pracovní síla pro čtvrté čtvrtletí roku 2009 byla v Karlovarském kraji stanovena na 171 715 osob, z toho bylo 75 393 žen. V okrese Karlovy Vary to bylo 68 683 osob a z toho 29 695 žen, v okrese Sokolov 48 294 osob, z toho 21 547 žen a v okrese Cheb 54 738 a z toho 24 151 ekonomicky aktivních žen.

Tab. č. 2: Vývoj počtu zaměstnavatelů ¹⁾

Kategorie	stav k	
	31.12.2008	31.12.2009
Zaměstnavatelé*	6 355	6 167
Osoby samostatně výdělečně činné	27 942	27 526
Celkem	34 297	33 693

¹⁾ Údaje z Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ)

* Od 1.1.2009 nerozlišuje OSSZ zaměstnavatele na zaměstnavatele do 25 zaměstnanců a nad 25 zaměstnanců

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

V okrese Sokolov to jsou například Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s., Hexion Specialty Chemicals, a.s., CHODOS Chodov s.r.o., Amati-Denak s.r.o., ČESDA s.r.o., VISHAY ELECTRONIC spol. s.r.o. a Wieland Electric s.r.o.

V okrese Karlovy Vary patří mezi významné zaměstnavatele patří např. WITTE Nejdek, spol. s r.o., Thun 1794 a.s., Karlovarská krajská nemocnice a.s., MOSER, a.s., Léčebné lázně Jáchymov, a.s. GRANDHOTEL PUPP Karlovy Vary a.s. a Imperial Karlovy Vary a.s. patří mezi významnější zaměstnavatele v hotelových službách. Většími zaměstnavateli v okrese Karlovy Vary dále jsou Věžeňská služba ČR, Město Karlovy Vary, Dopravní podnik Karlovy Vary apod.

II.2 Zaměstnanost u vybraných nejvýznamnějších zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb, včetně mezinárodních a zahraničních společností

Tab. č. 3: Vývoj počtu zaměstnanců – tuzemské společnosti

úplný a přesný název zaměstnavatele	Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s.
předmět činnosti	Významný producent tříděných a prachových druhů hnědého uhlí. Výrobce hnědouhelných briket a sušeného hnědouhelného prachu. Největší nezávislý výrobce elektrické energie v ČR a v Karlovarském kraji největší výrobce a distributore tepelné energie.
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2008	4 693
rok 2009	4 511

komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V 1. pololetí roku 2010 plánuje firma snížení počtu svých zaměstnanců, čehož docílí plánovanými odchody zaměstnanců do starobních důchodů a odchody zaměstnanců na základě výpovědí z jejich strany. Dle personálního plánu bude k 30.6.2010 u společnosti cca 4 450 zaměstnanců v pracovním poměru. S ohledem na neplánované odchody zaměstnanců a odchody zaměstnanců do důchodu se otevírá možnost přijímat nové zaměstnance. V roce 2009 bylo přijato 52 nových zaměstnanců, které společnost do potřebných profesí vybírá z vlastní databáze zájemců o zaměstnání, z evidence osob úřadu práce a z absolventů škol, zejména absolventů Integrované střední školy technicko-ekonomické v Sokolově.
---	--

úplný a přesný název zaměstnavatele	Karlovarská krajská nemocnice a.s.
předmět činnosti	Zdravotnická činnost
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2008	2 223 (dohromady okresy K. Vary, Cheb, Sokolov)
rok 2009	1 078 (okres Karlovy Vary)
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Dne 1.5.2008 došlo ke spojení nemocnic okresů Karlovy Vary, Cheb a Sokolov a vznikla tak Karlovarská krajská nemocnice a.s.

úplný a přesný název zaměstnavatele	Thun 1794 a.s.
předmět činnosti	Výroba porcelánu
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2008	771
1. pol. 2009	481
rok 2009	686
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost se dříve jmenovala Karlovarský porcelán a.s. S příchodem světové hospodářské krize přišlo také insolvenční řízení a hromadné propouštění všech zaměstnanců ve společnosti, které probíhalo v měsících dubnu a květnu 2009. Poté se firmy ujali noví majitelé, změnili název společnosti na současný Thun 1794 a.s. a obnovili výrobu. Postupně do společnosti byli přijímáni zpět původní zaměstnanci a k 30.6.2009 jich bylo již 481 a k 31.12.2009 bylo ve spol. celkem 686 zaměstnanců. Společnost i nadále přijímá zaměstnance a jejich počet se neustále zvyšuje.

úplný a přesný název zaměstnavatele	MOSER, a.s.
předmět činnosti	Výroba skla
počet zaměstnanců v okrese:	

rok 2008	384
rok 2009	333
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	U společnosti dochází k poklesu počtu zaměstnanců. V důsledku snížení zakázek se však ve spol. realizuje další vzdělávání zaměstnanců. Firma využívá možností projektu „Vzdělávejte se!“ v různých oblastech vzdělávacích aktivit pro své zaměstnance.

Tab. č. 4: Vývoj počtu zaměstnanců – mezinárodní a zahraniční společnosti

úplný a přesný název zaměstnavatele	Hexion Specialty Chemicals, a.s.
předmět činnosti	Výroba organických chemických látek
počet zaměstnanců v okrese	
rok 2008	453
rok 2009	361
země zahraničního partnera	USA
komentář	Druhým nejvýznamnějším zaměstnavatelem výrobní sféry v okrese Sokolov. Počet zaměstnanců společnosti se oproti minulému roku snížil na 361 pracovníků. Snížení počtu zaměstnanců avizovala firma již koncem roku 2008, a to z důvodu restrukturalizace na základě ekonomického vývoje. V průběhu roku 2009 ukončilo pracovní poměr celkem 95 zaměstnanců, z toho 23 odešlo do důchodů. Ostatním byl ukončen pracovní poměr z důvodu organizačních změn. V 1. pololetí 2010 neplánuje firma žádné výrazné změny v personální ani výrobní oblasti.

úplný a přesný název zaměstnavatele	WITTE Nejdek, spol. s r.o.
předmět činnosti	Výroba autozámek a komponentů pro automobilový průmysl
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2008	1 203
rok 2009	1 110
země zahraničního partnera	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Významný zaměstnavatel mikroregionu Nejdecko. Počet zaměstnanců se vzhledem k 31.12.2008 snížil o 93. Zaměstnavatel v době snížení zakázek využívá možností projektu „Vzdělávejte se!“ a zvyšuje kvalifikaci zaměstnanců ve všech oborech činnosti.

Společnosti se zahraniční účastí, které působí v Karlovarském kraji, mají své partnery v Německu, USA a také ve Švédsku.

III. NEZAMĚŠTNANOST

III.1 Vývoj nezaměstnanosti

Tab. č. 5: Vývoj nezaměstnanosti ¹⁾

Nezaměstnaní, volná pracovní místa a míra nezaměstnanosti	stav k	
	celkem	
	31.12.2008	31.12.2009
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	13 437	19 337
z toho dosažitelní	12 900	19 016
volná pracovní místa	2 087	830
uchazeči připadající na 1 VPM	6,5	23
míra nezaměstnanosti (v %)	7,6	11,1

¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Dosažitelní uchazeči o zaměstnání

Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, protože ti všichni si podle metodiky ILO nemohou aktivně hledat práci a podle metodiky ILO tak nejsou považováni za nezaměstnané.

Během roku 2009 se počet uchazečů o zaměstnání v kraji neustále zvyšoval. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci prosinci, kdy bylo v evidenci úřadů práce Karlovarského kraje 19 337 uchazečů o zaměstnání. Oproti měsíci prosinci roku 2008 došlo k nárůstu o 5 900 uchazečů o zaměstnání. K největšímu nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání docházelo především v prvním pololetí roku 2009, kdy se uskutečnilo hromadné propouštění v různých společnostech. V okrese Karlovy Vary se hromadné propouštění týkalo hlavně společností Karlovarský porcelán a.s. a CONCORDIA a.s. V okrese Sokolov ovlivnilo růst míry nezaměstnanosti propouštění např. ve společnosti Karlovarský porcelán a.s., závod Chodov, SAMETEX spol. s r. o. a Flabeg Czech s.r.o. V okrese Cheb např. ve společnostech GR TRANS, GR Elektronik, NOVAK, sedací systémy. V druhém pololetí 2009 již nedocházelo k tak výraznému hromadnému propouštění, ale i nadále docházelo ke kontinuálnímu propouštění ve všech odvětvích a tedy dalšímu nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání a zvyšování míry nezaměstnanosti na prosincovou hodnotu 11,1%.

Se zvyšujícím se počtem uchazečů o zaměstnání se také zvyšoval počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti a tato problematika se samozřejmě projevila na výši celkové částky vyplacených dávek oproti stejnému období loňského roku. Za rok 2009 bylo vyplaceno na podporách v nezaměstnanosti cca 458 mil. Kč. V každém z jednotlivých okresů se vyskytují mikroregiony nebo jednotlivé obce, které jsou nezaměstnaností postiženy více než odpovídá okresnímu průměru. V okrese Sokolov k takovým mikroregionům patří Chodovsko a Kraslicko. V okrese Karlovy Vary to jsou například mikroregiony Bočovsko a Hradiště. V okrese Cheb se jedná o region Ašsko a Chebsko.

III.1.1 Volná pracovní místa

Počet volných pracovních míst během roku 2009 kolísal mezi 830 pracovními místy až 1 533 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci prosinci, kdy bylo v databázi úřadů práce 830 volných míst. Naopak nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci lednu 1 533 volných pracovních míst. Od počátku roku docházelo postupně k rapidnímu úbytku volných pracovních míst. Světová hospodářská krize postihla téměř všechna odvětví a zaměstnavatelé z těchto důvodů a z důvodu úbytku zakázek nepřijímali nové zaměstnance, naopak docházelo k neustálému propouštění. Úbytek volných pracovních míst představoval rozdíl až 2 300 pracovních míst ve stejném období roku 2008 a 2009. Například na konci měsíce června roku 2008 bylo na úřadech práce nahlášeno 3 448 volných pracovních míst a v červnu 2009 bylo hlášeno pouhých 1 121 volných pracovních míst.

S úbytkem počtu volných pracovních míst a s nárůstem počtu uchazečů o zaměstnání došlo ke skutečnosti, že na jedno volné pracovní místo připadalo v měsíci prosinci cca 23 uchazečů o zaměstnání.

Tab. č. 6: Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

	31.12.2008			31.12.2009		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
bez vzdělání a neúplné základní	898	0	898	1 006	0	1 006
základní vzdělání	5 426	435	12,5	7 261	244	30
nižší střední vzdělání	6	1	6	12	3	4
nižší střední odborné	401	11	36,5	709	1	709
střední odborné s výuč. listem	4 353	1 088	4	6 794	251	27
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	65	11	6	77	4	19
ÚSV	179	1	179	280	0	280
ÚSO s vyučením i mat.	327	70	4,5	535	32	17
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	1 511	360	4	2 277	200	11
vyšší odborné vzdělání	34	16	2	48	11	4
bakalářské vzdělání	55	0	55	86	1	86
vysokoškolské	175	94	2	242	82	3
doktorské	7	0	7	10	1	10
celkem	13 437	2 087	---	19 337	830	---

Největší počet volných pracovních míst z hlediska požadavků na vzdělání uchazeče byl pro uchazeče se základním vzděláním a vyučené uchazeče. Další početnější skupinou byla volná pracovní místa pro uchazeče s maturitou. Bohužel vzhledem k počtu uchazečů o zaměstnání v těchto vzdělanostních kategoriích nabídka zdaleka nedosahuje poptávky. Nejčastěji hlášená, dlouho neobsazená místa byla a stále jsou v profesích manipulační a montážní dělníci v průmyslu, kuchaři, prodavači, zdravotní sestry, lékaři.

III.1.2 Struktura uchazečů podle kvalifikace, věku, délky evidence

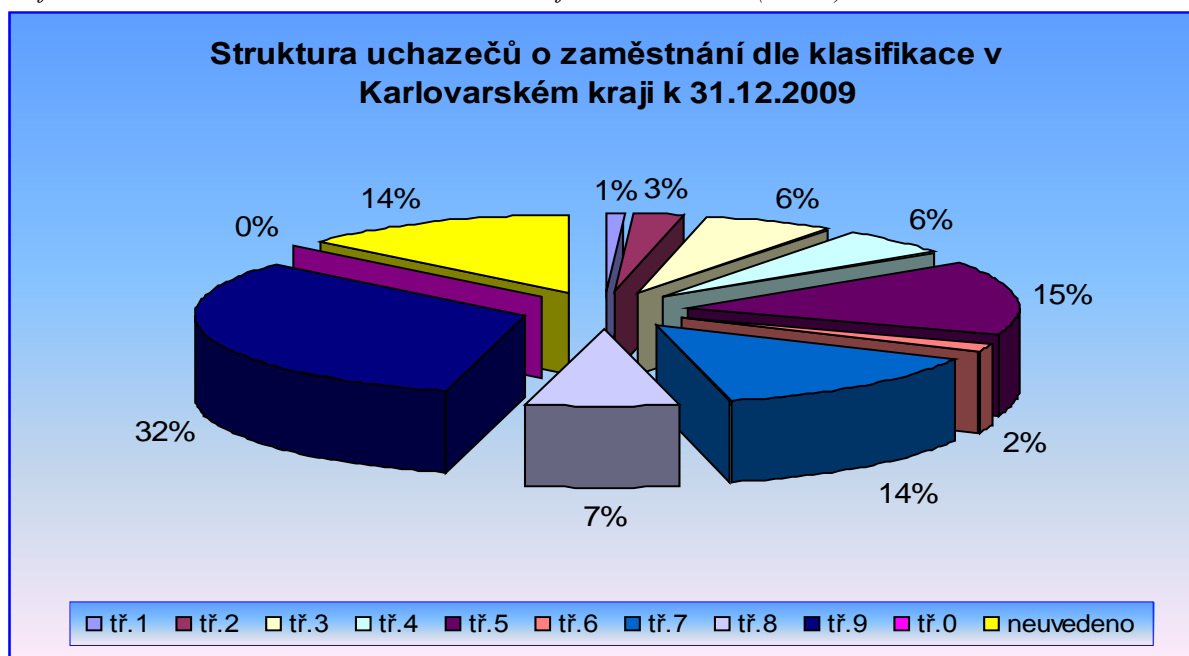
Struktura uchazečů podle klasifikace zaměstnání

Tab. č. 7: Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání (KZAM) ¹⁾

KZAM	stav k			
	31.12.2008		31.12.2009	
	abs.	v %	abs.	v %
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	84	1	186	1
tř. 2 – Vědeckí a odborní duševní pracovníci	301	2	485	3
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	689	5	1202	6
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	710	5	1097	6
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	1 548	12	2 921	15
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	170	1	314	2
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	1 258	9	2 777	14
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	822	6	1429	7
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	4 379	33	6 279	32
tř. 0 – Příslušníci armády	9	0	6	0
nezadáno	3 467	26	2 641	14
celkem	13 437	100	19337	100

¹⁾ Údaje ze čtvrtletní statistiky

Graf č. 1: Struktura uchazečů o zaměstnání dle klasifikace zaměstnání (KZAM)



Nejpočetnější skupinu mezi uchazeči o zaměstnání tvoří tzv. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kteří se na celkovém počtu uchazečů podílejí 32%. Jsou to uchazeči se základním vzděláním a zůstávají i nadále rizikovou skupinou. Je to způsobeno nedostatečnou nabídkou volných pracovních míst pro nekvalifikovanou pracovní sílu. Další početnější skupinou jsou provozní pracovníci ve službách a obchodě a dále řemeslníci a kvalifikovaní výrobci,

zpracovatelé, opraváři. Tento ukazatel koresponduje se vzdělanostní strukturou evidovaných uchazečů o zaměstnání.

