



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

**Analýza vývoje na trhu práce  
za rok 2011**

**Karlovarský kraj**



**Březen 2012**

Obsah:

I.	ZAMĚSTNANOST .....	3
I.1	Celková zaměstnanost.....	3
I.2	Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů a zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb (nárůst, úbytek), včetně mezinárodních a zahraničních společností.....	3
I.3	Volná pracovní místa.....	8
II.	NEZAMĚSTNANOST .....	12
II.1	Vývoj nezaměstnanosti .....	12
II.2	Absolventi škol a mladiství .....	16
II.3	Osoby se zdravotním postižením.....	17
II.4	Situace problémových skupin na trhu práce .....	17
II.5	Charakteristika okresů a ohrožených mikroregionů v kraji.....	20
II.6	Mapa Karlovarského kraje, rozdělená na jednotlivé okresy .....	27
III.	CIZINCI NA TRHU PRÁCE .....	28
IV.	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	30
IV.1	Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti .....	30
IV.2	Rekvalifikace .....	33
IV.3	Poradenství .....	35
IV.4	Zkušenosti s realizovanými projekty Evropského sociálního fondu .....	35
IV.5	Opatření související s hospodářskou krizí.....	39
V.	PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V DALŠÍM OBDOBÍ .....	41
V.1	Předpokládaný vývoj trhu práce v Karlovarském kraji, včetně celorepublikových a místních faktorů, které ho ovlivňují.....	41
V.2	Vývoj nezaměstnanosti .....	42
VI.	DOPORUČENÍ.....	43

**I. ZAMĚSTNANOST****I. 1 Celková zaměstnanost**

Pracovní síla pro čtvrté čtvrtletí roku 2011 byla v Karlovarském kraji stanovena na 172 469 osob, z toho bylo 76 690 žen. V okrese Karlovy Vary to bylo 67 558 osob, z toho bylo 29 606 žen. V okrese Sokolov činila pracovní síla ve 4. čtvrtletní roku 2011 celkem 49 332 osob, z toho 21 987 žen. V okrese Cheb se jednalo o celkem 55 579 osob, z toho 25 097 žen.

**I. 2 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb (nárůst, úbytek), včetně mezinárodních a zahraničních společností**

Tab. č. 1 - Vývoj počtu zaměstnanců

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Staré náměstí 69, 356 00 Sokolov</b>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Hlavním předmětem činnosti je těžba hnědého uhlí, výroba a rozvod elektřiny. Jedná se o významného producenta tříděných a prachových druhů hnědého uhlí, největšího nezávislého výrobce elektrické energie v ČR a jejího dodavatele do rozvodné sítě. Zároveň se jedná v Karlovarském kraji o největšího výrobce a distributora tepelné energie.</i>
<b>počet zaměstnanců v kraji:</b>	
<b>rok 2010</b>	4 392
<b>rok 2011</b>	4 083
<b>země zahraničního partnera</b>	-----
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Jedná se o nejvýznamnějšího zaměstnavatele v okrese Sokolov. Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s. je nejmenší hnědouhelnou těžební společností v České republice. I když je největším podnikatelským subjektem v Karlovarském kraji, v evropském měřítku jde spíše o malou firmu. Těží a zpracovává uhlí Sokolovské pánve z ložisek v západní části podkrušnohorského revíru, který leží podél hranic s Německem. U této společnosti bylo k 31. 12. 2011 zaměstnáno 4 083, z toho 3 527 mužů. Cílené snižování stavu zaměstnanců je řešeno zejména odchody do důchodů. V roce 2012 plánuje firma opět snížení počtu svých zaměstnanců, čehož docílí plánovanými odchody zaměstnanců do starobních důchodů a odchody zaměstnanců na základě výpovědí z jejich strany. S ohledem na neplánované odchody zaměstnanců a odchody zaměstnanců do důchodu se otevírá možnost přijímat nové zaměstnance, které si společnost do potřebných profesí vybírá z vlastní databáze zájemců o zaměstnání, z evidence osob úřadu práce a z absolventů škol, zejména absolventů Integrované střední školy technickoekonomické v Sokolově.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>WITTE Nejdek, spol. s r.o.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Rooseveltova 1299, 362 21 Nejdek</b>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Výroba autozámků a komponentů pro automobilový průmysl.</i>

<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
rok 2010	1 109
rok 2011	1 452
<b>země zahraničního partnera</b>	SRN
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Nejvýznamnější zaměstnavatel mikroregionu Nejdecko a okresu Karlovy Vary. Počet zaměstnanců dosáhl v roce 2011 hodnoty 1 452, což je zatím nejvyšší počet zaměstnanců v historii společnosti.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Karlovarská krajská nemocnice a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<i>Bezručova 731/19, 360 01 Karlovy Vary</i>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Zdravotnická činnost.</i>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
rok 2010	1 078
rok 2011	967
<b>země zahraničního partnera</b>	-----
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Dne 1. 5. 2008 došlo ke spojení nemocnic okresů Karlovy Vary, Cheb a Sokolov a vznikla tak Karlovarská krajská nemocnice a.s. Později došlo opět k oddělení okresu Sokolov. Pod Karlovarskou krajskou nemocnici nyní patří pouze okresy Karlovy Vary a Cheb.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Lázně Františkovy Lázně a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<i>Jiráskova 23/3, 351 01 Františkovy Lázně</i>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Poskytování komplexní lázeňské péče.</i>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
rok 2010	684
rok 2011	678
<b>země zahraničního partnera</b>	-----
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Největší zaměstnavatel okresu Cheb, zároveň se aktuálně jedná i o největšího zaměstnavatele v rámci mikroregionu Chebsko; jeho činnost je ovlivňována mj. sezónností.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<i>Masarykova 22/5, 353 01 Mariánské Lázně</i>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Poskytování komplexní lázeňské péče.</i>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
rok 2010	632

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

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>ELEKTROMETALL s.r.o.</b>
sídlo	<i>Ke Kasárnám 730/9, 353 01 Mariánské Lázně</i>
předmět činnosti	<i>Výroba dílů a příslušenství do motorových vozidel.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2010	612
rok 2011	854
země zahraničního partnera	SRN
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Odbyt společnosti je orientován převážně do Spolkové republiky Německo. Počet zaměstnanců v roce 2011 dosáhl celkového počtu 854, což je o 242 více než v roce 2010.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele	<b>GR electronic, spol. s r.o.</b>
sídlo	<i>Tovární 510, 351 24 Hranice u Aše</i>
předmět činnosti	<i>Montáž vyhřívaných prvků do autosedaček, nákladní doprava.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2010	582
rok 2011	607
země zahraničního partnera	-----
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Jedná se o největšího zaměstnavatele v rámci mikroregionu Ašsko; odbyt je orientován převážně do SRN.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Wieland Electric s.r.o.</b>
sídlo	<i>Nádražní 1557, 356 01 Sokolov</i>
předmět činnosti	<i>Výroba elektronických součástek.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2010	565
rok 2011	499
země zahraničního partnera	SRN

<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Firma se zabývá výrobou elektronických součástek. V roce 2010 navýšila z důvodu převodu nových výrobků a pracovišť z Německa stav zaměstnanců o 184 pracovníků. Tím se firma stala druhým největším zaměstnavatelem okresu Sokolov. V roce 2012 stav zaměstnanců opět firma snížila, a to z důvodu snížení zakázek.</i>
-------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Imperial Karlovy Vary a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<i>U Imperiálu 7/31, 360 01 Karlovy Vary</i>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Lázeňská péče - ubytování a stravování.</i>
<b>počet zaměstnanců v kraji:</b>	
rok 2010	438
rok 2011	467
<b>země zahraničního partnera</b>	-----
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Hotel Imperial se vyznačuje vysokým standardem ubytovacích, lázeňských a dalších služeb. Prostory hotelu jsou nově po rekonstrukci. Počet zaměstnanců se oproti roku 2010 mírně zvýšil, a to o 29 zaměstnanců.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Thun 1794 a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<i>Tovární 242, 362 25 Nová Role</i>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Výroba porcelánu.</i>
<b>počet zaměstnanců v kraji:</b>	
rok 2010	432
rok 2011	424
<b>země zahraničního partnera</b>	-----
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Společnost se dříve jmenovala Karlovarský porcelán a.s. S příchodem světové hospodářské krize přišlo také insolvenční řízení a hromadné propouštění všech zaměstnanců společnosti, které probíhalo v měsících dubnu a květnu 2009. Poté se firmy ujali noví majitelé, změnili název společnosti na současný Thun 1794 a.s. a obnovili výrobu. Postupně do společnosti byli přijímáni zpět původní zaměstnanci a k 30.6.2009 jich bylo již 481 a k 31. 12. 2009 bylo ve spol. celkem 686 zaměstnanců. Během roku 2010 však došlo opět ke snižování počtu zaměstnanců. Společnost Thun 1794 a.s. neplánuje v roce 2012 žádné výraznější propouštění zaměstnanců. Stávající stav by měl být i nadále zachován.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>České dráhy, a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<i>Nábřeží L. Svobody 1222, 110 15 Praha 1</i>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Osobní a nákladní železniční doprava.</i>
<b>počet zaměstnanců v kraji:</b>	
rok 2010	430