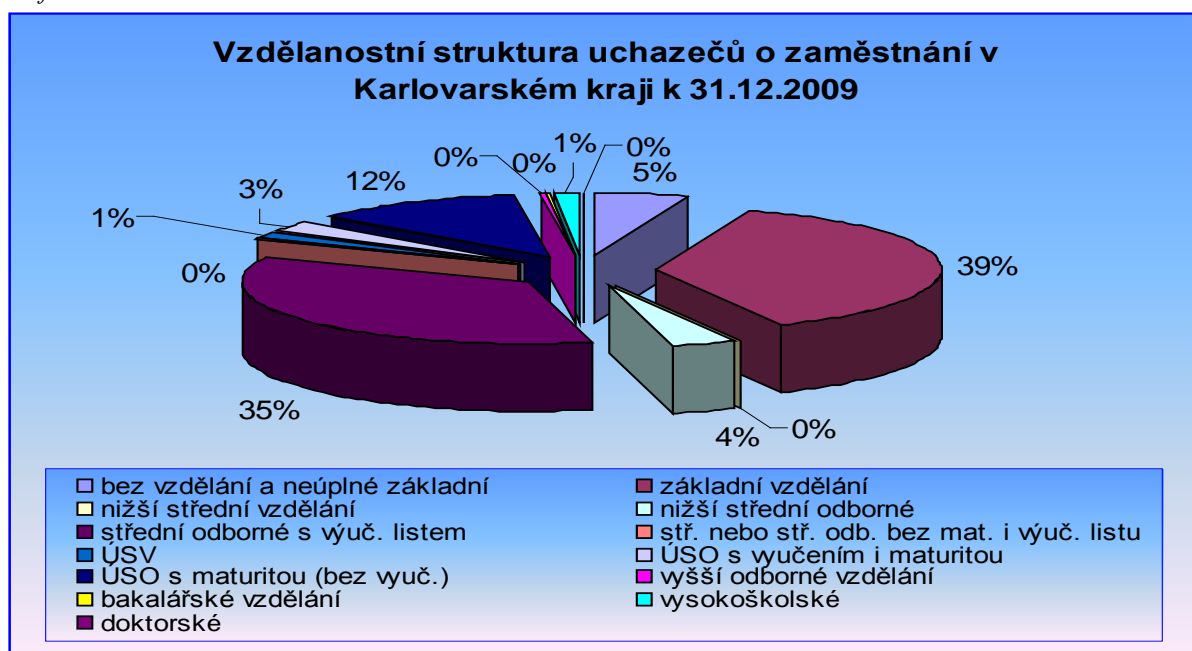
Struktura podle vzdělání

Tab. č. 8: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání (ISCED 97) ¹⁾

stupeň vzdělání	stav k			
	celkem			
	31.12.2008		31.12.2009	
	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplné základní	898	7	1 006	5
základní vzdělání	5 426	41	7 261	39
nižší střední vzdělání	6	0	12	0
nižší střední odborné	401	3	709	4
střední odborné s výuč. listem	4 353	33	6 794	35
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	65	0	77	0
ÚSV	179	1	280	1
ÚSO s vyučením i maturitou	327	2	535	3
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	1 511	12	2 277	12
vyšší odborné vzdělání	34	0	48	0
bakalářské vzdělání	55	0	86	0
vysokoškolské	175	1	242	1
doktorské	7	0	10	0
celkem	13 437	100	19 337	100

¹⁾ Údaje ze čtvrtletní statistiky

Graf č. 2: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání



Největší podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání tvoří uchazeči se základním vzděláním (39%) a uchazeči s výučním listem (35%). U uchazečů s výučním listem došlo k nárůstu o 2% oproti stejnému období minulého roku. Z automobilového průmyslu, výroby porcelánu a textilního průmyslu byli propuštěni právě převážně vyučení uchazeči, nebo uchazeči se základním vzděláním.

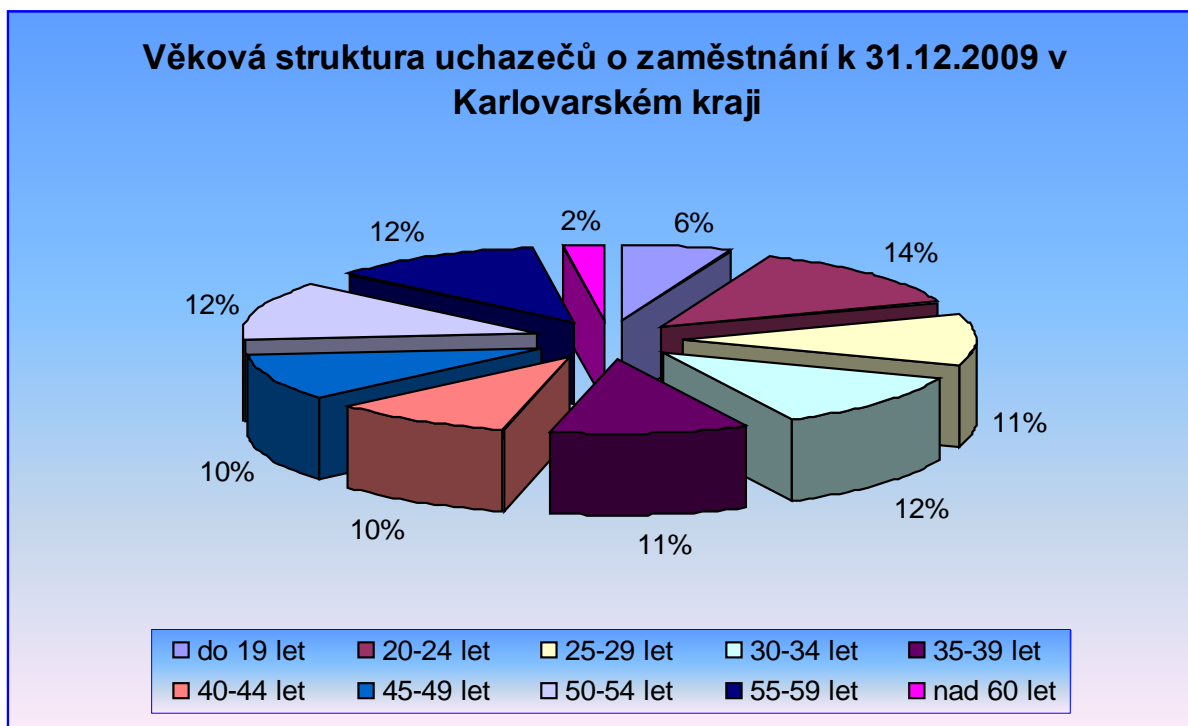
Věková struktura

Tab. č. 9: Věková struktura uchazečů o zaměstnání ¹⁾

věk	stav k			
	celkem			
	31.12.2008		31.12.2009	
	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	960	7	1210	6
20-24 let	1 742	13	2 651	14
25-29 let	1 421	11	2099	11
30-34 let	1 550	12	2378	12
35-39 let	1 345	10	2081	11
40-44 let	1 353	10	1947	10
45-49 let	1 326	10	1916	10
50-54 let	1 785	13	2399	12
55-59 let	1 659	12	2224	12
nad 60 let	296	2	432	2
celkem	13 437	100	19337	100

¹⁾ Údaje ze čtvrtletní statistiky

Graf č. 3: Věková struktura uchazečů o zaměstnání



Nezaměstnanost z hlediska věkového složení uchazečů postihuje nejvíce lidi ve věku nad 50 let. Osoby starší 50 let velmi často nesplňují požadavky ze strany zaměstnavatelů z důvodu neznalosti světových jazyků, nových trendů – resp. informačních technologií apod. Tito uchazeči tvoří 26% celkového počtu uchazečů. V tomto případě však došlo k procentuálnímu poklesu oproti stejnému období roku 2008, kdy bylo v evidenci 27% uchazečů starších 50 let.

Průměrný věk evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2009 byl v okrese Karlovy Vary 39,2 roku, v okrese Sokolov 37,7 let a v okrese Cheb 39,1 let.

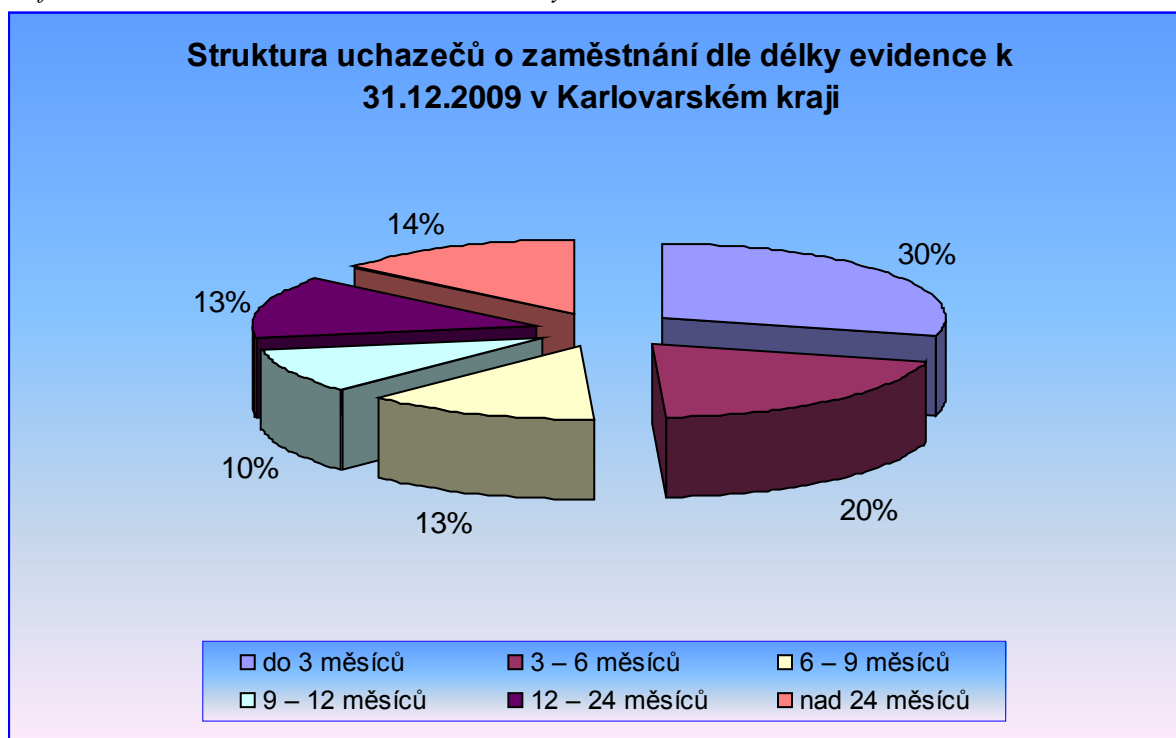
Struktura podle délky evidence

Tab. č. 10: Délka evidence ¹⁾

Délka evidence	stav k			
	celkem			
	31.12.2008		31.12.2009	
	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	4 833	35	5 640	30
3 – 6 měsíců	2 463	18	3 844	20
6 – 9 měsíců	1 188	9	2 577	13
9 – 12 měsíců	772	6	1 938	10
12 – 24 měsíců	1 290	10	2 590	13
nad 24 měsíců	2 891	22	2 748	14
celkem	13 437	100	19 337	100

¹⁾ Údaje ze čtvrtletní statistiky

Graf č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence



Ve struktuře uchazečů podle délky evidence tvořili k 31.12.2009 největší podíl uchazeči evidovaní kratší dobu než 3 měsíce, jejichž podíl činil 30%. K tomuto jevu opět přispěli

uchazeči propuštění z automobilového průmyslu, výroby porcelánu a textilního průmyslu. Další nejvíce zastoupenou skupinou uchazečů je skupina evidovaných od 3 do 6 měsíců (20 %). 14 % je zastoupena také skupina uchazečů o zaměstnání s evidencí delší než 24 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost souvisí s nízkou kvalitací a většinou i zhoršeným zdravotním stavem těchto uchazečů, kteří se těžko uplatňují na trhu práce. Nejvhodnějším způsobem zaměření na tuto skupinu jsou rekvalifikace pro obnovu praktických dovedností a znalostí i pracovních návyků a podpora zaměstnavatelů k zaměstnávání těchto uchazečů formou příspěvků z aktivní politiky zaměstnanosti.

Průměrná délka evidence

Tab. č. 11: Průměrná délka evidence (ve dnech) ¹⁾

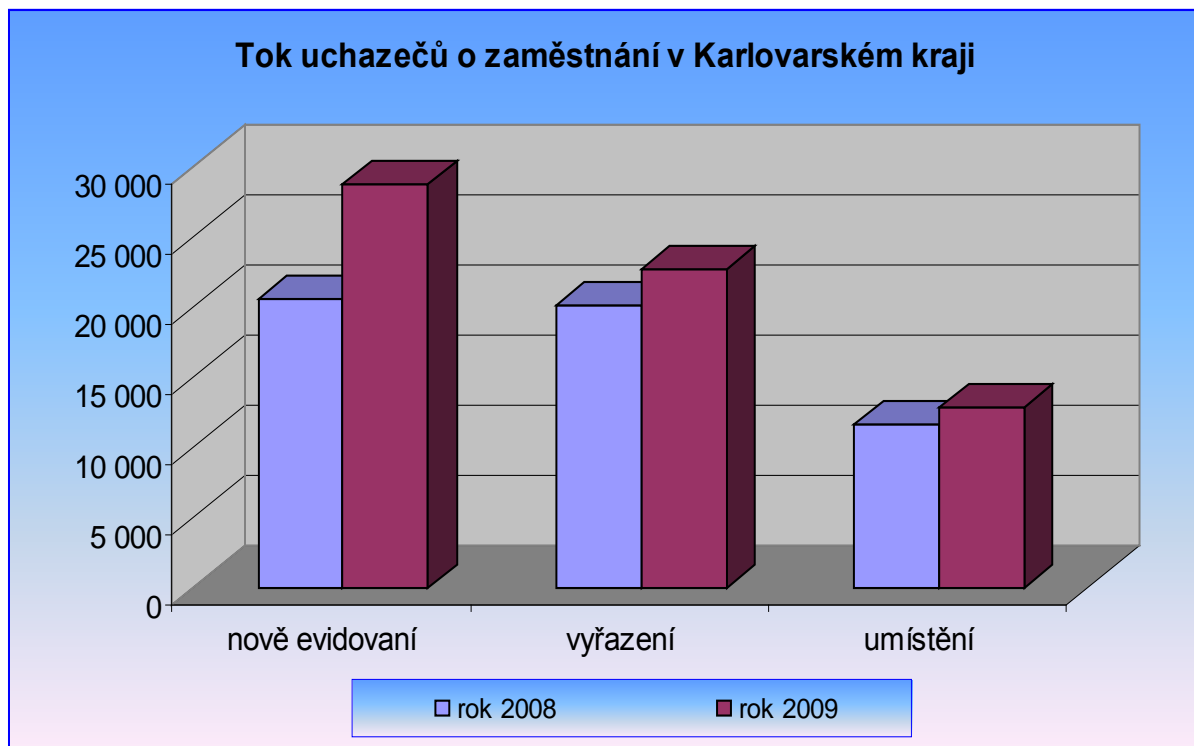
Délka evidence	stav k	
	celkem	
	31.12.2008	31.12.2009
průměrná délka evidence evidovaných uchazečů (ve dnech)	552	456
průměrná délka evidence vyřazených uchazečů (ve dnech)	253	234

¹⁾ Údaje ze čtvrtletní statistiky

Průměrná délka evidence evidovaných uchazečů byla k 31.12.2009 v okrese Cheb 336 dnů, v okrese Sokolov 507 dnů a v okrese Karlovy Vary 525 dnů. Průměrná délka evidence vyřazených uchazečů činí v okrese Cheb 204 dnů, v okrese Sokolov 230 dnů a v okrese Karlovy Vary 268 dnů.

III.1.3 Tok nezaměstnanosti

Graf č. 5: Tok uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji v letech 2008 a 2009



Tab. č. 12: Tok nezaměstnanosti ¹⁾

	celkem		
	nově evidovaní	vyřazení	umístění
rok 2008	20 491	20 073	11 592
rok 2009	28 640	22 592	12 861

Z důvodu světové hospodářské krize, snižování odbytu a zakázek ve společnostech ve všech druzích odvětví a následnému masivnímu propouštění, bylo v Karlovarském kraji během roku 2009 nově zaevidováno 28 640 uchazečů o zaměstnání, což je o 8 149 uchazečů více než během roku 2008. Vyřazených uchazečů bylo během roku 2009 celkem 22 592, což je o 2 519 méně než během roku 2008, kdy bylo vyřazeno z evidence celkem 20 073 uchazečů o zaměstnání. Zaměstnanci propuštění z firem jen těžko nacházeli nová pracovní uplatnění.

III.1.4 Vývoj na trhu práce v letech 2008, 2009

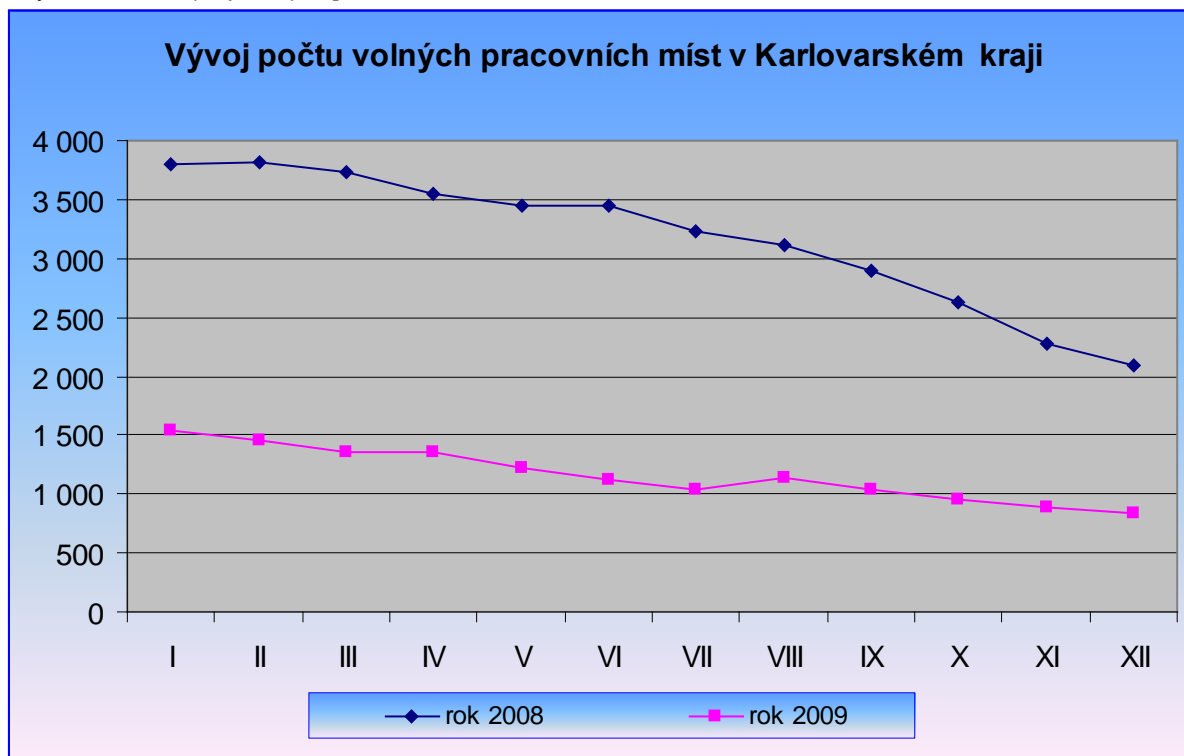
Tab. č. 13: Stav a vývoj volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v letech 2007, 2008, 2009 ¹⁾

Měsíc	Volná místa		Počet uchazečů	
	rok 2008	rok 2009	rok 2008	rok 2009
I	3 807	1 533	13 625	15 399
II	3 809	1 455	13 336	16 458
III	3 732	1 364	12 524	16 888
IV	3 546	1 353	11 863	17 737
V	3 440	1 219	11 471	17 624
VI	3 448	1 121	11 217	17 653
VII	3 234	1 041	11 559	18 024
VIII	3 108	1 134	11 689	17 966
IX	2 894	1 031	11 893	18 160
X	2 628	960	12 005	18 212
XI	2 272	895	12 391	18 351
XII	2 087	830	13 437	19 337

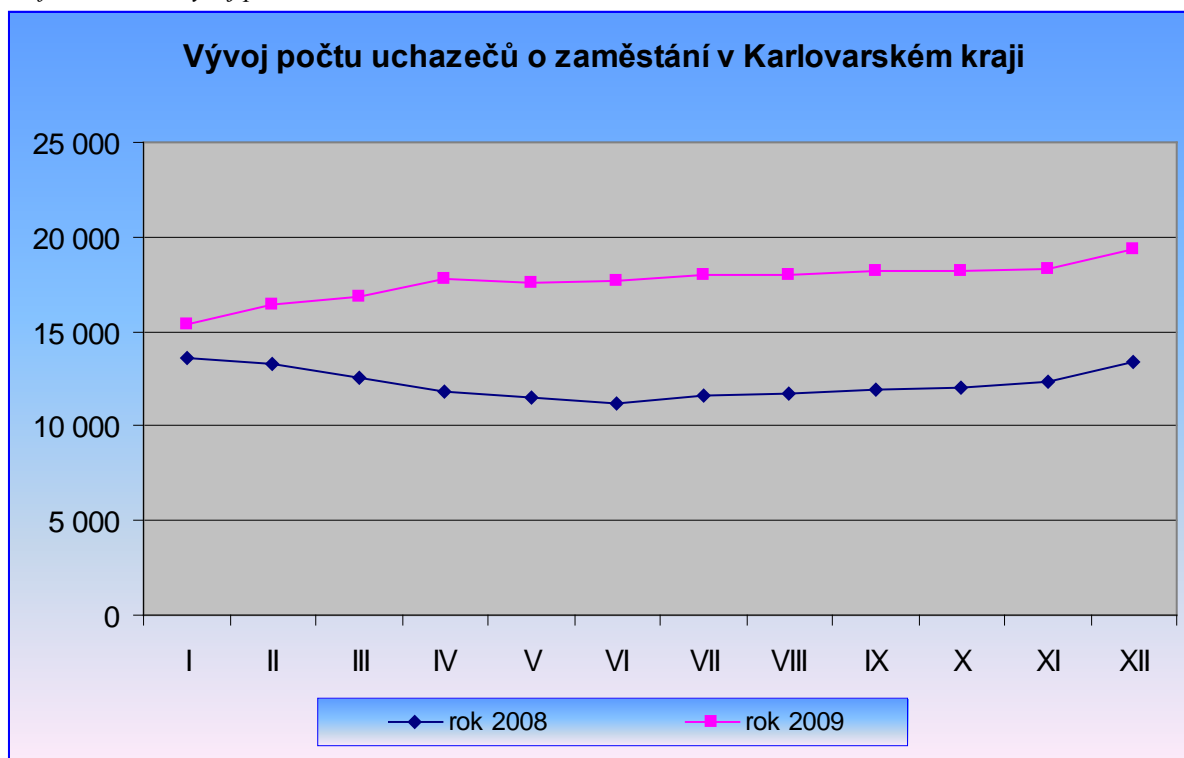
¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Během roku 2009 se počet uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji neustále zvyšoval až na prosincovou hodnotu 19 337 uchazečů. Oproti měsíci prosinci roku 2008 došlo k nárůstu o 5 900 uchazečů o zaměstnání. Největší nárůst uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v měsících lednu a dubnu, dále pak konstantně v letních měsících. Nárůst červencových hodnot roku 2008 a 2009 byl o 6 465 uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 6: Stav a vývoj volných pracovních míst v letech 2008, 2009



Graf č. 7: Stav a vývoj počtu uch. o zaměstnání v letech 2008, 2009



III.1.5 Vývoj míry nezaměstnanosti

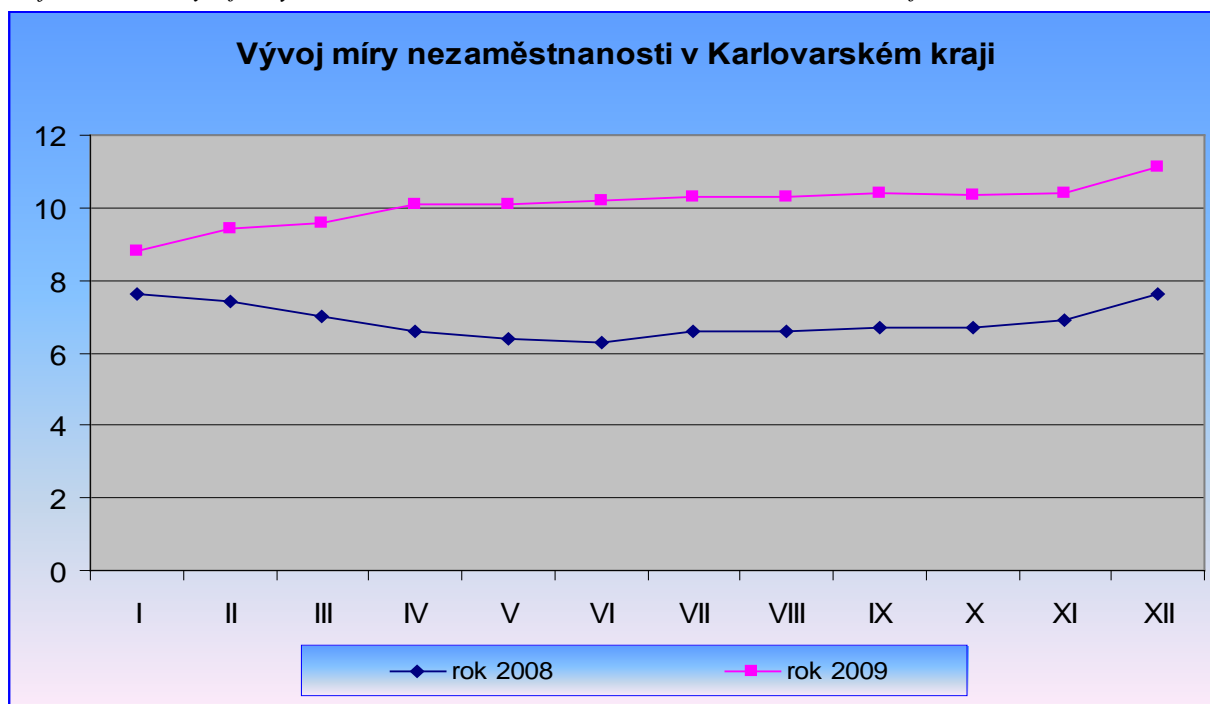
Tab. č. 14: Stav a vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2008 a 2009¹⁾

Měsíc	Karlovarský kraj		Česká republika	
	2008	2009	2008	2009
I	7,6	8,8	6,12	6,8
II	7,4	9,4	5,94	7,4
III	7	9,6	5,61	7,7
IV	6,6	10,1	5,2	7,9
V	6,4	10,1	5,04	7,9
VI	6,3	10,2	5,01	8
VII	6,6	10,3	5,26	8,35
VIII	6,6	10,3	5,32	8,5
IX	6,7	10,4	5,31	8,6
X	6,7	10,35	5,2	8,5
XI	6,9	10,4	5,34	8,6
XII	7,6	11,1	5,96	9,2

¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Po celý rok 2009 přesahovala míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji hodnoty míry celé České republiky. Největší rozdíl byl zaznamenán v měsících dubnu, květnu a červnu. V těchto měsících přesahovala míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji míru nezaměstnanosti České republiky o 2,2%.