<b>rok 2011</b>	591
<b>země zahraničního partnera</b>	-----
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Zaměstnavatel má pracoviště po celém území okresu Cheb (a to v rámci řady svých organizačních složek). Počet zaměstnanců v roce 2011 dosáhl hodnoty 591, což je o 161 více než v roce předcházejícím.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>Momentive Specialty Chemicals, a.s.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Tovární 2093, 356 01 Sokolov</b>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Výroba organických chemických látek.</i>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
<b>rok 2010</b>	350
<b>rok 2011</b>	338
<b>země zahraničního partnera</b>	USA
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Významným zaměstnavatelem výrobní sféry v okrese Sokolov. Během roku 2010 změnila sokolovská chemička po fúzi dvou firem vlastněných americkou skupinou Apollo Management – Momentive a Hexion – svůj název na Momentive Specialty Chemicals. Nadále tak bude firma vyrábět materiály v oblasti akrylátové chemie a disperzí. Tyto produkty se používají při výrobě nátěrových hmot, lepidel a materiálů ve stavebnictví. Provoz v Sokolově je pak jedinečný výrobou monomerů kyseliny akrylové, které jsou na trhu zařazeny jako komodita. Počet zaměstnanců společnosti se oproti minulému roku snížil na 338 pracovníků. Postupné snižování se od roku 2010 děje v rámci personálního plánu. V roce 2012 neplánuje firma žádné výrazné změny v personální ani výrobní oblasti.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>VISHAY ELECTRONIC spol. s r. o.</b>
<b>sídlo</b>	<b>Mlýnská 1095, 334 01 Přeštice</b>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Elektrotechnická výroba.</i>
<b>počet zaměstnanců v okrese:</b>	
<b>rok 2010</b>	359
<b>rok 2011</b>	333
<b>země zahraničního partnera</b>	SRN
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Elektrotechnická firma s provozovnou v Dolním Rychnově, kde je zaznamenáván od roku 2009 úbytek zaměstnanců z důvodu poklesu zakázek v důsledku celosvětové krize. Firma v roce 2010 restrukturalizovala výrobu vrstevových odporů a dokončila přestavbu části výrobní haly na logistický sklad. Stav zaměstnanců by měl zůstat v roce 2012 zachován.</i>

<b>Úplný a přesný název zaměstnavatele:</b>	<b>PEKOSA CHODOV s.r.o.</b>
---------------------------------------------	-----------------------------

<b>sídlo</b>	<b>Hlavní 694, 357 35 Chodov</b>
<b>předmět činnosti</b>	<i>Výroba pekařských a potravinářských výrobků.</i>
<b>počet zaměstnanců v kraji:</b>	
<b>rok 2010</b>	310
<b>rok 2011</b>	331
<b>země zahraničního partnera</b>	-----
<b>komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období</b>	<i>Jedna z prosperujících a rozvíjejících se firem na Chodovsku. Firma se zabývá tradiční výrobou pečiva, ale potýká se s poměrně vysokou fluktuací zaměstnanců a s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků v oboru.</i>

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

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

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

### **I. 3 Volná pracovní místa**

Počet volných pracovních míst v Karlovarském kraji kolísal během roku 2011 mezi 817 pracovními místy až 1 423 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci lednu, kdy bylo v databázi úřadů práce Karlovarského kraje pouze 817 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci srpnu, kdy bylo v databázi 1 423 volných pracovních míst. Oproti roku 2010 byl zaznamenán mírný nárůst počtu volných pracovních míst.

*Stav a vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2009, 2010, 2011 v Karlovarském kraji*

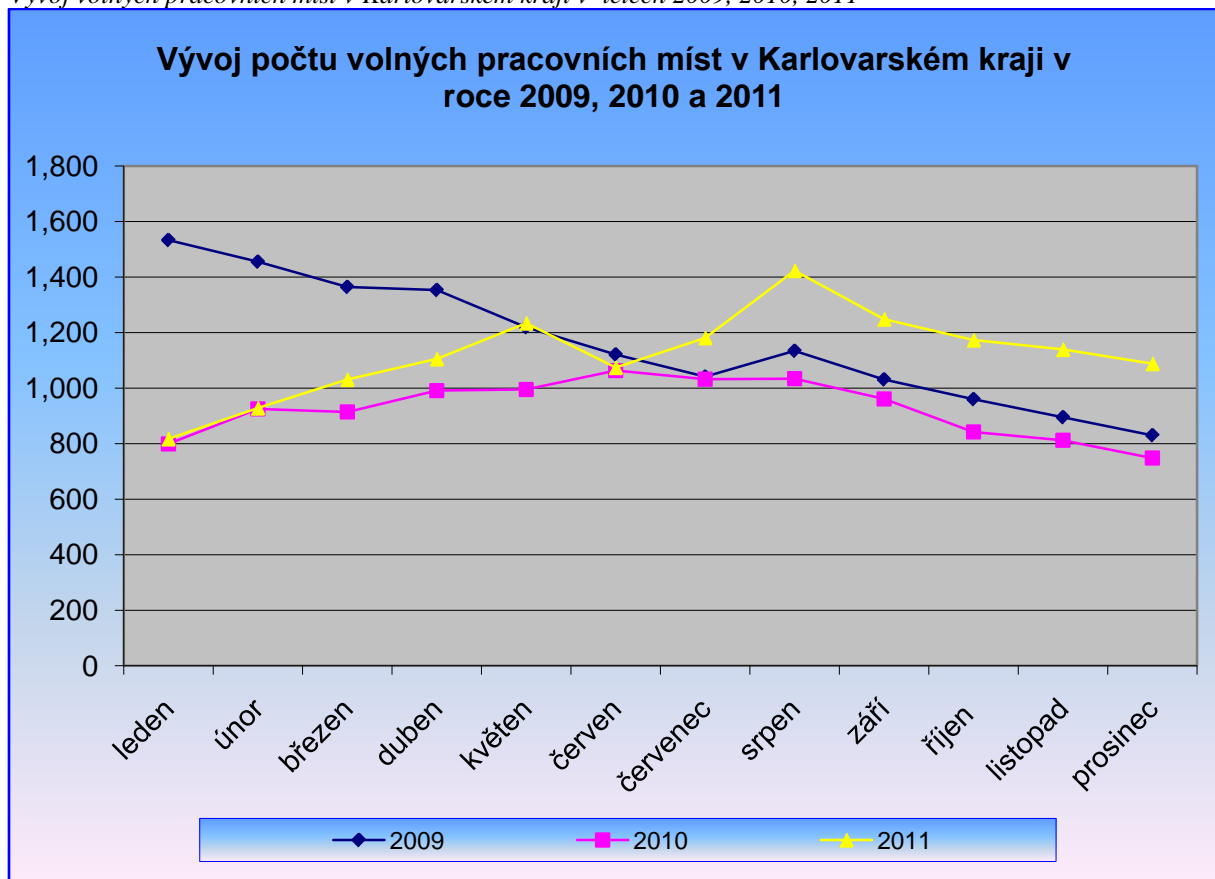
<b>Měsíc</b>	<b>Volná místa</b>		
	<b>rok 2009</b>	<b>rok 2010</b>	<b>rok 2011</b>
<b>leden</b>	1 533	799	817
<b>únor</b>	1 455	925	928
<b>březen</b>	1 364	914	1 031
<b>duben</b>	1 353	991	1 105
<b>květen</b>	1 219	995	1 234
<b>červen</b>	1 121	1 063	1 074
<b>červenec</b>	1 041	1 032	1 181
<b>srpen</b>	1 134	1 034	1 423
<b>září</b>	1 031	961	1 248
<b>říjen</b>	960	842	1 173



<b>listopad</b>	895	812	1 139
<b>prosinec</b>	830	748	1 088

S nárůstem počtu volných pracovních míst a s úbytkem počtu uchazečů o zaměstnání došlo ke skutečnosti, že na jedno volné pracovní místo připadalo v měsíci prosinci 2011 cca 16 uchazečů o zaměstnání. V měsíci prosinci 2010 připadalo na jedno volné pracovní místo v Karlovarském kraji cca 27 uchazečů o zaměstnání.

Vývoj volných pracovních míst v Karlovarském kraji v letech 2009, 2010, 2011

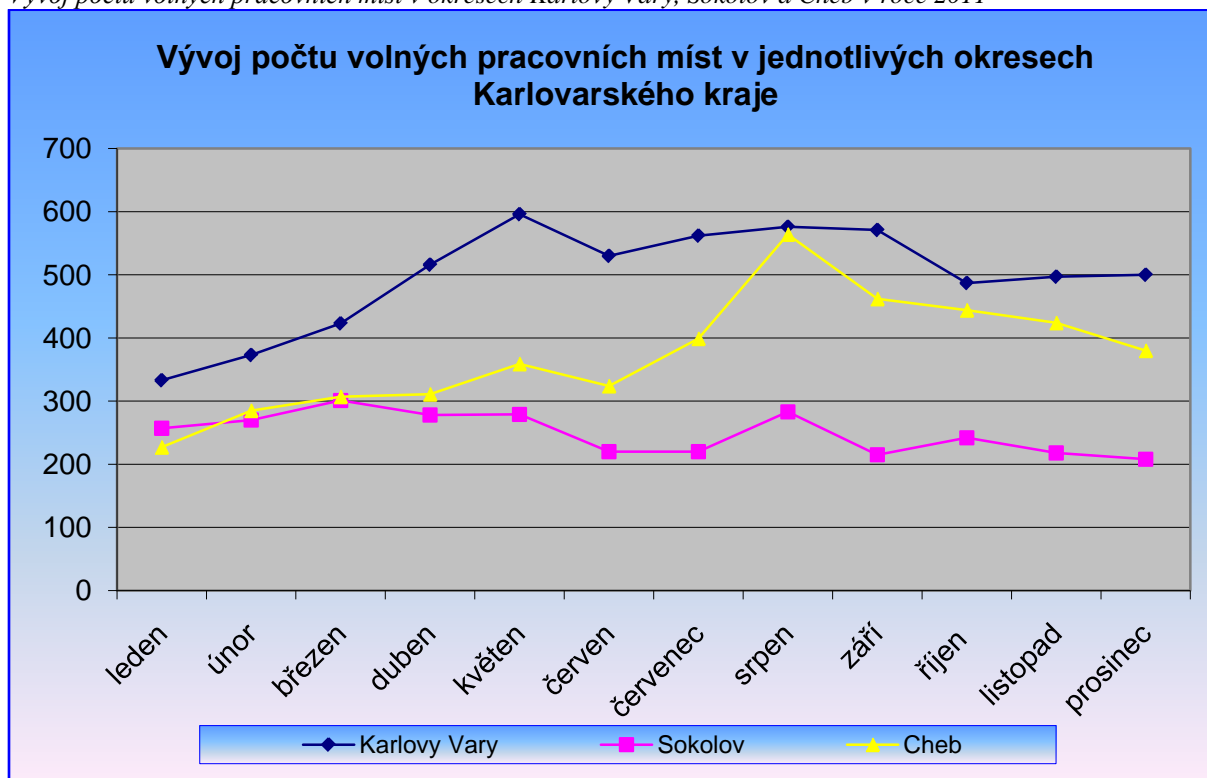


Vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Karlovy Vary, Sokolov, Cheb v roce 2011

<b>stav vždy ke konci sledovaného období</b>	<b>Karlovy Vary</b>	<b>Sokolov</b>	<b>Cheb</b>
<b>leden</b>	333	257	227
<b>únor</b>	373	270	285
<b>březen</b>	423	301	307
<b>duben</b>	516	278	311
<b>květen</b>	596	279	359
<b>červen</b>	530	220	324
<b>červenec</b>	562	220	399
<b>srpen</b>	576	283	564
<b>září</b>	571	215	462
<b>říjen</b>	487	242	444
<b>listopad</b>	497	218	424

<b>prosinec</b>	500	208	380
-----------------	-----	-----	-----

Vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb v roce 2011



Počet volných pracovních míst v okrese Karlovy Vary kolísal během roku 2011 mezi 333 pracovními místy až 596 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci lednu, kdy bylo v databázi Úřadu práce v Karlových Varech 333 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci květnu, kdy bylo v databázi 596 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo v prosinci roku 2011 celkem 13 uchazečů. V prosinci roku 2010 připadalo na jedno volné pracovní místo 25 uchazečů.

Od roku 2009 došlo v okrese Sokolov k výraznému poklesu volných pracovních míst. Počet volných pracovních míst kolísal během roku 2011 mezi 208 pracovními místy až 301 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci prosinci, kdy bylo v databázi okresu Sokolov 208 volných pracovních míst, což představovalo pokles v meziročním srovnání o 24 míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci březnu, kdy bylo v databázi okresu Sokolov celkem 301 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo ke konci roku připadalo 30 uchazečů o zaměstnání. V prosinci roku 2010 připadalo na jedno volné pracovní místo 29 uchazečů o zaměstnání. V nabídce volných pracovních míst bylo k 31. 12. 2011 pouze 20 pracovních pozic s požadavkem základního vzdělání (např. řidič, strážný, dělník na stavbě, tiskař porcelánu, uklízeč). Pro uchazeče bez vzdělání či s neúplným základním vzděláním nejsou nabízena žádná volná pracovní místa, neboť zaměstnavatelé vyžadují alespoň minimální kvalifikaci.

V okrese Cheb kolísal počet volných pracovních míst během roku 2011 mezi 227 pracovními místy až 564 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci lednu, kdy bylo v databázi Úřadu práce v Chebu 227 volných pracovních míst, naopak nevyšší hodnoty dosáhl v měsíci srpnu, kdy bylo v databázi okresu Cheb celkem 564 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo ke konci

roku 2011 celkem 12 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2010 je to pokles o 14 uchazečů, neboť v roce 2010 připadalo na jedno volné pracovní místo 26 uchazečů o zaměstnání.

## II. NEZAMĚSTNANOST

### II. 1 Vývoj nezaměstnanosti

Vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v roce 2010 a 2011<sup>1)</sup>

Nezaměstnaní, VPM a MN	stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2010	31. 12. 2011	31. 12. 2010	31. 12. 2011
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	19 922	17 447	9 232	8 396
z toho dosažitelní	19 515	16 956	9 058	8 181
volná pracovní místa	748	1 088	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	27	16	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	5 234	3 714	2 504	1 888
míra nezaměstnanosti (v %)	11,4	9,8	12	10,7

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

V roce 2011 byl zaznamenán pokles počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání oproti roku 2010. Od lednového nejvyššího počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání docházelo postupně ke snižování jejich počtu až do měsíce listopadu. Od prosince však opět došlo ke zvyšování počtu uchazečů o zaměstnání. K 31. 12. 2011 bylo v evidenci Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Karlových Varech celkem 17 447 uchazečů o zaměstnání, což je o 2 475 uchazečů méně než v prosinci roku 2010.

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

Stav a vývoj počtu uchazečů o zaměstnání za rok 2009, 2010, 2011

Měsíc	Počet uchazečů		
	rok 2009	rok 2010	rok 2011
leden	15 399	20 479	20 642
únor	16 458	20 697	20 344
březen	16 888	20 358	19 539
duben	17 737	19 421	18 603
květen	17 624	18 646	17 811
červen	17 653	18 093	17 381
červenec	18 024	18 090	17 343
srpen	17 966	17 750	17 044
září	18 160	17 773	17 067
říjen	18 212	17 725	16 857
listopad	18 351	18 521	16 762
prosinec	19 337	19 922	17 447