Graf č. 8: Stav a vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2008, 2009 v Karlovarském kraji

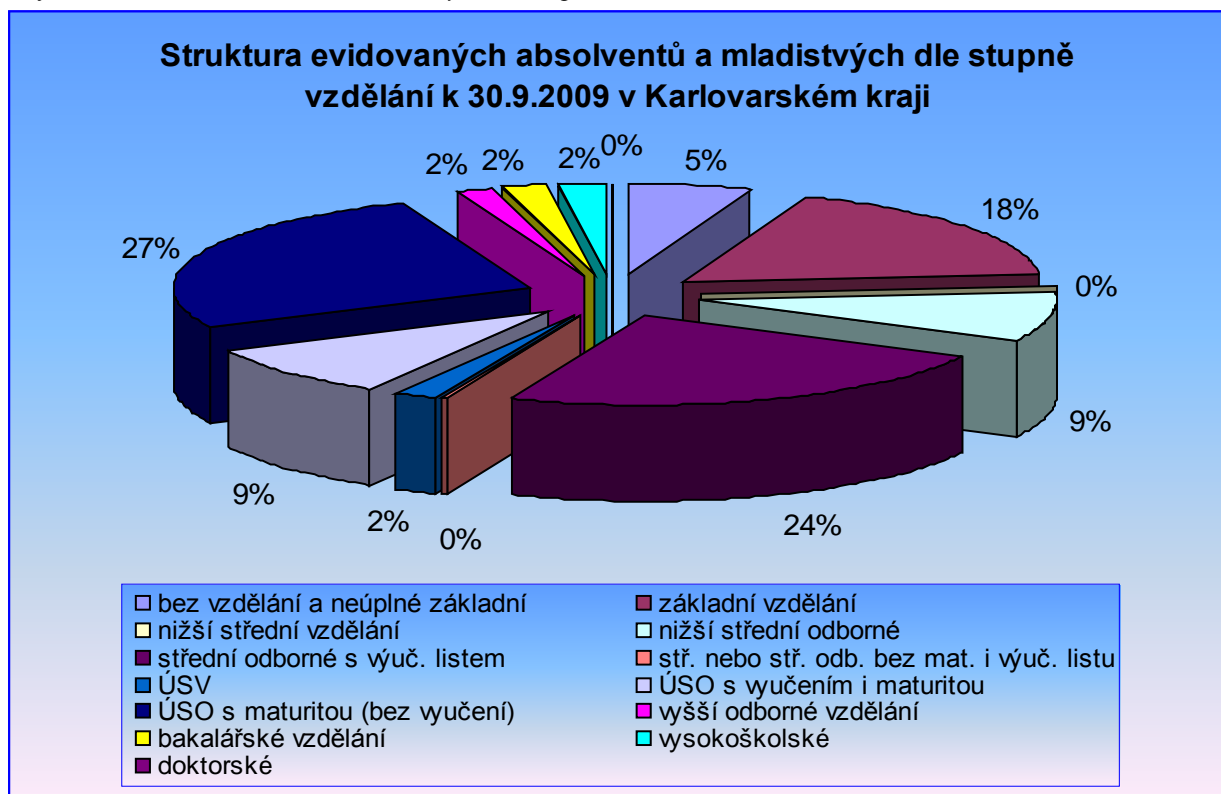


III.2 Absolventi škol a mladiství

Tab. č. 15: Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých podle stupně vzdělání

	stav k	
	celkem	
	30.9.2008	30.9.2009
A + B bez vzdělání a neúplné základní	72	69
C základní vzdělání	222	230
D nižší střední vzdělání	0	0
E nižší střední odborné	68	111
H střední odborné s výuč. listem	186	302
J stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	2	1
K ÚSV	24	26
L ÚSO s vyučením i maturitou	86	119
M ÚSO s maturitou (bez vyučení)	246	334
N vyšší odborné vzdělání	13	21
R bakalářské vzdělání	19	24
T vysokoškolské	30	28
V doktorské	1	1
celkem	969	1 266

Graf č. 9: Struktura absolventů a mladistvých dle stupně vzdělání k 30.9.2009



Úřady práce Karlovarského kraje měli ke dni 31.12.2009 ve své evidenci celkem 1 217 absolventů škol a mladistvých. Z tohoto počtu bylo 877 absolventů škol všech stupňů vzdělání a 340 mladistvých bez kvalifikace. V roce 2009 se počet absolventů a mladistvých zvýšil oproti roku 2008 úměrně s nárůstem počtu uchazečů o zaměstnání.

Hlavním problémem mladistvých při přechodu do praxe je jejich nedostatečné vzdělání a věk. Většinou jsou až do dovršení 18 let v evidenci, pak se u nich pracovní motivace často snižuje a začlenění do pracovního procesu je pro ně obtížné. V tomto směru na úřadech práce Karlovarského kraje napomáhá např. poradenská činnost.

Absolventi se na dlouhodobé nezaměstnanosti výrazně nepodílejí, velká část z nich je zpravidla do několika měsíců umístěna. Z jejich strany je po ukončení školy i zájem o práci tzv. „na zkušenou“ zejména v zemích Evropské unie. U absolventů je však překážkou pro vstup do zaměstnání především absence praxe, kterou zaměstnavatelé často vyžadují. Lze říci, že zaměstnavatelé mají všeobecně zájem o absolventy zejména na pozice různých administrativních pracovníků, lékařů aj.

Absolventi doplácí na situaci na trhu práce, situace by se mohla zlepšit plánovanou optimalizací otevíraných oborů na středních školách a učilištích v kraji. Pro uplatnění absolventů využívají úřady práce v Karlovarském kraji nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a tím jsou rekvalifikace a poradenská činnost. Od 1.10.2004 se vstupem nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se absolventské dohody zrušily. Uchazeči ve věku do 20 let jsou nyní podporovanou skupinou uchazečů o zaměstnání v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, do které se absolventi mohou zařadit.

III.3 Osoby se zdravotním postižením

Tab. č. 16: Vývoj počtu uchazečů osob se zdravotním postižením ¹⁾

Měsíc	Osoby se ZP			
	2008		2009	
	Počet evidovaných osob se ZP	Počet volných pracovních míst vhodných pro osoby se ZP	Počet evidovaných osob se ZP	Počet volných pracovních míst vhodných pro osoby se ZP
Leden	1 733	79	1 725	62
Únor	1 731	80	1 754	57
Březen	1 695	98	1 728	67
Duben	1 639	97	1 730	75
Květen	1 628	99	1 731	45
Červen	1 587	85	1 753	46
Červenec	1 603	109	1 761	59
Srpen	1 595	38	1 753	80
Září	1 587	33	1 747	53
Říjen	1 609	38	1 744	68
Listopad	1 606	58	1 724	49
Prosinec	1 650	57	1 777	88

¹⁾ Údaje ze čtvrtletní statistiky

Osoby se zdravotním postižením si na trhu práce jen velmi těžko hledají pracovní uplatnění, neboť volných míst pro tyto uchazeče není mnoho. Zaměstnavatelé mají o uchazeče se zdravotním postižením minimální zájem. Tito uchazeči nemohou vykonávat převážnou část nabízených volných míst vzhledem k jejich zdravotnímu stavu. Problémem je také jejich častá nemocnost a nižší produktivita práce.

Zdravotní omezení nedovolují vykonávat převážnou část zaměstnavateli nabízených zaměstnání a zaměstnavatelé mají obavy, že bude zaměstnanec se zdravotním postižením

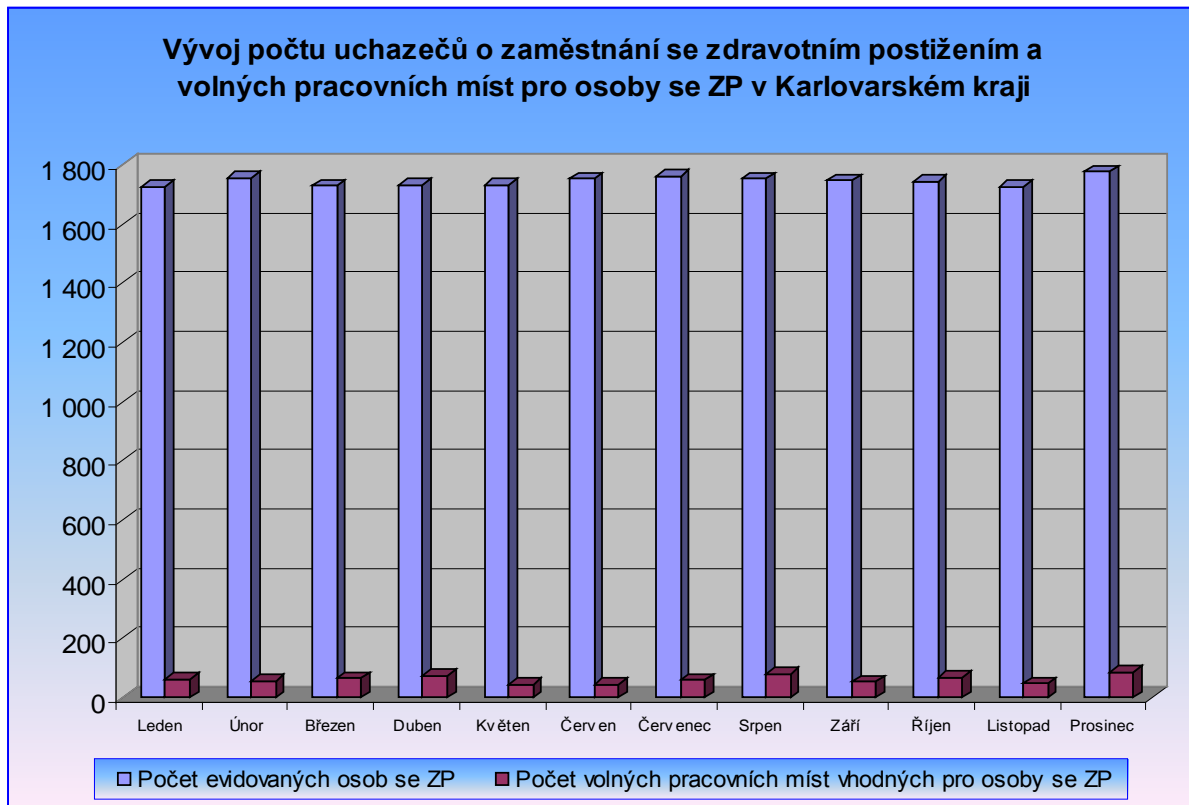
často nemocný. Zaměstnavatelé otevřeně uvádí, že je pro ně zpravidla výhodnější a prakticky bez rizika takové občany nezaměstnávat a raději plnit povinný podíl peněžními odvody.

Tab. č. 17: Podíl evidovaných osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání¹⁾

Stav vždy k	31.12.2008	31.12.2009
Podíl evidovaných osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání	12,3%	9,2%

V rámci Karlovarského kraje se situace v porovnání s předchozím pololetím roku 2008 pro uchazeče mírně zlepšila. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů klesl o 3,1 %. Je ovšem nutné dodat, že v roce 2009 došlo k enormnímu nárůstu uchazečů o zaměstnání, proto je podíl evidovaných osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů příznivější, než v roce minulém. Problémy s umístěním těchto uchazečů jsou umocněny i profesním nesouladem a nevhodností nabízených míst vzhledem ke zdravotnímu stavu uchazečů se zdravotním postižením.

Graf č. 10: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením a volných pracovních míst pro osoby se ZP v Karlovarském kraji



III.4 Situace dalších problémových skupin na trhu práce

Z analýzy struktury uchazečů o zaměstnání, evidovaných v roce 2009 vyplývá, že na míře nezaměstnanosti se dlouhodobě podílejí některé specifické skupiny občanů, kteří jsou hůře umístitelní do nového zaměstnání než ostatní uchazeči. Jedná se o skupiny uchazečů o zaměstnání, které charakterizují zejména určité objektivní okolnosti, a které brání rychlému a bezproblémovému zprostředkování nového vhodného zaměstnání.

Do těchto skupin spadají:

- a) uchazeči s nízkým vzděláním a odbornou kvalifikací a uchazeči s nízkou flexibilitou na trhu práce,
- b) uchazeči pečující o děti do 15 let věku,
- c) absolventi škol a odborných učilišť,
- d) osoby se zdravotním postižením,
- e) uchazeči se skrytým nezájmem o zaměstnání,
- f) uchazeči se zdravotním omezením pro výkon zaměstnání,
- g) uchazeči starší 50 let věku,

add.:

- a) Zaměstnavatelé i nadále mají nižší zájem o zaměstnance s nízkým vzděláním. Struktura volných míst z převážné části neodpovídá struktuře uchazečů o zaměstnání. Na trhu práce jsou stále více vyžadováni především uchazeči s kvalifikací a praxí. Problémem je i skupina starších uchazečů, kteří neumí pracovat s novými trendy, např. s informačními technologiemi, nebo jim chybí znalost světového jazyka, a nesplňují tak požadavky zaměstnavatelů pro řádný výkon práce. K těmto novým trendům často nemají tyto uchazeči ani pozitivní vztah, který je pro jejich znalost předpokladem. Specifickou kategorií jsou starší uchazeči o zaměstnání, kteří dlouhodobě vykonávali zaměstnání v jedné profesi a ta již není na trhu práce žádaná. Převážná část těchto uchazečů má navíc i zdravotní potíže. Úřad práce se snaží tyto občany v co nejširší míře rekvalifikovat do profesí, které jsou na trhu práce žádanější, učít je formou rekvalifikace novým trendům a dále pořádá motivační kurzy pro tyto občany.
- b) Zaměstnavatelé často zřizují provozy s prací na směny nebo s pracovní dobou, která koliduje s pracovní dobou školek a školních družin. Uchazeče pečující o děti tak nelze do takových zaměstnání umístit, neboť musí ráno dávat nebo dovážet dítě do předškolního zařízení a odpoledne, nejpozději do 16 hodin (někde i do 15 hodin), dítě ze zařízení vyzvednout. Mnoho zaměstnavatelů také pracuje v sobotu či v neděli, kdy jsou tato zařízení zcela zavřena. Při 8 hodinové pracovní době a v kombinaci s dopravou do práce tak zbývá velmi málo prostoru pro nalezení vyhovující pracovní doby. Tento problém se týká hlavně matek/otců samoživitelů a případů, kdy jeden z manželů pracuje na směny a uchazečů, kteří bydlí mimo hlavní spádové oblasti regionu.
- c) Absolventi středních škol a odborných učilišť mají problém při hledání vhodného zaměstnání hlavně z důvodu nedostatku zaměstnání odpovídajících jejich kvalifikaci. Dalším neméně významným handicapem je nulová praxe v oboru a absence pracovních a životních zkušeností. Absolventi si hledají zaměstnání v jiných oborech a postupně ztrácejí znalosti a motivaci k práci ve svém oboru. Po několika letech zpravidla již nejsou plně schopni, nebo si netroufají práci ve svém oboru vykonávat. Dále je třeba uvést, že z reakcí zaměstnavatelských organizací je často zřejmé, že mnohým absolventům často

chybí základní znalosti pro výkon práce v oboru, přestože úspěšně vykonali závěrečnou či maturitní zkoušku. Jen menší procento zaměstnavatelů ocení výhodu absolventů, kterou je absence špatných pracovních návyků z předchozích zaměstnání a díky kterým si zaměstnavatelé mohou připravit pracovníka dle vlastních potřeb. Další velkou výhodou je znalost nových technických trendů, technologií a informačních systémů, jako je např. obsluha PC, práce s Internetem či znalost světového jazyka a schopnost tyto trendy nadále rozvíjet. Přesto jejich jazyková vybavenost často postrádá potřebnou odbornost.