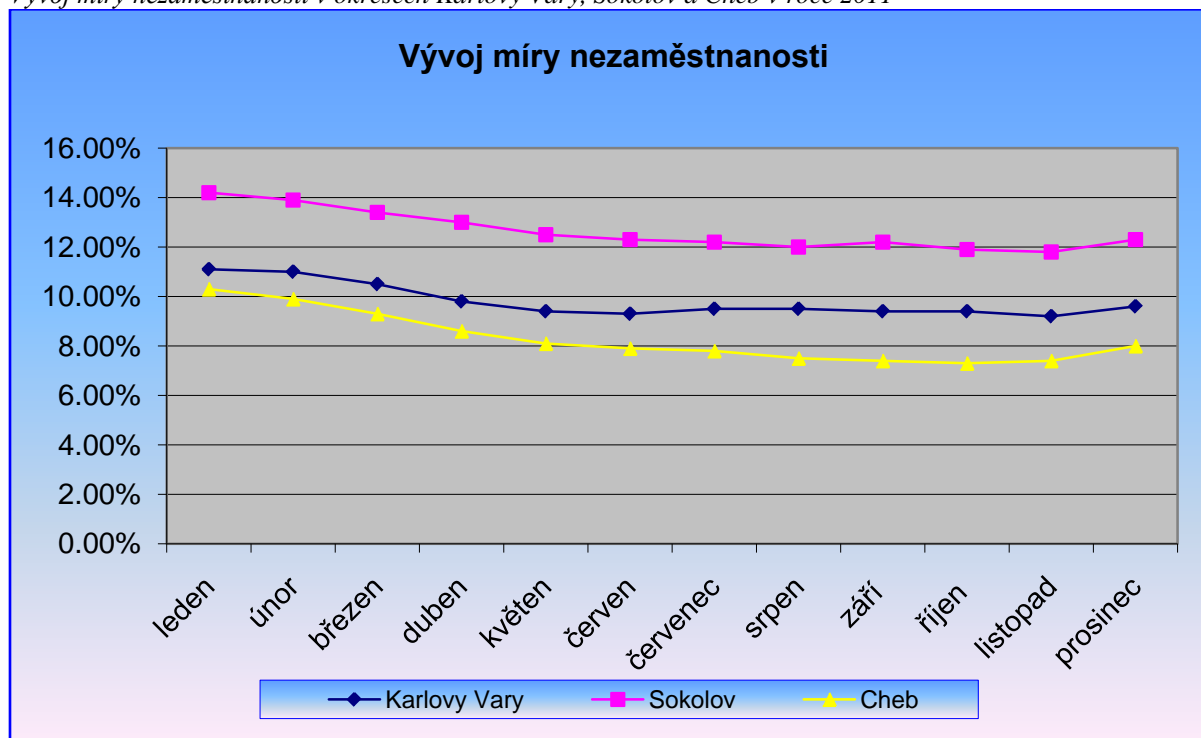
Během roku 2011 se počet uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji postupně snižoval. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v lednu, kdy bylo v evidenci úřadů práce Karlovarského kraje celkem 20 642 uchazečů o zaměstnání, což je o 163 uchazečů více

než v lednu 2010 a o 5 243 více než v lednu 2009. Od měsíce února 2011 do měsíce listopadu 2011 docházelo ke snižování počtu nezaměstnaných uchazečů.

Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Karlovy Vary, Sokolov, Cheb v roce 2011

stav vždy ke konci sledovaného období	Karlovy Vary %	Sokolov %	Cheb %
leden	11,1	14,2	10,3
únor	11	13,9	9,9
březen	10,5	13,4	9,3
duben	9,8	13	8,6
květen	9,4	12,5	8,1
červen	9,3	12,3	7,9
červenec	9,5	12,2	7,8
srpen	9,5	12	7,5
září	9,4	12,2	7,4
říjen	9,4	11,9	7,3
listopad	9,2	11,8	7,4
prosinec	9,6	12,3	8,0

Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb v roce 2011



### Okres Karlovy Vary

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v roce 2011 v okrese Karlovy Vary zaznamenána v lednu, a to 11,1%. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okrese Karlovy Vary v měsíci listopadu 2011, a to 9,2%.

Hlavní faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost v okrese Karlovy Vary

- doznívající ekonomická krize,
- neexistence průmyslové zóny,

- nedostatečná dopravní obslužnost do některých obcí,
- nedostatečná nabídka volných pracovních míst pro uchazeče se základním vzděláním.

Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Karlovy Vary

- lázeňství,
- cestovní ruch.

### **Okres Sokolov**

V lednu 2011 dosáhla míra nezaměstnanosti v okrese Sokolov hodnoty 14,2%, což byla maximální roční hodnota roku 2011. Během roku 2011 míra nezaměstnanosti pozvolně klesala a nejnižší možné hodnoty dosáhla v měsíci listopadu 2011, a to hodnoty 11,8%. V prosinci 2011 dosáhla míra nezaměstnanosti hodnoty 12,3%. Velký vliv na vývoj nezaměstnanosti počátkem roku 2011 měla dozívající ekonomická krize z roku 2009 a s tím související nízký zájem zaměstnavatelů o nové zaměstnance. Ve srovnání s ostatními okresy Karlovarského kraje má okres Sokolov v Karlovarském kraji nejvyšší nezaměstnanost a zaujímá 14. pozici v rámci celé ČR (řazeno od nevyšších MN).

Hlavní faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost v okrese Sokolov

- výrobní omezení v roce 2009 prudce ovlivnilo poptávku po pracovní síle a následovalo razantní snížení nabídky volných pracovních míst a ani během roku 2010 a 2011 se situace nezměnila,
- velký vliv na situaci na trhu práce v okrese Sokolov má kurz koruny vůči euru a dolaru, zahraniční investoři projevují zájem především o lokality, kde je pracovní síla levnější např. Rumunsko a Čína,
- i přes všechna omezení v této oblasti zaměstnavatelé často eliminují svá rizika vůči zaměstnancům sjednáváním pracovních poměrů na dobu určitou,
- zaměstnavatelé, kteří se ocitli v dlouhodobé platební neschopnosti a ti kteří v důsledku toho zanikli (např. SAMETEX, spol. s r.o., společnost zabývající se výrobou elastického, bavlněného a viskóзовého oděvního sametu a dekorační vlasové tkaniny, v současné době podala společnost návrh k soudu o insolvenční řízení),
- nedostatečné dopravní spojení v obcích ležících mimo spádová města, které nemobilním občanům ztěžuje situaci při hledání zaměstnání (např. obce Rovná a Nová Ves),
- nedostatečná finanční motivace uchazečů pro rutinní dělnické profese (např. práce v šicích dílnách apod.),
- existence pouze jedné menší průmyslové zóny,
- profesní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst,
- nízká vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání,
- nedostatek volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- vazba evidence na výplatu sociálních dávek a pojištění (účelové evidence na úřadu práce),
- vyšší podíl společensky nepřizpůsobivých skupin obyvatelstva,
- nízká mzdová úroveň oproti jiným regionům v České republice.

Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Sokolov

- pestrá struktura hospodářských odvětví s dlouholetou tradicí (těžba hnědého uhlí, energetika, chemický a strojírenský průmysl, výroba skla a porcelánu, výroba hudebních nástrojů apod.), např. společnost Amati – Denak s.r.o. zaměstnávala k 31. 12. 2011 celkem 170 osob, Amati – Denak, s.r.o. se zabývá výrobou hudebních nástrojů a její výroba má dlouholetou tradici, tato výroba je soustředěna do dvou závodů – Kraslice a Hradec Králové, zároveň je společnost největším evropským výrobcem dechových hudebních nástrojů,

- spolupráce Sokolovské uhelné, právního nástupce, a.s. s ISŠTE Sokolov, jejíž absolventi jsou přijímáni do pracovního poměru právě této společnosti,
- výhodná poloha (blízkost hranic se Spolkovou republikou Německo), levnější pracovní síla pro německé investory, (v regionu působí 109 společností se zahraniční nebo mezinárodní majetkovou účastí, a to v chemickém průmyslu, ve strojírenství, v textilním nebo elektrotechnickém průmyslu či v dopravě),
- průmyslová „Vintířovská“ zóna na okraji Chodova.

### Okres Cheb

Míra nezaměstnanosti měla v okrese Cheb v roce 2011 kolísavý charakter. Hodnota míry nezaměstnanosti překročila na začátku roku 2011 hranici 10%. Konkrétně míra nezaměstnanosti dosáhla v lednu 2011 hodnoty 10,3%, poté se pozvolna snižovala a nejnižší hodnoty dosáhla v říjnu 2011, a to 7,3%.