- d) Osoby se zdravotním postižením si na trhu práce hledají jen velmi těžce možnost pracovního uplatnění, neboť vhodných volných míst pro tyto občany je stále velmi málo. K 31.12.2009 bylo pro osoby se zdravotním postižením pouze 88 volných pracovních míst v nabídce úřadů práce Karlovarského kraje. Počet osob se zdravotním postižením byl k 31.12.2009 celkem 1 777, z celkového počtu 19 337 uchazečů o zaměstnání. Zdravotní omezení nedovolují vykonávat převážnou část zaměstnavateli nabízených zaměstnání a zaměstnavatelé mají obavy, že bude zaměstnanec se zdravotním postižením často nemocný. Zaměstnavatelé otevřeně uvádí, že je pro ně zpravidla výhodnější a prakticky bez rizika takové občany nezaměstnávat a raději plnit povinný podíl peněžními odvody.
- e) V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou trvale uchazeči, kteří ve skutečnosti nemají skutečný zájem o zprostředkování zaměstnání. Využívají sociálního systému, kdy je pro výplatu sociálních dávek nezbytná evidence na úřadu práce. Tito občané si práci nehledají, dokládají úřadu práce časté pracovní neschopnosti a všemi způsoby se snaží, aby jim úřad práce práci nenabízel, nebo je do nabízené práce zaměstnavatel nepřijal. Měsíční příjem sociálních dávek je zpravidla větší či stejný jako předpokládaný výdělek v zaměstnání, neboť se převážně jedná o uchazeče s nízkým vzděláním (základním, nedokončeným základním nebo bez vzdělání), kde je předpoklad výdělku na hranici minimální mzdy. Prokazování, že o práci zájem tyto lidé nemají, je však vzhledem k celkovému nedostatku pracovních příležitostí velice obtížné a zdoluhavé. Další výhodou pro tyto uchazeče o zaměstnání je státem hrazené zdravotní pojištění.
- f) Velmi často jsou vystavovány pracovní neschopnosti uchazečům o zaměstnání pro akutní zdravotní potíže. Musíme však dodat, že je mnoho zdravotních omezení i pracovních neschopností vystaveno neopodstatněně, když uchazeč nechce přijmout zprostředkované zaměstnání např. z finančních důvodů a hrozí mu vyřazení z evidence úřadu práce. Tomuto faktu nezabránila ani změna ve zdravotnictví, kdy není osobám v pracovní neschopnosti po dobu prvních 3 dnů hrazena nemocenská – uchazeči o zaměstnání dále pobírají buď podporu v nezaměstnanosti, nebo jiné sociální dávky.
- g) Uchazeči starší 50 let věku tvoří 26% z celkového počtu všech evidovaných uchazečů (tj. uchazeči ve věku 50 – 54 let tvoří 12%, uchazeči ve věku 55 – 59 tvoří 12% a osoby starší 60 let tvoří 2% z celkového počtu všech uchazečů o zaměstnání k 31.12.2009). Bohužel se úřadům práce v některých případech nedaří vrátit tyto uchazeče zpět na trh práce, přestože jsou zařazováni do rekvalifikačních kurzů, nebo do poradenských aktivit. Přispívá k tomu skutečnost, že získat v tomto vyšším věku zaměstnání je velký problém, lidé si nevěří, velmi často si stěžují na věkovou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, a to se odráží i na jejich ochotě pokusit se změnit svou situaci. Osoby starší 50 let velmi často nesplňují požadavky ze strany zaměstnavatelů z důvodu neznalosti světových jazyků, nových trendů, resp. informačních technologií apod.

III.5 Ohrožené mikroregiony v kraji

Tab. č. 18: Charakteristika ohrožených mikroregionů k 31.12.2009

Název mikroregionu	EAO	uchazeči		MN v %	
		celkem	dosažitelní	z celk. počtu uch.	z dosaž. uchazečů
Hradiště	312	66	66	21,2	21,2
Bochovsko	1 190	209	205	17,6	17,2
Chodov	10 310	1 567	1 551	15,2	15
Kraslice	7 361	1 136	1 118	15,4	15,2
Tepelsko	1 564	252	248	16,1	15,9
Chebsko	26 197	3 260	3 237	12,44	12,36

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

V okrese **Karlovy Vary** činila míra nezaměstnanosti k 31.12.2009 10,5%.

Karlovarský okres se člení na 8 mikroregionů – Nejdecko, Bochovsko, Ostrovsko, Jáchymovsko, Toužimsko, Karlovarsko, Žluticko a Hradiště.

Mezi nejproblémovější mikroregiony okresu Karlovy Vary patří Hradiště a Bochovsko. Nejnižší míru nezaměstnanosti jsme v průběhu roku 2009 zaznamenali v mikroregionu Karlovarsko, k 31.12.2009 byla 9,7%.

V mikroregionu Hradiště byla k 31.12.2009 míra nezaměstnanosti 21,2%. Tento mikroregion je bývalý vojenský výcvikový prostor, kde stále nevznikají nové firmy s nabídkou nových volných pracovních míst. Jedná se o největší mikroregion v okrese (rozloha 331,6 km²).

V mikroregionu Bochovsko byla k 31.12.2009 míra nezaměstnanosti 17,2%). Spolu s mikroregionem Žluticko se jedná o bývalé zemědělské oblasti, kde také nevznikají nové firmy a poptávka po pracovních silách je téměř nulová. V obcích těchto mikroregionů v jižní a východní části okresu jsou zanedbané či opuštěné objekty socialistické zemědělské výroby a celkový vzhled obcí je poznamenán nedostatečnou údržbou a obnovou domů. Nejvýznamnější zaměstnavatelé na Bochovsku jsou firmy H a R Komplet s.r.o., Emil Stašák – Statek Údrč; Cukrárna Ondra s.r.o. a menší zemědělské firmy.

Mnoho obcí okresu se sdružuje do četných sdružení obcí nebo do zájmových sdružení, které tak vytvářejí jiné členění do mikroregionů než je využíváno pro činnosti úřadů práce. Předmětem činnosti těchto sdružení obcí je především koordinování celkového rozvoje území regionu na základě společné strategie, dále koordinování územních plánů a územního plánování, přímé provádění společných investičních akcí, společný postup při prosazování ekologické aktivity území, společná propagace mikroregionu v cestovním ruchu apod. Sdružení mají ve většině vypracovaný strategický rozvojový dokument mikroregionu.

Významnými sdruženími obcí nebo zájmovými sdruženími jsou v okrese Karlovy Vary:

Vodohospodářské sdružení obcí západních Čech - Jednotná správa a řízení obecních vodovodů a kanalizací a dalších společných částí z majetku obcí, které slouží výrobě a rozvodu vody, k odvodu a likvidaci odpadních vod na principu investiční a cenové solidarity

členů svazku. Celkem: 86 obcí, z toho 51 obcí z Karlovarského kraje, 29 obcí z Plzeňského kraje, 1 obec ze Středočeského kraje a 5 obcí z Ústeckého kraje.

Sdružení Krušné Hory – západ - Propagace cestovního ruchu, kultury a sportu. Sdružuje některé obce z Nejdecka, Ostrovska, Jáchymovska, Toužimska a Karlovarska.

Sdružení Centrální Krušnohoří - Zajišťování regionálního programování a realizace místní strategie regionálního rozvoje, podpora hospodářských aktivit v regionu, navázání spolupráce a organizační propojení s obdobnými sdruženími, popř. s dalšími organizacemi, spolupráce s příhraničními sousedními obcemi, zvyšování atraktivity regionu pro aktivní cestovní ruch, propagace regionu, podpora rozvoje infrastruktury, zemědělství, ochrany a tvorba životního prostředí. Sdružuje některé obce Jáchymovska a Nejdecka.

Regionální sdružení obcí a měst Euregio Egrensis - Všeestranně působit k prohloubení a rozvíjení přátelských vztahů mezi ČR a SRN – obcemi, městy, institucemi i jednotlivci. Doporučuje náměty ke spolupráci partnerských stran v příhraničním regionu trojmezí Čech, Bavorska a Saska. Sdružuje některé obce z Jáchymovska, Bochovska, Nejdecka, Ostrovska, Žluticka a Karlovarska.

SOKO – Sdružení obcí krušnohorské oblasti - Koordinace územních plánů, vytváření, projektování a realizace společných projektů, akcí a aktivit, koordinace významných investičních akcí v zájmovém území, společný postup při získávání finančních prostředků z různých fondů, společná podpora podnikání na území mikroregionu, zvýšení atraktivity zájmového území pro investory, zvýšená ochrana životního prostředí v zájmovém území, společný postup při dosahování ekologické stability území, snižování nezaměstnanosti na území mikroregionu, informační a iniciační činnost vůči podnikatelským subjektům a obyvatelům zájmového území. Sdružuje obce Jáchymovska.

Region Karlovarský venkov - Koordinování celkového rozvoje území mikroregionu na základě společné strategie, společná propagace mikroregionu v cestovním ruchu. Sdružuje obce Otovice, Hájek a Sadov.

Svazek obcí Doupovské hory - Koordinování celkového rozvoje území mikroregionu na základě společné strategie, koordinování územních plánů a územního plánování, přímé provádění společných investičních akcí, společná propagace mikroregionu v cestovním ruchu. Sdružuje některé obce Toužimska, Žluticka, ale i Karlovarska a Bochovska.

Svazek obcí Bystřice - Rozvoj dopravní infrastruktury regionu, zvýšení kapacity a celková rekonstrukce silnic k nově otevíranému silničnímu přechodu Potůčky – Johanngeorgenstadt pro osobní automobily do 3,5 t. Sdružuje některé obce Jáchymovska a Ostrovska.

V okrese **Sokolov** míra nezaměstnanosti k 31.12.2009 činila 13,3%.

Sokolovský okres se člení na šest mikroregionů – Sokolov, Chodov, Kraslice, Horní Slavkov, Kynšperk nad Ohří a Locket. Nejproblematictějšími mikroregiony okresu Sokolov jsou Chodov a Kraslice. Celý rok 2009 byly zaznamenávány v těchto mikroregionech nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti. V prosinci byla zaznamenána absolutně nejvyšší hodnota 15,19% v mikroregionu Kraslice.

V lednu 2009 dosahovaly míry nezaměstnanosti ve všech mikroregionech na Sokolovsku svých ročních minimálních hodnot, přičemž absolutně nejnižší hodnota byla zaznamenána

v Horním Slavkově ve výši 7,47%. Dále se v jednotlivých mikroregionech míra nezaměstnanosti vyvíjela velmi nepříznivě a celý rok 2009 docházelo k jejímu postupnému zvyšování. V mikroregionu Horní Slavkov byly vykazovány po celý rok nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti v rámci celého okresu Sokolov. Prosincové míry nezaměstnanosti jsou ve všech mikroregionech okresu Sokolov v meziročním srovnání zdatelně vyšší. Nejvýraznější nárůst oproti loňskému konci roku zaznamenal mikroregion Chodov, tady vzrostla míra nezaměstnanosti o 5,19%. Výrazný nárůst byl zaznamenán rovněž v mikroregionu Kraslice, kde stoupla míra nezaměstnanosti o 5,07% v meziročním srovnání.

Mikroregion Sokolov se vyznačuje největším počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva a sdružuje celkem 16 obcí. K 31.12.2009 bylo v tomto mikroregionu evidováno 2 844 uchazečů o zaměstnání, tj. o 804 uchazečů o zaměstnání více oproti prosinci 2008 (2 040 uchazečů). Nezaměstnanost mikroregionu dosáhla k 31.12.2009 výše 12,32%, meziročně se tak zvýšil o 3,67%. Minimální hodnota míry nezaměstnanosti byla v mikroregionu Sokolov koncem roku 2009 zaznamenána v Těšovicích ve výši 3,75%, maximální v Dasnicích, tj. 26,51%.

Nezaměstnanost v tomto mikroregionu trvale ovlivňují organizační změny velkých průmyslových firem, které se zabývají především důlní, textilní, potravinářskou, strojírenskou a elektrotechnickou výrobou. Během roku 2009 zasáhla téměř všechny zaměstnavatele hospodářská krize, zejména u společností se zahraniční spoluprací a převážně zabývajících se výrobou komponentů pro automobilový průmysl nebo výrobou porcelánu. Mikroregion Sokolov nabízí uchazečům o zaměstnání velmi pestrou strukturu odvětví, v nichž si mohou hledat zaměstnání. Lze zde najít zaměstnání u společností zabývajících se textilní výrobou, stavebnictvím, dopravou, výrobou keramiky a porcelánu, zdravotnictvím a službami, ale nabídka volných pracovních míst se oproti minulým letům a vlivem ekonomické situace podstatně snížila.

Jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu Sokolov je firma Hexion Specialty Chemicals, a.s., zabývající se chemickým průmyslem. (viz. oddíl II.2. Vývoj zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů v okrese). VISHAY ELECTRONIC spol. s r.o., elektrotechnická firma, kde byl zaznamenán během 1. pololetí 2009 úbytek zaměstnanců z důvodu prudkého poklesu zakázek v důsledku celosvětové krize. Koncem roku 2009 se firmě navýšily zakázky. Firma plánuje v roce 2010 restrukturalizace výroby vrstevových odporů a přestavbu části výrobní haly na logistický sklad. Současný stav zaměstnanců zůstane zachován. Wieland Electric, s.r.o. – firma se zabývá výrobou elektronických součástek. V roce 2009 se firma potýkala s poklesem zakázek a musela omezit výrobu, rovněž přijala opatření částečné nezaměstnanosti a musela snížit stav svých zaměstnanců o cca 80 osob. Počátkem roku 2010 plánuje společnost navýšení počtu pracovních míst o 120 v souvislosti s dalšími převody výrobních pracovišť a nových výrobků. Ept connector s.r.o., firma s elektrotechnickou výrobou. Stabilní perspektivní zaměstnavatel mikroregionu Sokolov. Významné změny se v 1. pololetí 2010 neočekávají. Svatavské strojírný s.r.o., strojírenská firma zaměřená na výrobu svařovaných ocelových konstrukcí, zakázkovou výrobu a opravy strojních zařízení, výrobu dílů železničních vozidel. Firma musela v roce 2009 částečně omezit výrobu po zrušení některých zakázek ze strany zahraničního odběratele. Velmi významným zaměstnavatelem je Karlovarská krajská nemocnice, a.s., která se již dlouhodobě potýká s nedostatkem lékařů a zdravotních sester.

Mikroregion Kraslice se nachází v odlehlejší severní příhraniční části okresu (oblast Podkrušnohoří). Je zde zřízeno detašované pracoviště úřadu práce. K 31.12.2009 zde bylo evidováno 1 136 uchazečů o zaměstnání, tj. o 359 uchazečů více než ke konci roku 2008.

Minimální míra nezaměstnanosti 8,70% byla v prosinci 2009 v Jindřichovicích, maximální v obci Oloví – 23,29%. Celkově míra nezaměstnanosti v tomto mikroregionu meziročně stoupla o 5,07% na 15,19%. Mikroregion Kraslice se vyznačuje větším počtem malých obcí odlehlých od spádového města Kraslice bez dopravního spojení nebo jen s velmi špatným dopravním spojením. Pracovní příležitosti v těchto obcích, kde bylo dříve rozvinuto zemědělství a lesnictví, nejsou prakticky žádné. Zrušením několika firem se zavedenou textilní nebo sklářskou výrobou došlo k uvolnění značného počtu pracovní síly. Díky blízkosti hranice se SRN je mikroregion Kraslice výhodný pro německé investory a část zdejšího obyvatelstva využívá tuto dopravní dostupnost a dojíždějí za prací do příhraničních německých firem. Pracovní příležitosti poskytuje v Kraslicích i rozvíjející se turistický ruch. Pro zimní sporty a cykloturistiku jsou obce v okolí Kraslic vyhledávané.

AMATI – Denak, s.r.o. - výroba hudebních nástrojů, je největším zaměstnavatelem na Kraslicku. Společnost prošla restrukturalizačním procesem od roku 2007. Rok 2009 měl být rokem dalšího rozvoje. Nástupem světové finanční krize nedošlo k dokončení restrukturalizačních záměrů v oblasti odprodeje nepotřebného movitého majetku a došlo ke konci roku 2009 k postupnému snížení zakázkového krytí a firma byla nucena propustit v roce 2009 celkem 23 zaměstnanců. ROTAS STROJÍRNY spol. s r.o. - strojírenská firma s dlouhodobým problémem sehnat kvalifikované pracovníky do svého provozu, zaměstnává pracovníky ze Slovenské republiky. V roce 2009 došlo ve firmě k poklesu výroby z důvodu posunu dodacích lhůt. Situace ve společnosti byla řešena přechodně částečnou nezaměstnaností, byl stanoven 3denní pracovní týden. Organizační změny si vyžádaly i nutné propouštění. Do budoucna plánuje firma rozšíření výroby do další výrobní haly, která bude kompletně modernizovaná. Zvýšení výrobní kapacity závisí na zajištění zakázkové náplně. Menší i větší textilní společnosti jsou významnými zaměstnavateli na Kraslicku, např. SAMETEX spol. s r. o., provoz Kraslice s cca 130 zaměstnanci. Firma oznámila v roce 2009 hromadné propouštění 30 zaměstnanců z důvodu omezení výroby způsobeným výrazným poklesem zakázek vlivem celkové mezinárodní krize v textilním průmyslu. V současné době má firma příslib nových zakázek. Dalšími významnými zaměstnavateli s textilním zaměřením na Kraslicku je např. Car Trim k.s., Uniform - Accessoires Bohemia, s. r. o., Tap-Servis Bohemia s.r.o. a Topstick strojní vyšívání spol. s r.o. Mezi významné sklářenské firmy patří AGC Flat Glass Czech a.s. s cca 118 zaměstnanci a Flabeg Czech s.r.o. – sklářská firma, která ukončila v 1. pololetí 2009 část své výroby a snížila stav svých zaměstnanců. V současné době ale společnost rozjíždí novou výrobu specializující se na výrobu solárních skel.

V okrese **Cheb** míra nezaměstnanosti k 31.12.2009 činila 9,9%.

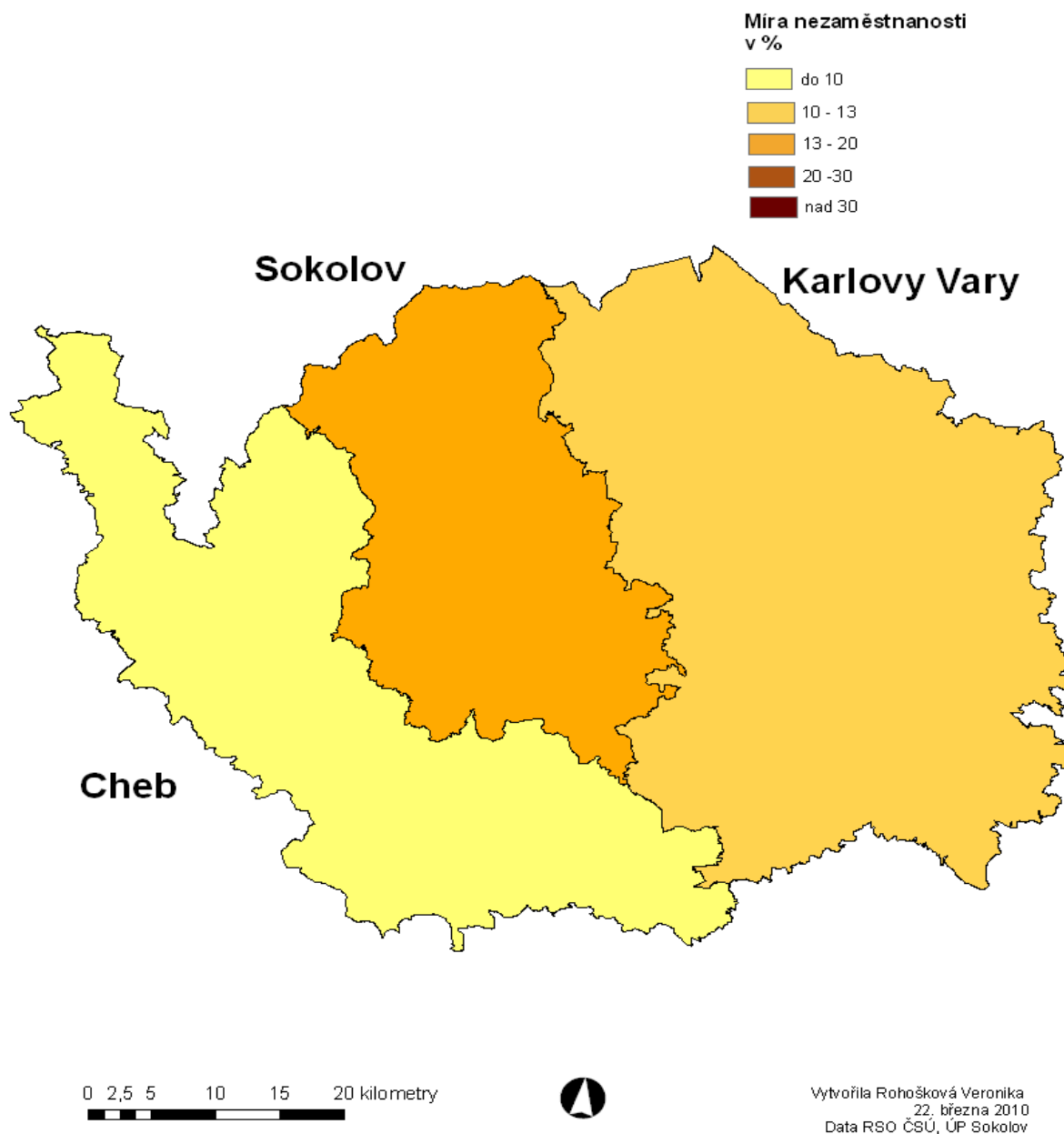
Okres Cheb lze rozdělit na 4 mikroregiony – Chebsko, Ašsko, Mariánskolázeňsko a Tepelsko. Od 1.1.2007 došlo ke změně území okresu Cheb. Od tohoto data (podle vyhlášky č. 513/2006 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy) spadá nově pod okres Cheb území města Teplá (to dříve spadalo pod okres Karlovy Vary).

Míra nezaměstnanosti v mikroregionu Tepelsko k 31.12.2009 dosáhla hodnoty 15,86 % a celkový počet uchazečů o zaměstnání zde činil 252 (dosažitelných uchazečů o zaměstnání bylo 248). Celkem bylo v tomto mikroregionu k 31.12.2009 zaměstnavateli nahlášeno na Úřad práce v Chebu pouze 1 volné pracovní místo. Tento mikroregion čítá podle Českého statistického úřadu (podle výsledků Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2001) celkem 3 101 obyvatel (z toho 1 564 ekonomicky aktivních obyvatel).

Míra nezaměstnanosti v mikroregionu Chebsko k 31.12.2009 dosáhla hodnoty 12,36 % a celkový počet uchazečů o zaměstnání zde činil 3 260 (dosažitelných uchazečů o zaměstnání bylo 3 237). Celkem bylo v tomto mikroregionu k 31.12.2009 zaměstnavateli nahlášeno na Úřad práce v Chebu 159 volných pracovních míst. Tento mikroregion čítá podle Českého statistického úřadu (podle výsledků Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2001) celkem 48 255 obyvatel (z toho 26 197 ekonomicky aktivních obyvatel).

III.6 Mapa Karlovarského kraje – rozčleněná na jednotlivé okresy

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI KARLOVARSKÉHO KRAJE k 31.12.2009



Míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech k 31.12.2009:

Okres Karlovy Vary	10,5%
Okres Sokolov	13,3%
Okres Cheb	9,9%

IV. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tab. č. 19: Zaměstnávání cizinců, občanů EU, EHP a Švýcarska

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31.12.2008	31.12.2009
zaměstnanci s pracovním povolením	1 531	895
informace o zaměstnání podle § 98 písm. a) až e), j) až p)	868	999
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska	2 320	1 817

Při zaměstnávání cizinců v Karlovarském kraji úřady práce přihlížejí k tomu, aby nedocházelo k zaměstnávání cizinců na úkor uchazečů evidovaných úřady práce. Karlovarský kraj patří stále mezi kraje, o které je z hlediska pracovních příležitostí ze strany cizinců zájem.

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

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

Okres Karlovy Vary:

Zaměstnávání občanů EU:

K 31.12.2009 bylo v okrese Karlovy Vary evidováno 751 zaměstnaných občanů EU/EHP. Z tohoto počtu je 283 žen, což je cca 38%. Nejpočetnější skupiny tvoří občané Slovenska s 59% a občané Polska s 22% z celkového počtu zaměstnaných občanů EU/EHP. Podíl žen na celkové zaměstnanosti občanů EU/EHP v okrese činí 38%.

Oproti roku 2008 poklesla v okrese zaměstnanost občanů EU o 22,1%, z toho občanů Slovenska o 17,7%, občanů Polska téměř o 34% a v podstatě zůstala na úrovni 1. pololetí roku 2009. Největší úbytek u občanů Slovenska i Polska tvořili zejména zaměstnanci s dosaženým základním a středním odborným vzděláním. Podíl občanů Slovenska i Polska se snížil ve všech odvětvích, slovenští občané se i nadále v našem okrese uplatňují zejména jako stavební dělníci a dělníci v průmyslu, snížil se výrazně počet montážních a pomocných dělníků v průmyslu bez kvalifikace. Naopak setrvalý stav je u pomocného zdravotního personálu a personálu v lázeňství, zdravotních sester a lékařů. Zaměstnavatelé s největším počtem zaměstnaných slovenských pracovníků v okrese jsou NEMOS Plus s.r.o., Karlovarská nemocnice a.s., Léčebné lázně Jáchymov a.s., WITTE Nejdek s.r.o. a agentury práce se sídlem mimo karlovarský okres. I nadále bylo v okrese Karlovy Vary zaměstnáno nejvíce polských občanů, převážně v oboru stavebnictví u firem KRAK-CHEM Sp.z.o.o. a IMP STARS s.r.o.

Zaměstnávání ostatních cizinců:

K 31.12.2009 bylo na Úřadu práce v Karlových Varech evidováno celkem 1144 cizinců (celkem povolení k zaměstnání a informací) z toho 615 žen. Nejvíce bylo evidováno občanů Ukrajiny (40,3%), poté Ruska (19%), Vietnamu (15,6%) a Thajska (5,2%).

V roce 2009 došlo oproti roku 2008 v okrese Karlovy Vary k výraznému snížení počtu cizinců požadujících povolení, resp. prodloužení k zaměstnání. V absolutních číslech klesl počet předložených žádostí oproti loňskému roku o 462, tj. o 40,7%. Oproti stavu k 31.12.2008 poklesl počet vydaných povolení k zaměstnání u občanů Ukrajiny o 300 a občanů Mongolska o 55 osob.

V rámci správního řízení nebylo vyhověno 88 žádostem o vydání povolení, resp. prodloužení povolení k zaměstnání.

Ve značném množství případů se u vydaných povolení k zaměstnání, resp. prodloužení povolení jedná o členy statutárních orgánů nebo společníky obchodních společností a členy družstev plnících úkoly ve prospěch společnosti či družstva. K 31.12.2009 činil podíl vydaných povolení k zaměstnání společníkům, statutárním orgánům a členům družstev více než jednu třetinu z celkového počtu.

Zaměstnávání našich občanů v SRN a dalších zemích EU:

Od 1.1.2009 se prodloužila doba tzv. sezónních povolení ze 4 na 6 měsíců. Jelikož se jedná převážně o sezónní práce v oblasti gastronomie a zemědělství, němečtí zaměstnavatelé takové prodloužení vítají. Umožňuje jim tak plně zaměstnávat české občany po celou dobu sezóny a odpadá tak starost se zácvikem nových zaměstnanců.

Jen v okrese Karlovy Vary úspěšně zažádalo o pracovní povolení na sezónní práce 36 občanů ČR.

Nabídka dlouhodobého pracovního povolení do Německa (na 12 – 18 měsíců) zůstává stále aktuální a Češi ji dále hojně využívají. Bohužel existují způsoby, jak nežádat prostřednictvím ÚP nebo MPSV, a proto je problematické sledovat statistiky, o kolik povolení bylo zažádáno.

Ostatní státy EU/EHP lákají české občany snad ještě více. Právě díky možnosti pracovat zde bez pracovního povolení. Ve většině zemí platí pouze povinnost se zaregistrovat. Mezi nejnavštěvovanější země patří stále Velká Británie a Irsko.

Okres Sokolov:**Zaměstnávání cizinců:**

K 31.12.2009 pracovalo v působnosti Úřadu práce v Sokolově 36 cizinců s povolením k zaměstnání. Za rok 2009 bylo podáno 29 žádostí cizinců o povolení k zaměstnání. Ve správním řízení bylo vydáno 27 nových povolení k zaměstnání, z toho 7 cizincům na základě účasti v právnické osobě. Pouze u jednoho společníka bylo v závěru roku vydáno povolení k zaměstnání, na základě kterého žádal o povolení k pobytu na zastupitelském úřadě ČR v Moskvě. U všech ostatních žadatelů se jednalo o změny povolení již dříve platných na území ČR. Dvěma žadatelkám státní příslušnosti Mongolsko bylo vydáno rozhodnutí o nepovolení zaměstnání – důvodem bylo nesplnění podmínek praxe pro výkon práce šičky požadované zaměstnavatelem. Již v průběhu roku 2009 bylo 10 z těchto nových povolení předčasně ukončeno. Vedle nových povolení bylo úřadem práce po posouzení situace na trhu práce 20 cizincům vydáno prodloužení povolení k zaměstnání. Nejvíce cizinců s povolením k zaměstnání ve výrobě je v profesi šička - obsluha šicích strojů. Z celkového počtu je jich 14.

Platná povolení k zaměstnání mělo 15 společníků na plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnických osob, z nich k 31.12.2009 končí platnost povolení vydaných pro 6 společníků v právnických osobách, kteří nepožádali o prodloužení povolení k zaměstnání. Povolení jsou i 2 lékaři k získání odborné praxe a 4 duchovní.

Zaměstnávání občanů EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků:

Prostřednictvím informace o nástupu zaměstnance EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků je evidováno 343 zaměstnanců. Nejpočetnější skupinou jsou nadále občané SR, kterých bylo v působnosti úřadu práce ke konci roku 2009 evidováno 240. Zaměstnavatelem, který má evidováno nejvíce zaměstnanců - 46, je JC EKSTAV s.r.o. – organizační složka. Z uvedeného počtu nahlášených pracovníků je 86 pomocných dělníků kompletace a třídění polotovarů, 68 dělníků kovovýroby – svářeči, obráběči, zámečníci a 45 pracovníků v textilní výrobě. Specifickou skupinou jsou profese vykonávané ve zdravotnictví od pomocných pracovníků až po lékaře specialisty, kterých je nahlášeno 28.