Hlavní faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost v okrese Cheb

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

Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Cheb

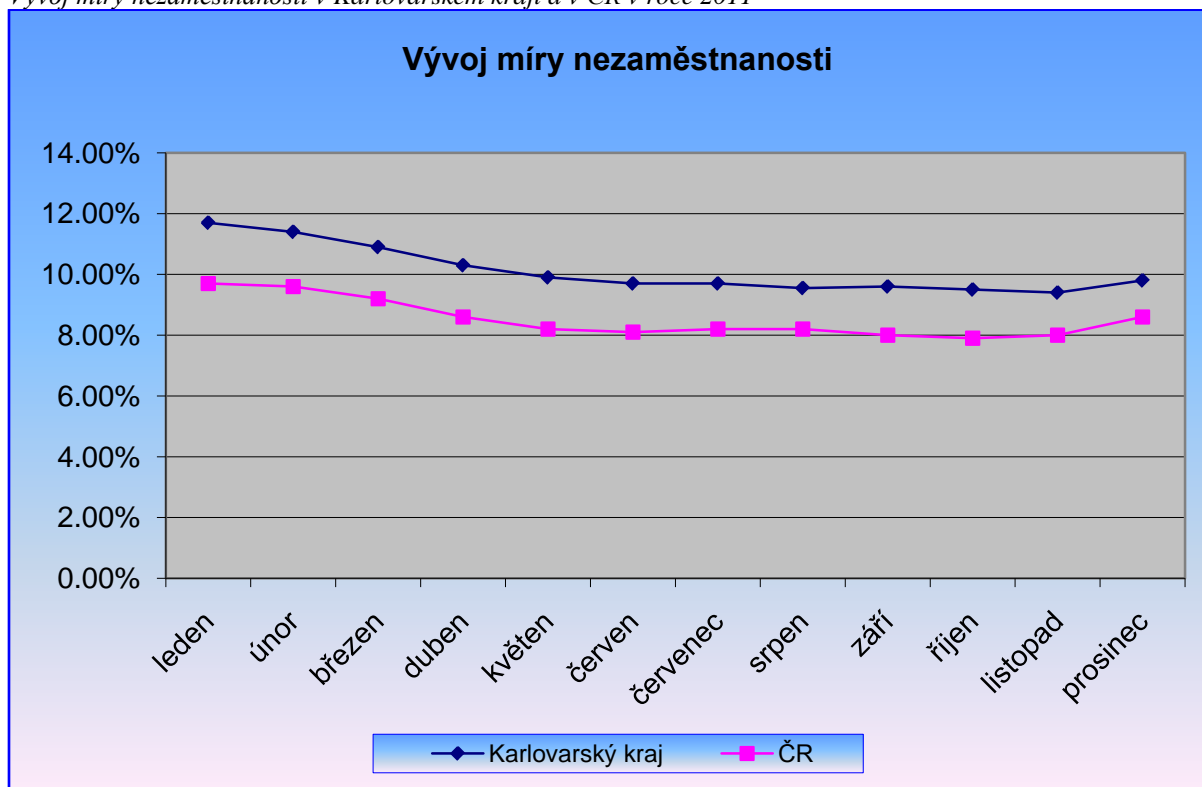
- lázeňství,
- stavebnictví,
- lesnictví či zemědělství,
- možnost pracovat v nedaleké Spolkové republice Německo,
- realizace nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti či možnost čerpání finančních prostředků z ESF na projekty podporující rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanost.

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 Hradiště, Bochovsko a Žluticko. V okrese Cheb se jedná o region Chebsko.

*Vývoj míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a v ČR v roce 2011*

<b>stav vždy ke konci sledovaného období</b>	<b>Karlovarský kraj %</b>	<b>ČR %</b>
<b>leden</b>	11,7	9,7
<b>únor</b>	11,4	9,6
<b>březen</b>	10,9	9,2
<b>duben</b>	10,3	8,6
<b>květen</b>	9,9	8,2
<b>červen</b>	9,7	8,1
<b>červenec</b>	9,7	8,2
<b>srpen</b>	9,55	8,2
<b>září</b>	9,6	8,0
<b>říjen</b>	9,5	7,9
<b>listopad</b>	9,4	8
<b>prosinec</b>	9,8	8,6

Vývoj míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a v ČR v roce 2011



## II. 2 Absolventi škol a mladiství

K 31. 12. 2011 evidoval Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 265 mladistvých uchazečů o zaměstnání (mladších 18 let) po splnění povinné školní docházky. Ve srovnání s 31. 12. 2010 se jedná o snížení o 21 osob, neboť v té době bylo v evidenci celkem 286 mladistvých (mladších 18 let) po splnění povinné školní docházky. Hlavním problémem mladistvých při přechodu do praxe je jejich nedostatečné vzdělání a věk. Většinou jsou až do dovršení 18 let v evidenci, potom se u nich pracovní motivace často snižuje a začlenění se do pracovního procesu je pro ně obtížné. V tomto směru jim Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech napomáhá např. poradenskou činností - Job kluby či Motivačními kurzy pro mladistvé uchazeče se základním vzděláním. Tyto programy jsou zaměřeny převážně na techniku vyhledávání zaměstnání a další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění uchazečů. Úřady práce zároveň úzce spolupracují se základními a středními školami, pro jejichž studenty pořádají besedy zaměřené na budoucí volbu povolání.

K 31. 12. 2011 evidoval Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 813 absolventů škol. Jedná se o snížení o celkem 156 absolventů vzhledem k 31. 12. 2010, kdy evidovaly úřady práce Karlovarského kraje 969 absolventů škol. 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 tzv. „práci na zkušenou“ zejména v zemích Evropské unie. Složitou situaci na trhu práce mají absolventi z důvodu nedostatečné praxe a praktických zkušeností. Zaměstnavatelé často vyžadují několikaletou praxi a absolventi tak mají sníženou šanci získat zaměstnání v oboru. Některé obory vyžadují po dobu studia také praxi a absolvent má jistou možnost, že si jej zaměstnavatel, u kterého praxi vykonával, ponechá v pracovním poměru po absolvování studia. V opačném případě se absolventi evidují na úřadu práce. Často dochází k tomu, že absolventi nachází zaměstnání



v jiném oboru a ke svému oboru se později těžko vrací. Lze konstatovat, že absolventi jsou na budoucí povolání připraveni spíše po teoretické stránce, jsou vybaveni dobrými znalostmi práce s informačními technologiemi či jazykovými znalostmi. Na druhou stranu často nemají konkrétní představu o svém budoucím povolání či pracovním uplatnění. Často mají nesmyslné až absurdní požadavky či představy ohledně výše svého budoucího platu, jsou přehnaně sebevědomí a nejsou schopni týmové práce. Lze říci, že zaměstnavatelé mají všeobecně zájem o absolventy zejména na pozice administrativních pracovníků, obchodních zástupců aj.

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech využívala pro uplatnění absolventů nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a tím jsou rekvalifikace, poradenská činnost a poskytování příspěvku na společensky účelná pracovní místa vyhrazená. Dle Normativní instrukce č. 1/2011 upravující realizaci aktivní politiky zaměstnanosti skupina absolventů přímo nespadá do podporovaných skupin uchazečů o zaměstnání, ale mezi podporované skupiny v roce 2011 patřily také fyzické osoby do 20 let věku, jimiž absolventi středních škol jsou.

Ze skupiny absolventů se středním odborným vzděláním (vyučeni) jsou na Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Karlových Varech evidováni nejvíce z oblasti gastronomie, hotelnictví a turismu. Přestože je v evidenci úřadu práce poměrně velký počet volných pracovních míst v oboru kuchař či číšník, nedaří se tyto absolventy umístit na volná místa právě z důvodu nedostatečné praxe, kterou zaměstnavatelé vyžadují.

Nejlépe umístitelnými jsou absolventi ze zdravotnických oborů a administrativní pracovníci. Zdravotnické profese se dlouhodobě potýkají s nedostatkem odborných pracovníků, proto tito absolventi nemají téměř problém najít pracovní uplatnění na trhu práce. Na pozice administrativních pracovníků většinou nejsou požadovány odborné znalosti. Často stačí dobrá znalost práce na PC, znalost alespoň jednoho světového jazyka nebo jiné obecné znalosti, proto je tato pozice často vyhledávanou ze strany absolventů.

### ***II. 3 Osoby se zdravotním postižením***

K 31. 12. 2011 bylo v evidenci Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Karlových Varech celkem 1 644 uchazečů se zdravotním postižením, k 31. 12. 2010 jich bylo evidováno 1 762. Jedná se tedy o pokles o 118 osob. U této skupiny uchazečů je často zaznamenávána dlouhodobá evidence na úřadu práce. Tito uchazeči mají na trhu práce obtížné pracovní uplatnění vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, protože pro ně zaměstnavatelé často nemají vhodná pracovní místa. Pro většinu z nich je zpravidla jedinou možností zaměstnání chráněná dílna. 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.

### ***II. 4 Situace dalších problémových skupin na trhu práce***

Z analýzy struktury uchazečů o zaměstnání, evidovaných v roce 2011 vyplývá, že na míře nezaměstnanosti se dlouhodobě podílejí některé specifické skupiny občanů, kteří jsou hůře umístitelní do nového zaměstnání než ostatní uchazeči. Jedná se o skupiny uchazečů o

zaměstnání, které charakterizují zejména určité objektivní okolnosti, které brání rychlému a bezproblémovému zprostředkování nového vhodného zaměstnání.

Do těchto skupin spadají:

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

Add.:

- a) Zaměstnavatelé i nadále mají nižší zájem o zaměstnance bez vzdělání nebo s nízkým vzděláním. Na trhu práce jsou stále více vyžadováni především uchazeči s kvalifikací a praxí. Problémem je i skupina starších uchazečů, kteří neumí pracovat s novými trendy, např. s informačními technologiemi, nebo jim chybí znalost světového jazyka, a nesplňují tak požadavky zaměstnavatelů pro řádný výkon práce. K těmto novým trendům často nemají uchazeči ani pozitivní vztah, který je pro jejich znalost předpokladem. Úřad práce se snaží uchazeče v co nejširší míře rekvalifikovat do profesí, které jsou na trhu práce žádané, učí je formou rekvalifikace novým trendům a dále pořádají poradenské činnosti. K 31. 12. 2011 bylo v okrese Karlovy Vary evidováno celkem 2 738 uchazečů o zaměstnání s nízkým vzděláním (podle klasifikace KKOV se jedná o stupně dosaženého vzdělání A, B a C). Okres Cheb zaznamenal těchto uchazečů k 31. 12. 2011 celkem 1 690 a v okrese Sokolov činí uchazeči bez vzdělání nebo se základním vzděláním 50% všech evidovaných osob.
- b) Zaměstnavatelé často zřizují provozy s prací na směny nebo s pracovní dobou, která koliduje s pracovní dobou školek a školních družin. Vzhledem k limitující provozní době mateřských školek či družin je pro tyto osoby problematické pracovat ve směnném provozu, o víkendech či dojíždět za prací do větší vzdálenosti. Bohužel na trhu práce v České republice zaměstnavatelé zřídka kdy využívají možnost zaměstnat tyto osoby na zkrácený pracovní úvazek.
- c) Dlouhodobě evidovaných uchazečů je v evidenci Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Karlových Varech více než polovina z celkového počtu uchazečů. Největším problémem této skupiny se stává především ztráta pracovních návyků a snížená pracovní motivace. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči jsou zejména uchazeči s nízkou kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, dále uchazeči sociálně vyloučení a závislí na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění. U uchazečů kvalifikovaných se jedná zejména o pokles konkurenceschopnosti způsobený nevyužíváním své kvalifikace a znalostí. Uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců je nabízeno např. vypracování individuálních akčních plánů či skupinová poradenství.
- d) V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou trvale uchazeči, kteří ve skutečnosti nemají skutečný zájem o zprostředkování zaměstnání. Využívají sociálního systému, kdy je pro výplatu sociálních dávek nezbytná evidence na úřadu práce. Tito občané si práci nehledají, dokládají úřadu práce časté pracovní neschopnosti a všemi způsoby se snaží, aby jim úřad práce práci nenabízel, nebo je do nabízené práce zaměstnavatel nepřijal. Měsíční příjem sociálních dávek je zpravidla větší či stejný jako předpokládaný výdělek v

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

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

**II. 5 Charakteristika okresů a ohrožených mikroregionů v kraji**

Tab. č. 2 - Charakteristika okresů k 31. 12. 2011

název okresu	počet obyvatel	počet ekonomicky aktivních obyvatel	počet uchazečů		míra nezaměstnanosti v %	
			celkem	dosažitelní	z celk. počtu uchazečů	z dosaž. uchazečů
Karlovy Vary	118 897	63 592	6 658	6 463	9,9	9,6
Sokolov	93 607	49 300	6 280	6 063	12,8	12,3
Cheb	91 839	49 455	4 509	4 430	8,1	8,0
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>304 343</b>	<b>162 347</b>	<b>17 447</b>	<b>16 956</b>	<b>10,1</b>	<b>9,8</b>

Tab. č. 3 – Charakteristika mikroregionů k 31. 12. 2011

název mikroregionu	počet obyvatel	počet ekonomicky aktivních obyvatel	počet uchazečů		míra nezaměstnanosti v %	
			celkem	dosažitelní	z celk. počtu uchazečů	z dosaž. uchazečů
<b>Karlovarsko</b>	65 910	35 650	3 197	3 099	9,0	8,7
<b>Nejdecko</b>	9 452	4 884	460	450	9,4	9,2
<b>Ostrovsko</b>	22 425	12 022	1 412	1 368	11,7	11,4
<b>Jáchymovsko</b>	5 938	3 185	377	370	11,8	11,6
<b>Toužimsko</b>	6 436	3 377	464	442	13,7	13,1
<b>Hradiště</b>	600	312	59	59	18,9	18,9
<b>Bochovsko</b>	2 452	1 190	221	218	18,6	18,3
<b>Žluticko</b>	5 684	2 972	468	457	15,8	15,4
<b>Sokolov</b>	43 364	22 657	2 775	2 677	12,2	11,8
<b>Chodov</b>	18 868	10 310	1 469	1 433	14,2	13,9
<b>Kraslice</b>	14 106	7 361	1 089	1 057	14,8	14,4
<b>Kynšperk nad Ohří</b>	6 466	3 278	350	332	10,7	10,1
<b>Loket</b>	3 923	2 052	210	204	10,2	9,9
<b>Horní Slavkov</b>	6 880	3 642	387	360	10,6	9,9
<b>Chebsko</b>	48 255	26 197	2 634	2 608	10,05	9,96
<b>Ašsko</b>	17 041	9 032	722	696	7,99	7,71
<b>Mariánskolázeňsko</b>	26 543	14 226	1 153	1 126	8,10	7,92
<b>Celkem</b>	<b>304 343</b>	<b>162 347</b>	<b>17 447</b>	<b>16 956</b>	<b>10,1</b>	<b>9,8</b>

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

Okres Karlovy Vary se skládá z 8 mikroregionů, a to: Nejdecka, Bochovska, Ostrovka, Jáchymovska, Toužimska, Karlovarska, Žluticka a Hradiště.

V mikroregionu Nejdecko dosahovala míra nezaměstnanosti 9,2% k 31. 12. 2011 a celkem zde bylo zaměstnavateli nahlášeno 12 volných pracovních míst. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem tohoto mikroregionu a zároveň celého okresu Karlovy Vary je společnost WITTE Nejdek, spol. s r.o. Tato firma se zabývá především výrobou autozámků a komponentů pro automobilový průmysl. Mezi další významné společnosti této lokality

patří: SWISS – FORM a.s. (hlavní činností je vývoj, konstrukce a výroba dílů a sestav z plechů); Nejdecká česárna vlny, a.s. (praní a česání vlny, chemická úprava vlny); METALIS Nejdek s.r.o. (výroba tlakově litých odlitků ze slitin hliníku, nástrojů pro tlakové lití, vodních čerpadel pro automobily a hasičských spojek); VLNAP a.s. (výroba tkalcovské, pletací, kobercové a speciální příze) a další. Region Nejdecko má dlouholetou průmyslovou tradici.

V mikroregionu Ostrovsko dosahovala míra nezaměstnanosti 11,4% k 31. 12. 2011 a celkem bylo k tomuto datu zaměstnavateli nahlášeno 63 volných pracovních míst. Mezi významné zaměstnavatele tohoto regionu patří: AMPHENOL-TUCHEL ELECTRONICS GmbH-organizační složka (hlavní činností je výroba, instalace a opravy elektrických strojů a přístrojů); N. G. ELEKTRO TRADE, a.s. (hlavní činností je především výroba rozvaděčů, baterií, kabelů, vodičů a elektrických antén); NEMOS PLUS s.r.o. (hlavní činností je poskytování zdravotní péče) a další. Město Ostrov před časem podepsalo budoucí kupní smlouvu o prodeji části svých pozemků v průmyslové zóně německé společnosti Behr, která v tomto regionu do roku 2018 plánuje zaměstnat několik stovek lidí. Společnost Behr se zabývá výrobou klimatizačních a chladicích systémů a její závody nalezneme po celém světě. Kromě dělnických profesí by zde měli najít zaměstnání i středoškoláci a vysokoškoláci, kteří z tohoto regionu většinou odcházejí do velkých měst. Pokud vše dopadne dobře, došlo by zde v budoucích letech k výraznému snížení počtu nezaměstnaných.