Zaměstnávání cizinců bez povolení k zaměstnání podle § 98:

Podle § 98 zákona o zaměstnanosti je evidováno 108 cizinců z třetích zemí, kteří pracují v působnosti úřadu práce a nepotřebují k výkonu zaměstnání povolení. V této skupině cizinců došlo jako v jediné k nárůstu počtu nahlášených zaměstnanců. Jedná se zejména o občany s trvalým pobytem na území ČR. Nejčastěji to jsou občané Ukrajiny, kteří splněním podmínek pěti let dlouhodobého pobytu na území ČR získali povolení k trvalému pobytu. Podle pracovního zařazení je to zejména 30 zaměstnanců textilní výroby a 15 zdravotnických pracovníků.

Okres Cheb:

Cizinci s povolením k zaměstnání:

K 31.12.2009 evidoval Úřad práce v Chebu celkem 280 cizinců s platným povolením k zaměstnání, což představovalo o 248 cizinců méně (ve srovnání se stavem k 31.12.2008).

Občané EU/EHP a Švýcarska:

K 31.12.2009 evidoval Úřad práce v Chebu na základě „Informace o nástupu zaměstnání – o vyslání k výkonu práce občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR“ celkem 723 občanů EU/EHP a Švýcarska, což představovalo o 126 občanů méně (ve srovnání se stavem k 31.12.2008).

Cizinci z třetích zemí:

K 31.12.2009 evidoval Úřad práce v Chebu na základě „Informace o nástupu zaměstnání...“ celkem 326 cizinců z třetích zemí (podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), což představovalo o 15 občanů více (ve srovnání se stavem k 31.12.2008).

Cizinci se zelenou kartou:

K 31.12.2009 neevidoval Úřad práce v Chebu žádného cizince, kterému by byla vydána zelená karta (ani od počátku roku 2009 neevidoval Úřad práce v Chebu žádného cizince, kterému by byla vydána zelená karta).

V. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V.1 Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena na snižování nezaměstnanosti zejména v mikroregionech. Cílem realizace aktivní politiky zaměstnanosti úřady práce je efektivně řešit konkrétní problémy, které se na trhu práce vyskytují. Při naplňování cílů zaměřily úřady práce realizaci aktivní politiky zaměstnanosti na:

- mladí do 20 let
- osoby starší 50 let věku
- dlouhodobě nezaměstnaní (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců)
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- osoby se zdravotním postižením
- osoby dotčené současnou hospodářskou recesí

Tyto rizikové skupiny podporovaly úřady práce Karlovarského kraje nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti. Problematika a zlepšení situace nezaměstnanosti je podporována vytvářením nejen společensky účelných pracovních míst, ale i vytvářením pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací. Dále jsou prováděny rekvalifikace na doplnění kvalifikace uchazečů z hlediska uplatnění na trhu práce. Pro zaměstnávání rizikových skupin uchazečů (především občanů se zdravotním postižením) se zaměstnavatelům přispívá na zřízení a provoz chráněných dílen.

Tab. č. 20: Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s finančním příspěvkem úřadu práce

nástroj APZ (celkový počet nových pracovních míst)	rok 2009
VPP	124
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	94
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	96
CHPD a CHPM vytvoření pro OZP	30
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	0
cílené programy I. (počet míst)	0
cílené programy II. (počet dohod)	0
Projekty ESF – OP LZZ - VPP	538
Projekty ESF – OP LZZ - SÚPM	649
celkem	1 531

Prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti byly použity ke zvýšení zaměstnanosti, a to především na vytvoření pracovních míst pro obtížně umístitelné uchazeče, to znamená pro uchazeče mladé do 20 let, osoby starší 50 let věku, dlouhodobě nezaměstnané osoby (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců), fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby se zdravotním postižením, osoby dotčené současnou hospodářskou recesí.

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

Tab. č. 21: Příspěvky poskytované v rámci APZ

nástroj APZ ukazatel (celkový počet)	rok 2009
osoby s příspěvkem	
příspěvek na zapracování	0
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0
příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	283

Tab. č. 22: Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

Výdaje na PZ	rok 2009
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ) ¹⁾	582 376
z toho na pasivní politiku (PPZ)	458 481
<i>podíl PPZ na PZ v %</i>	78,7
na aktivní politiku (APZ) ¹⁾	123 895
<i>podíl APZ na PZ v %</i>	21,3
Podpora zaměstnávání OZP – příspěvek dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ²⁾	29 574,7
podíl podpory zaměstnávání OZP na PZ v %	---
Insolvence ²⁾	85 958,2
podíl insolvence na PZ v %	---

¹⁾ včetně ESF

²⁾ není součástí APZ

V.2 Rekvalifikace a poradenská činnost

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

Základem pro realizaci rekvalifikačních kurzů, ze kterého úřady práce v Karlovarském kraji vycházely již při jejich plánování, byly skutečné potřeby trhu práce, kapacita a struktura rekvalifikačních středisek a finanční možnosti úřadu. Kriteria, důležitá pro výběr vhodných účastníků do rekvalifikací, se od minulých let nijak výrazně nelišila. Byly jimi především kvalifikační úroveň a zdravotní stav uchazečů evidovaných na úřadu práce. Část kurzů byla cílená, kdy uchazeči získali po jejich úspěšném ukončení nové pracovní uplatnění. Při

sestavování plánu jednotlivých rekvalifikačních aktivit úřady práce vycházely ze zkušeností let minulých a také ze současného stavu na trhu práce.

Poradenská činnost je jedním z nástrojů, jak uchazeče motivovat k aktivitě na úřadech práce a napomáhat uchazečům při hledání vhodného zaměstnání.

Okres Karlovy Vary:

Poradenská činnost

Poradenská činnost je realizována v rámci projektu Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky.

V roce 2009 (v období od 1.6.2009 do 31.12.2009) byly na Úřadu práce v Karlových Varech v rámci projektu poskytnuty poradenské činnosti 395 osobám v celkové částce 987 113,60 Kč, z toho výše příspěvku z Evropského sociálního fondu činila 85%, tj. 839 046,56 Kč a ze státního rozpočtu České republiky činila 15%, tj. 148 067,04 Kč.

Na Úřadu práce v Karlových Varech bylo v roce 2009 uzavřeno 42 dohod o poradenské činnosti, kterých se zúčastnilo celkem 395 uchazečů o zaměstnání. Poradenské činnosti byly zaměřeny na:

- Bilanční diagnostika,
- Pracovní diagnostika,
- Poradenský program - Job club,
- Motivační kurz pro mladistvé uchazeče se základním vzděláním.

Poradenské činnosti spočívaly v uskutečnění poradenských programů Job club, jež je zaměřen na techniku vyhledávání zaměstnání a další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby, Motivačních kurzů pro mladistvé uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním, Bilanční diagnostiky a Pracovní diagnostiky, jejichž cílem je posouzení schopností a dovedností uchazeče a následné doporučení dalšího vzdělávání, případně rekvalifikačního kurzu a také doporučení konkrétního povolání, ve kterém má uchazeč šanci se uplatnit.

Tab. č. 23: Finanční čerpání jednotlivých aktivit poradenské činnosti v roce 2009

Poradenská činnost	Počet podpořených osob	Částka celkem
Pracovní diagnostika	237	469 260,-
Job club	62	119 382,-
Motivační kurz	22	71 253,-
Bilanční diagnostika	74	320 867,60,-
Celkem	395	980 762,60,-
Jízdné uchazečů o zaměstnání		6 351,-

Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou realizovány v rámci projektu Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky.

Tab. č. 24: Rekvalifikační kurzy zahájené v roce 2009

Název kurzu	četnost	počet uchazečů
Dřevorubec formou zaučení	2	5
Grafik	1	2
Provoz solárií	1	1
Manikúra	2	12
Masér	4	30
Mzdové účetnictví	1	9
Obsluha PC	10	100
PC – AutoCad	3	7
Pedikúra	1	6
Holičské a kadeřnické práce	1	1
Pracovník v sociálních službách	2	27
Řidič motorového vozíku	2	10
Řidičský průkaz sk. C	4	33
Řidičský průkaz sk. C/D	2	13
Řidičský průkaz sk. C/E	2	7
Sanitář pro léčebné lázně	2	17
Obsluha stavebních strojů	2	5
Svářečský kurz	10	43
Tvorba a úprava www stránek	2	20
Účetnictví – daňová evidence	4	42
Řidičský průkaz sk. B/T	1	2
Kosmetické služby	4	9
Krupiér	1	1
Instruktor fitcentra	1	1
Pečovatelka o děti ve věku 3 – 15 let	1	1
Správce PC	1	2
Kominík	1	1
Obchodník s nemovitostmi	1	1
Prodavačské práce	1	5
Zednické práce	2	3
Kuchařské práce	1	7
Administrativní pracovník	1	4
Řidičský průkaz sk. B	1	9
Vazba a aranžování květin	1	2
Projektový manažer	1	3
Přípravný kurz k výkonu činnosti prevence rizik BOZP	1	1
Výživový poradce	1	1
Úprava psů	1	2
Řidič přepravy nebezpečných nákladů	1	2

Zaměstnanecké rekvalifikace nebyly v roce 2009 na Úřadu práce realizovány.

Okres Sokolov:

Poradenská činnost

V roce 2009 proběhlo 16 Poradenských činností - Job klubů. Jednalo se o Job kluby kategorie MIX. Tato forma poradenské činnosti vycházela z požadavků oddělení poradenství pro zprostředkování, kdy uchazeči o zaměstnání byli do jednotlivých klubů zařazováni na základě uzavřených Individuálních akčních plánů. Job kluby byly provedeny v jednom případě interně a v 15 případech Úřad práce v Sokolově spolupracoval s externími firmami: bfz - vzdělávací

akademie s. r. o. Cheb, vzešlou z výběrového řízení malého rozsahu, JOB ASISTENT s. r. o. Teplice, v rámci projektu Poradenství a rekvalifikace OP LZZ. Poradenské programy proběhly v Sokolově (12), Chodově (3) a Kraslicích (1). Celkem bylo do Job klubů v roce 2009 zařazeno 186 uchazečů o zaměstnání, z nichž 153 program úspěšně ukončilo a 13 uchazečů nastoupilo do zaměstnání.

Rekvalifikace

Úřad práce reagoval na poptávku zaměstnavatelů po profesích v oblasti strojírenství, služeb a stavebnictví a v průběhu roku 2009 realizoval rekvalifikační kurz se zaměřením na svářečské kurzy, kurzy masérů, sanitářů pro lázně a léčebnou rehabilitaci, na pracovníka v sociálních službách, krupiéra, kurz na řídičské oprávnění skupiny T a mechanik strojů a zařízení.

V mnoha profesích se nároky na znalosti a vědomosti neustále zvyšují a práce na počítači se stala jednou z neodmyslitelných součástí těchto potřebných znalostí. S ohledem na tento současný trend a vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatelé stále častěji tyto znalosti vyžadují a mnohdy tím přijetí do pracovního poměru podmiňují, byly v uplynulém období realizovány tři kurzy zaměřené na obsluhu osobního počítače, dva kurzy v kombinaci účetnictví s využitím výpočetní techniky. Frekventanty kurzu byli jak uchazeči se základním, tak i vyšším stupněm vzdělání, u kterých je předpoklad, že v souvislosti s nově získanými dovednostmi najdou pracovní uplatnění.

Tab. č. 25 : Profesní zaměření rekvalifikací zahájených v roce 2009

Profese	Počet osob	Úspěšnost absolvování v %
Svařování el. obloukem v ochranné atmosféře	15	67
Masér	10	90
Sanitář pro lázně a léčebnou rehabilitaci	2	100
Administrativní pracovník	12	67
Obsluha osobního počítače	36	86
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	24	88
Pracovník v sociálních službách	24	96
Zaučen v oboru mechanik strojů a zařízení	10	70
Kurz k získání řídičského oprávnění skupiny T	1	100
Krupiér	2	100
Poradenská činnost – Job club	87	78

Okres **Cheb**:

Poradenství

V roce 2009 byly realizovány poradenské činnosti (např. Job Club, bilanční diagnostika, počítačová pracovní diagnostika) a aktivity Informačního a poradenského střediska (např. besedy se žáky základních škol na téma volby vhodné střední školy, burza středních škol z Karlovarského a Plzeňského kraje, vydání informačních brožur o aktuálních možnostech studia v regionu).

Rekvalifikace

Od počátku roku 2009 nebyly realizovány žádné rekvalifikace zaměstnanců. Při změně kvalifikace se vždy vycházelo z požadavků trhu práce a následného uplatnění uchazečů o

zaměstnání. Níže uvedená tabulka uvádí přehled rekvalifikací, které byly zahájeny v roce 2009.

Tab. č. 26: Počet osob zařazených do rekvalifikace v roce 2009

Název rekvalifikačního kurzu	Počet zařazených osob		
	celkem	z toho do rekvalifikace financované	
		v rámci národní APZ	v rámci ESF – OP LZZ
Masér	18	0	18
Sanitář pro lázně a léčebnou rehabilitaci	7	0	7
Kosmetické služby	1	0	1
Holičské a kadeřnické služby	5	0	5
Manikúra včetně nehtové modeláže	4	0	4
Pedikúra včetně nehtové modeláže	6	0	6
Prodavačské práce	4	0	4
Číšnické práce	8	0	8
Kuchařské práce	10	0	10
Pekařské práce	1	0	1
Zahradnické práce	1	0	1
Zednické práce	8	0	8
Montér suchých staveb	1	0	1
Řidičský průkaz skupiny C	6	0	6
Řidičský průkaz skupiny E	3	0	3
Vstupní školení podle vyhlášky č. 156/2008 Sb.	10	0	10
Základní kurz svařování CO ₂	17	1	16
Úřední zkouška svářeče	1	1	0
Základní kurz svařování plamenem	2	0	2
Vyhláška č. 50/1978 Sb.	5	1	4
Základy obsluhy osobního počítače	39	10	29
Obsluha osobního počítače	6	0	6
WWW stránky	6	0	6
Správce počítačové sítě	4	0	4
Projektový manažer	4	0	4
Účetnictví a daňová evidence	11	0	11
Podvojně účetnictví	2	2	0
Vazba a aranžování květin	3	0	3
Pracovník sociální péče	11	2	9
Krupiér	1	1	0

V.3 Zkušenosti s realizovanými projekty ESF

Programové období 2004 – 2006

V programovém období 2004 – 2006 bylo v Karlovarském kraji realizováno 12 grantových projektů v opatření 1.1 a 9 grantových projektů v opatření 4.1. Dále byly realizovány 2 národní projekty v rámci opatření 1.1 a 1 národní projekt v opatření 2.1. Všechny tyto projekty byly ukončeny v roce 2008. Vypořádání grantových schémat v opatřeních 1.1 a 4.1 však proběhlo během roku 2009, zejména z důvodu dodatečných úprav v MSSF Monit a dlouhodobému neschválení závěrečných Monitorovacích zpráv. V druhém pololetí roku 2009 proběhlo finanční vypořádání grantových schémat. Veškerá dokumentace vztahující se k programovému období 2004 – 2006 byla z archivována a je uložena v archivu úřadu práce.

Programové období 2007 – 2013

V novém programovém období realizují úřady práce Karlovarského kraje regionální individuální projekty v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Dva regionální individuální projekty Nikdy není pozdě v Karlovarském kraji a Rychle zpátky do práce v Karlovarském kraji byly zahájeny již v prvním pololetí roku 2009. Třetí regionální individuální projekt Šance pro rodiče v Karlovarském kraji zahájil realizaci 1. 9. 2009. Všechny regionální individuální projekty jsou realizovány na celém území Karlovarského kraje.

Projekt Nikdy není pozdě v Karlovarském kraji č. CZ.1.04/2.1.00/13.00022

Hlavním cílem projektu je pomoci osobám starším 40 let věku (včetně) evidovaným na úřadech práce v Karlovarském kraji nepřetržitě minimálně 5 měsíců navrátit se zpět do zaměstnání. Pro dosažení tohoto cíle budou využity různé motivační, poradenské a vzdělávací aktivity, které povedou ke zvýšení vzdělanosti a tím k lepšímu uplatnění cílové skupiny trhu práce. Součástí projektu je také zprostředkování zaměstnání a podpora vytváření pracovních míst. Z celého Karlovarského kraje bude do projektu zapojeno 340 osob. Celkový rozpočet tohoto projektu je 25 343 900,- Kč.

Dne 21. 7. 2009 byla ve spolupráci s právníckou firmou vyhlášena veřejná zakázka na výběr dodavatele aktivit pro cílovou skupinu projektu. Vítězem veřejné zakázky se stala Integrovaná střední škola Cheb, smlouva o dílo byla podepsána 18. 11. 2009. Po podpisu smlouvy následovala 2 měsíční přípravná fáze dodavatele, aktivity pro cílovou skupinu budou zahájeny v lednu 2010.

Projekt Rychle zpátky do práce v Karlovarském kraji č. CZ.1.04/2.1.00/13.00019

Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce v Karlovarském kraji nepřetržitě méně než 5 měsíců a zájemci o zaměstnání evidovaní na úřadech práce v Karlovarském kraji. Hlavním cílem projektu je pomoci zvýšit této cílové skupině sebevědomí, kvalifikaci, schopnost zorientovat se na trhu práce při hledání nového zaměstnání a zajistit tak jejich rychlý návrat do práce. Z celého Karlovarského kraje bude do projektu zapojeno 546 osob. Celkový rozpočet tohoto projektu je 30 901 900,- Kč.

V druhém pololetí roku 2009 probíhala veřejná zakázka na výběr dodavatele aktivit pro cílovou skupinu projektu. Dne 10. 12. 2009 byla uzavřena smlouva o dílo s vítězným uchazečem – Integrovanou střední školou Cheb. Po podpisu smlouvy následovala 2 měsíční přípravná fáze dodavatele, aktivity pro cílovou skupinu budou zahájeny v únoru 2010.

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

Hlavním cílem projektu je pomoci osobám na či po rodičovské dovolené pečujícím o dítě do 15 let věku při jejich opětovném návratu do pracovního procesu. Cílovou skupinou jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání, pro které je připraven komplexní program motivačních a vzdělávacích aktivit, zprostředkování zaměstnání a podpora vytváření pracovních míst. Z celého Karlovarského kraje bude do projektu zapojeno 300 osob. Celkový rozpočet tohoto projektu je 22 425 000,- Kč.

Dne 1. 12. 2009 byla ve spolupráci s právníckou firmou vyhlášena veřejná zakázka na výběr dodavatele aktivit pro cílovou skupinu projektu. Výsledky veřejné zakázky k tomuto projektu budou známy v první polovině roku 2010.

V.4 Projekt „Vzdělávejte se!“

Projekt „Vzdělávejte se!“

V důsledku celosvětové hospodářské krize a nastávající hospodářské recese dochází ke změnám na trhu práce. Většina podniků přichází o zakázky, které zajišťují stěžejní předmět činnosti jednotlivých firem, a to vše v prostředí vzájemné synergie. Dochází k omezení výroby ve všech hlavních průmyslových odvětvích (automobilový, sklářský, textilní, strojírenský a elektrotechnický). Ve velké míře firmy omezují výrobu ve svých provozech a jejich zaměstnanci zůstávají doma za poměrnou část mzdy. Tato situace je pro obě strany velmi nevýhodná. Je proto důležité motivovat zaměstnavatele k podpoře dalšího vzdělávání svých zaměstnanců a samotné zaměstnance k aktivnímu přístupu k celoživotnímu učení, ke zvyšování své odbornosti, dovedností a kompetencí nezbytných pro flexibilitu uvnitř firmy i na trhu práce - jedná se „obecné vzdělávání“. Projekt reaguje na tento stav a poskytne zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům možnost rozšířit si své dovednosti a zkušenosti prostřednictvím vzdělávacích kurzů a částečnou úhradu mzdových nákladů. Projekt je reakcí na aktuální situaci ve společnosti, na změny na trhu práce a poskytuje nový moderní nástroj, kterým je komplexní systém vzdělávání a poradenství. Projekt není určen pro „podnik v obtížích“.

Projekt „Vzdělávejte se!“ je určen pro zaměstnavatele, kteří v důsledku hospodářské recese museli nebo budou muset omezit výrobu ve svých provozech, tzn. zaměstnavatelé.

- a) kteří z důvodu celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli přistoupit k omezení výroby ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a to buď na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací, nebo na základě rozhodnutí úřadu práce, nebo
- b) kterým počet jejich výrobních zakázek začíná vlivem celosvětové finanční krize klesat, nechtějí však ještě aplikovat ustanovení § 209 ZP (tuto skutečnost doloží např.: snížením počtu zakázek, snížením počtu zaměstnanců, organizačními změnami, poklesem tržeb)

a zároveň

- c) chtějí využít dobu, kdy nemohou svým zaměstnancům přidělovat z těchto důvodů práci v rozsahu týdenní pracovní doby, pro vzdělávání svých zaměstnanců a zvyšování jejich odbornosti, znalostí, dovedností a kompetencí k výkonu jejich pracovních činností (dále jen „odborný rozvoj“, jako aktivita projektu „Vzdělávejte se!“).

V rámci projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů (včetně doprovodných opatření) pro své zaměstnance, kterým nemohou z uvedených důvodů přidělovat práci, a zároveň finanční prostředky na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd těchto zaměstnanců.

O poskytnutí příspěvku žádá zaměstnavatel, nebo fyzická osoba na místně příslušném úřadu práce. Příspěvek lze poskytnout na úhradu skutečně vyplacených mzdových nákladů včetně částky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance, a to za každou hodinu účasti zaměstnance na odborném rozvoji, maximálně však ve výši trojnásobku minimální mzdy, tj. 24 000 Kč

měsíčně. Příspěvek lze dále poskytnout na úhradu jízdních výdajů, stravného a výdajů na ubytování.

Příspěvek lze poskytnout na úhradu nákladů zaměstnavatele vynaložených na zajištění odborného rozvoje jeho zaměstnanců na území České republiky. Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečuje zařízení, které doloží oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb (např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku nebo zřizovací listiny) nebo doklad o akreditaci MŠMT ČR, MZ ČR, popřípadě jiného orgánu. Odborný rozvoj zaměstnanců formou projektu „Vzdělávejte se!“ může zabezpečit také zaměstnavatel svými zaměstnanci nebo jinou fyzickou osobou. V tomto případě doloží odbornou způsobilost fyzické osoby zabezpečující vzdělávání (např. výuční list či doložení potřebné praxe).

Tab. č. 27: Čerpání prostředků na APZ v roce 2009 spolufinancované z ESF-Cílené programy (v tis. Kč)

Projekt „Vzdělávejte se!“ I. fáze - financováno z OP RLZ	
Počet zapojených zaměstnavatelů	27
Počet uzavřených dohod	83
Počet podpořených osob	1 631
Výše vyplaceného příspěvku v Kč	9 496,8
Projekt „Vzdělávejte se!“ II. fáze - financováno z OP LZZ	
Počet zapojených zaměstnavatelů	34
Počet uzavřených dohod	218
Počet podpořených osob	2 451
Výše nákladů na externí zaměstnance	181,4
Výše vyplaceného příspěvku v Kč	6 225,7

Okres **Karlovy Vary:**

Vzdělávací aktivity byly realizovány dle potřeb zaměstnavatele. Vzdělávání zaměstnanců probíhalo v administrativních činnostech, IT dovednostech, manažerských dovednostech a různých formách soft skills, ale také byly realizovány kurzy svařování nebo pokročilé kadeřnické kurzy. Škála realizovaných aktivit byla skutečně široká a úřad práce tak reagoval na potřeby zaměstnavatelů.

Okres **Sokolov:**

Vzdělávací aktivity byly převážně zaměřeny na strojírenství: řídicí systémy a programování obráběcích strojů, svářečské kurzy, zaškolení pracovníka řezání kyslíkem, průmyslová automatizace aj. Dále na IT dovednosti: OS Windows, Microsoft Word 2007, MS PowerPoint 2007, Adobe Photoshop pro běžné uživatele, atd. V neposlední řadě byly vzdělávací aktivity zaměřeny na manažerské dovednosti: techniky a vyjednávání pro nákupčí, štíhlá výroba apod.

Okres **Cheb:**

Realizované vzdělávací aktivity byly z hlediska odvětví zaměřeny převážně na strojírenský a elektrotechnický průmysl, který má vazbu na automobilový průmysl, a dále vzdělávací aktivity pro zaměstnavatele se zaměřením s předmětem činnosti v oblasti mezinárodní silniční kamionové dopravy.

VI. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V DALŠÍM OBDOBÍ

VI.1 Předpokládaný vývoj trhu práce v kraji

Česká ekonomika vstoupila do roku 2009 s nepříznivou prognózou, která se bohužel naplnila. V 1. pololetí roku 2009 došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti. V minulosti docházelo vždy v 1. pololetí roku pravidelně ke snižování počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce a tím pádem ke snižování míry nezaměstnanosti. K tomuto trendu přispívá mimo jiné i každoroční jev zahájení tzv. sezónních prací. Jedná se především o stavební a zemědělské práce či profese, které v zimním období vždy zažívají útlum. Tento jev byl v letošním roce ovšem zcela pohlcen ekonomickou krizí. U velkého počtu zaměstnavatelů, zabývajících se zejména výrobou pro automobilový průmysl, výrobou porcelánu a textilním průmyslem docházelo v 1. pololetí 2009 k propouštění zaměstnanců, jehož dopad na nezaměstnanost v Karlovarském kraji byl v prvním pololetí již zaznamenán, stejně tak jako se projevoval i v druhém pololetí roku 2009. Oproti měsíci prosinci roku 2008 došlo k nárůstu o 5 900 uchazečů o zaměstnání vzhledem k prosinci 2009. Celoroční nárůst počtu uchazečů o zaměstnání je bezprecedentní v historii úřadů práce.

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

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

I nadále lze předpokládat snižování počtu volných pracovních míst a zvyšování míry nezaměstnanosti v důsledku světové hospodářské krize. Ve vývoji na trhu práce v Karlovarském kraji očekáváme, že se k problematice hospodářské krize, tak jako každý rok, připojí změny v nezaměstnanosti v průběhu roku z objektivních příčin. Na počátku roku 2010 předpokládáme zvyšování nezaměstnanosti z důvodu ukončení pracovních poměrů na dobu určitou. Později, v jarních měsících, lze očekávat alespoň stagnaci míry nezaměstnanosti z důvodu zahájení sezónních prací, jako např. práce ve stavebnictví, službách a veřejně prospěšné práce. Dle každoročních zkušeností se předpokládá v měsíci září nárůst míry nezaměstnanosti z důvodu příchodu nových absolventů do evidence uchazečů o zaměstnání. Stálý nárůst předpokládají úřady práce také v říjnu, listopadu a prosinci z důvodu končící sezóny.

Dalším problémem v kraji, jak tomu bylo i v minulých letech, je stále struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska vzdělanosti, která neodpovídá struktuře nabízených volných pracovních míst. Největší počet uchazečů z hlediska kvalifikační struktury spadá do kategorie uchazečů bez vzdělání, nebo se základním vzděláním, ti tvoří 44% z celkového počtu uchazečů. Druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči se středním odborným vzděláním (vyučeni), kteří tvoří 35% z celkového počtu uchazečů.

VI.2 Dvě varianty možného vývoje nezaměstnanosti

Tab. č. 28: Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalším období

očekávaný stav k	mírnější varianta			pesimističtější varianta		
	Počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %
30.6.2010	21 000	20 900	12,2	21 400	21 100	12,3
31.12.2010	21 500	21 200	12,4	22 000	21 700	12,7

VII. DOPORUČENÍ

V oblasti zaměstnanosti je třeba neustále iniciovat nejen velké, ale zejména malé a střední zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst. K tomu by měly napomáhat finanční stimuly aktivní politiky zaměstnanosti, které zmírňují dopady nezaměstnanosti především u uchazečů těžko umístitelných. To znamená směřovat prostředky určené na APZ především do těch oblastí regionu, které postihla nejvyšší nezaměstnanost. V rámci účelného využívání aktivní politiky zaměstnanosti schvalovat poskytování finančních prostředků především pro uchazeče, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují zvýšenou péči. Vedle osob se zdravotním postižením jde především o mladistvé po skončení povinné školní docházky a uchazeče o zaměstnání do 20 let věku, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, o dlouhodobě nezaměstnané, o uchazeče o zaměstnání starší padesáti let věku a o osoby, které jsou dotčeny současnou hospodářskou recesí. Dále o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání jako občané, kteří potřebují zvláštní pomoc.

Nezbytná je i podpora v oblasti budování průmyslových zón, pomoc zaměstnavatelům, kteří mají zájem o umístění výrobních kapacit v kraji s cílem zajistit výhodné podmínky pro rozvoj daných firem a tím do budoucna pomáhat zajistit nová pracovní místa, informovat zaměstnavatele o možnostech čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Zde je potřeba úzce spolupracovat s Krajským úřadem Karlovarského kraje a dalšími institucemi, které ovlivňují dění v kraji. Jde o kontakty s úřady jednotlivých měst a obcí, hospodářskými komorami, které také podporují a pomáhají v boji proti nezaměstnanosti.

Důležité je neustálé prohlubování spolupráce se školami. Je třeba jim podávat informace o perspektivním uplatnění na trhu práce a pomáhat školám i v oblasti poradenství o volbě povolání. Školy v kraji by měly pružněji reagovat nabídkou studijních a učebních oborů na aktuální a očekávanou poptávku na trhu práce po pracovní síle, aby nedocházelo k zvyšování počtu neumístěných absolventů určitých oborů.

Další důležitou oblastí je rozšíření spolupráce se zaměstnavateli. Snaha obsadit nově vytvořená nebo volná pracovní místa uchazeči o zaměstnání. Vyzývat jednotlivé zaměstnavatelské subjekty k důslednějšímu a pružnějšímu nahlašování volných míst.