Mikroregion Jáchymovsko vykazoval k 31. 12. 2011 míru nezaměstnanosti 11,6%. Volných pracovních míst bylo zaměstnavateli nahlášeno 34. Největším zaměstnavatelem jsou Léčebné lázně Jáchymov, a.s. Město Jáchymov je historické hornické město. Do 60. let minulého století se zde těžil uran. Poté uranové doly ukončily svoji činnost a město opustily. O většinu historických budov se tak nikdo nestaral a v současné době jsou velmi zchátralé a opuštěné, což kazí celkový dojem města. V současné době je město Jáchymov městem lázeňským. Již v roce 1911 zde byla otevřena první lázeňská budova. Bohužel v regionu je minimální nabídka volných pracovních míst pro uchazeče s nízkým či základním vzděláním. Většina obyvatel za prací dojíždí.

Mikroregion Karlovarsko vykazoval k 31. 12. 2011 míru nezaměstnanosti 8,7%, volných pracovních míst bylo zaměstnavateli nahlášeno 387. Karlovy Vary jsou významné lázeňské, historické město s dlouholetou tradicí. Karlovy Vary ročně navštíví tisíce turistů z celého světa, v cestovním ruchu je zaměstnáno velké množství obyvatel. Jedná se především o pokojské, servírky, číšníky, kuchaře, recepční, lázeňské, maséry apod. Každý rok se zde koná mezinárodní filmový festival a řada dalších významných akcí. Nejvýznamnějšími zaměstnavateli jsou: Karlovarská krajská nemocnice a.s.; GRANDHOTEL PUPP Karlovy Vary, akciová společnost; Imperial Karlovy Vary a.s.; MOSER, a.s. (hlavní činností je především broušení a leptání skla); Thun 1794 a.s. a další.

Mikroregiony Bochovsko a Žluticko jsou bývalé zemědělské oblasti, kde nevznikají nové firmy a poptávka po pracovních silách je téměř nulová. V obcích těchto mikroregionů v jižní a východní části okresu jsou zanedbané či opuštěné objekty socialistické zemědělské výroby a celkový vzhled obcí je poznamenán nedostatečnou údržbou a obnovou domů. Nejvýznamnější zaměstnavatelé na Bochovsku jsou firmy H a R Komplet s.r.o.; Emil Stašák – Statek Údrč; Cukrárna Ondra s.r.o. a menší zemědělské firmy. Na Žluticku patří k největším zaměstnavatelům Střední lesnická škola Žlutice, Základní škola Žlutice, Výchovný ústav, dětský domov se školou, ZŠ, SŠ a školní jídelna Žlutice; Kabkon Chyše (technické služby); Statek Chyše Genetic export spol. s r.o. (rostlinná výroba kombinovaná se živočišnou);

LAMELA ELECTRIC, a.s. a další. Celkovou míru nezaměstnanosti v mikroregionu zvyšují obce Vrbice (míra nezaměstnanosti 50,0%), Čichalov (míra nezaměstnanosti 34,3%), Verušičky (míra nezaměstnanosti 29,4%) a Valeč (míra nezaměstnanosti 17,5%).

Mikroregion Hradiště je bývalý vojenský výcvikový prostor, kde stále nevznikají nové firmy s nabídkou volných pracovních míst. Jedná se o největší mikroregion v okrese Karlovy Vary (rozloha 331,6 km<sup>2</sup>). Míra nezaměstnanosti zde k 31. 12. 2011 dosahovala 18,9%.

Okres Sokolov je rozdělen na šest mikroregionů: Sokolov, Chodov, Kraslice, Horní Slavkov, Kynšperk nad Ohří a Loket.

Nejproblematičtějšími mikroregiony okresu Sokolov jsou Chodov a Kraslice. Celý rok 2011 byly zaznamenávány v těchto mikroregionech nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti. V lednu 2011 byla zaznamenána absolutně nejvyšší hodnota 16,86% v mikroregionu Kraslice. Během roku 2011 vykazoval nejnižší míry nezaměstnanosti Kynšperk nad Ohří.

Mikroregion Sokolov se vyznačuje největším počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva a sdružuje celkem 16 obcí. Nezaměstnanost v tomto mikroregionu trvale ovlivňují organizační změny velkých průmyslových firem, které se zabývají především důlní, textilní, potravinářskou, strojírenskou a elektrotechnickou výrobou. Mikroregion Sokolov nabízí uchazečům o zaměstnání velmi pestrú strukturu odvětví, v nichž si mohou hledat zaměstnání. Lze zde najít zaměstnání u společností zabývajících se textilní výrobou, stavebnictvím, dopravou, výrobou keramiky a porcelánu, zdravotnictvím a službami, ale nabídka volných pracovních míst se oproti minulým letům a vlivem ekonomické situace podstatně snížila.

Nejvyšší nezaměstnanost byla během roku 2011 vykazována v obci Dolní Rychnov. K 31. 12. 2011 zde bylo registrováno 129 uchazečů o zaměstnání. Obec je sice v těsné blízkosti Sokolova s velmi výhodným dopravním spojením a v obci se také soustřeďuje více větších firem, jako např. VISHAY ELECTRONIC spol. s r.o., elektrotechnická firma, ale téměř tři čtvrtiny uchazečů z této obce má jen základní vzdělání, nebo jsou bez vzdělání. Pro tyto uchazeče nebylo v nabídce k 31. 12. 2011 žádné volné pracovní místo přímo v místě.

Dasnice, což je odlehlá obec se 166 ekonomicky aktivními obyvateli. Obec obyvatelům neposkytuje téměř žádné pracovní příležitosti. Jediný větší zaměstnavatel je strojírenská společnost STAX Metal Fibers, s.r.o., která nové zaměstnance nepřijímá.

Obec Rovná se potýkala celý rok 2011 rovněž s vysokou nezaměstnaností. Jedná se o odlehlou obec s velmi omezeným dopravním spojením. Od roku 2008, kdy obec přišla o posledního významného zaměstnavatele, se nedaří zájemce o tamní pracovní sílu získat.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé:

Jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu Sokolov je firma Momentive Specialty Chemicals, a.s., zabývající se chemickým průmyslem.

Wieland Electric, s.r.o. – firma se zabývá výrobou elektronických součástek. V roce 2010 navýšila z důvodu převodu nových výrobků a pracovišť z Německa stav zaměstnanců a tím se firma stala druhým největším zaměstnavatelem okresu Sokolov. Po převodech nových výrobků a pracovišť v minulých letech byl rok 2011 rokem konsolidace a stabilizace výroby a pracovníků.

VISHAY ELECTRONIC spol. s r.o., elektrotechnická firma. Firma v roce 2010 restrukturalizovala výrobu vrstevných odporů a dokončila přestavbu části výrobní haly na logistický sklad. Stav zaměstnanců byl od roku 2010 snížen z důvodu poklesu zakázek.

ept connector s.r.o., firma s elektrotechnickou výrobou. Stabilní perspektivní zaměstnavatel mikroregionu Sokolov. K významným změnám v roce 2011 nedošlo.

OIET spol. s r.o., stabilní firma zabývající se výrobou izolovaných vodičů a kabelů. V roce 2010 zprovoznila společnost dvě nové výrobní linky a zvýšila stav zaměstnanců.

Velmi významným zaměstnavatelem je Karlovarská krajská nemocnice, a.s., která se již dlouhodobě potýká s nedostatkem lékařů a zdravotních sester. Od 1. 1. 2011 je řízena a spravována společností NEMOS SOKOLOV, s.r.o.

Mikroregion Chodov se nachází v centrální průmyslové části okresu Sokolov (Sokolovská uhelná pánev) sousedící s okresem Karlovy Vary. Co do počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva je druhým největším mikroregionem okresu Sokolov. Sdružuje celkem 5 obcí. K 31. 12. 2011 bylo v tomto mikroregionu evidováno 1 469 uchazečů o zaměstnání, tj. o 79 uchazečů méně než ve stejném období roku 2010. Meziročně se v tomto mikroregionu nezaměstnanost snížila o 0,7 p.b. na hodnotu 13,9%.

Pro tento mikroregion je v nabídce trvale nízký počet volných pracovních míst. Místní občané pracují převážně v důlním a sklářském průmyslu. Ke kladům mikroregionu patří výhodné spojení se sousedním krajským městem Karlovy Vary a přítomnost menší, ale pro region velmi významné průmyslové zóny v okrajové části Chodova.

Minimální míra nezaměstnanosti byla v roce 2011 zaznamenávána v obci Chodov. Maximální hodnoty míry nezaměstnanosti byly po celý rok v obci Vřesová, k 31. 12. 2011 zde dosáhla 46,11%. V této obci je soustředěno obyvatelstvo převážně ze sociálně slabších vrstev bez dostatečné kvalifikace. Více než 85% uchazečů z této obce má pouze základní nebo neukončené základní vzdělání. V místě pro ně není téměř žádné možné pracovní uplatnění, neboť je zde jediný zaměstnavatel Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s. a firmy zajišťující služby kombinátu sídlící v jeho areálu a tyto firmy přijímají pouze omezený počet nových, avšak výhradně kvalifikovaných zaměstnanců.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé:

Zásadním způsobem ovlivňuje zaměstnanost mikroregionu Chodov největší zaměstnavatel okresu Sokolov – Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s.

CHODOS CHODOV s.r.o. je strojírenská společnost střední velikosti. Výrobní program firmy navázal na tradici výroby strojů a zařízení pro gumárenský a plastikářský průmysl, v poslední době se výroba zaměřila především na produkci vulkanizačních lisů pro výrobu osobních a nákladních pneumatik. Obchodní aktivity společnosti jsou směřovány do celého světa se zvláštním zaměřením na země Evropské unie. Je to firma s významnou spoluprací se školskými zařízeními, co se týká praxe žáků učebních strojírenských oborů. V roce 2012 hodlá firma stav svých zaměstnanců zachovat.

Lias Vintířov, lehký stavební materiál, k.s. je jedním z největších producentů lehkého stavebního materiálu v České republice. Firma je stabilní v počtu zaměstnanců a v současnosti se prezentuje jako konsolidovaná firma s moderní výrobní technologií a progresivní obchodní politikou. Personální změny firma v roce 2012 nepředpokládá.

O-I Manufacturing Czech Republic, a.s. – firma je zaměřena na výrobu obalového skla nejnovějšími technologiemi. Dlouholetá tradice závodu sahá až do roku 1878.

PEKOSA Chodov s.r.o. je jedna z menších firem zabývající se tradiční výrobou pečiva. Firma se potýká s poměrně vysokou fluktuací zaměstnanců a s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků v oboru.

Mikroregion Kraslice se nachází v odlehlé severní příhraniční části okresu (oblast Podkrušnohoří). K 31. 12. 2011 zde bylo evidováno 1 089 uchazečů o zaměstnání, tj. o 189 uchazečů méně než ke konci roku 2010. Nejnižší míra nezaměstnanosti 9,22% byla v prosinci 2011 ve Stříbrné, maximální v obci Oloví – 20,99%. Celkově míra nezaměstnanosti v tomto mikroregionu meziročně klesla o 2,1 p.b. na 14,4%.

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

S vysokou mírou nezaměstnanosti se potýká obec Oloví. Obec leží na hlavní spojnici mezi Sokolovem a Kraslicemi, část obyvatel obce využívá dostupnost sokolovských a kraslických pracovišť. Největším olovským zaměstnavatelem je sklářská firma AGC Flat Glass Czech a.s. a Flabeg Czech s.r.o. Obě firmy zaměstnávají většinu ekonomicky aktivního obyvatelstva. V obci je větší koncentrace nepřízpůsobivých občanů s velmi nízkým nebo se žádným vzděláním, což je problémem i další obce mikroregionu Rotavy, která se rovněž celý rok 2011 potýkala s vysokou nezaměstnaností.

Významní zaměstnavatelé v tomto mikroregionu:

AMATI – Denak, s.r.o. - výroba hudebních nástrojů. Jedná se o největšího zaměstnavatele na Kraslicku. Společnost prochází restrukturalizačním procesem od roku 2007. Nástupem finanční krize v roce 2009 nedošlo k dokončení restrukturalizačních záměrů v oblasti odprodeje nepotřebného movitého majetku a došlo k postupnému snížení zakázkového krytí a firma byla nucena propouštět část zaměstnanců. V roce 2011 se stav zaměstnanců stabilizoval.

ROTAS STROJÍRNY spol. s r.o. - strojírenská firma s dlouhodobým problémem sehnat kvalifikované pracovníky do svého provozu, zaměstnává pracovníky ze Slovenské republiky. Firma do budoucna plánuje rozšíření výroby do další výrobní haly, která se v současné době rekonstruuje. V uvedené hale budou prováděny zejména montážní práce.

Menší i větší textilní společnosti jsou významnými zaměstnavateli na Kraslicku, např. SAMETEX spol. s r.o., provoz Kraslice se 110 zaměstnanci. Tato společnost se v současné době nachází v platební neschopnosti a požádala soud o insolvenční řízení. Dalšími významnými zaměstnavateli s textilním zaměřením na Kraslicku je např. Car Trim k.s., Uniform - Accessoires Bohemia, s. r. o. a Topstick strojní vyšívání spol. s r.o.

Mezi významné sklářenské firmy patří AGC Flat Glass Czech a.s. a Flabeg Czech s.r.o. v Oloví.

Mikroregion Horní Slavkov se nachází v jižní části okresu v oblasti CHKO Slavkovský les. Vzdálenost od okresního města je 16 km. K 31. 12. 2011 zde bylo evidováno 387 uchazečů o zaměstnání. Oproti předchozímu roku byl v tomto mikroregionu zaznamenán pokles o 77 uchazečů. Míra nezaměstnanosti mikroregionu k 31. 12. 2011 činila 9,9% a meziročně klesla o 1,5 p.b. Minimální míra nezaměstnanosti byla ke konci roku 2011 zaznamenána v obci Krásno – 7,8%, naopak maximální v Nové Vsi – 21,0%.



Lokalita se vyznačuje malými odlehlými obcemi, kde není zajištěno dostatečné dopravní spojení. Nezaměstnanost je ovlivněna malým počtem zaměstnavatelů, kteří nabízejí jen omezený počet volných pracovních míst. Potíže zaměstnavatelů v tomto mikroregionu jsou obdobné jako v ostatních mikroregionech. Volná místa, kterých bylo ke konci roku 46, zde nabízejí firmy zabývající se textilní a strojírenskou výrobou. Jedná se o místa s odbornou kvalifikací, která je vzhledem ke kvalifikační struktuře uchazečů o zaměstnání obtížné obsadit. Z Horního Slavkova je poměrně dobré dopravní spojení do okresního města i do sousedních Karlových Varů.

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

Nejvýznamnější zaměstnavatelé:

V mikroregionu působí strojírenská firma LEGIOS, a.s., což je přední evropský výrobce lokomotiv, železničních nákladních vagónů a náhradních dílů s dlouholetými zkušenostmi v oblasti výroby, oprav a modernizace železničních vozů a lokomotiv. Firma ve své pobočce zaměstnává pracovníky strojírenské firmy STASIS – ZBA, a.s., která výrobu v roce 2010 ukončila.

HAAS & CZJZEK - První porcel. manuf. v Čechách spol. s r. o. s výrobou porcelánu, během roku 2010 snižovala stav zaměstnanců a v roce 2011 ukončila letitou výrobu.

Mikroregion Kynšperk nad Ohří se nachází v centrální části okresu (Sokolovská pánev). K 31. 12. 2011 je zde evidováno 350 uchazečů o zaměstnání. Meziroční nárůst je o 48 uchazečů. Míra nezaměstnanosti v tomto mikroregionu k 31. 12. 2011 činila 10,13% s meziročním poklesem o 0,4 p.b. Minimální míra nezaměstnanosti byla koncem roku 2011 zaznamenána v Kynšperku – 9,7%, naopak maximální v obci Libavské Údolí – 12,46%. V mikroregionu Kynšperk byly po převážnou část roku zaznamenávány nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti v rámci celého okresu Sokolov.

Část obyvatel mikroregionu nachází pracovní příležitosti v sousedním okresu Cheb, kde je v tamní průmyslové zóně více pracovních příležitostí. Pracovní místa v mikroregionu nabízí organizace zabývající se textilní výrobou.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé:

V mikroregionu působí zejména textilní společnosti. Z větších jsou to např. ČESDA, s.r.o., kde z důvodu změny ve struktuře zakázek došlo ke snížení stavu zaměstnanců ještě i v roce 2011.

Dále k větším zaměstnavatelům regionu zastupující textilní průmysl patří firma ALLIGARD s.r.o., německo-česká rodinná firma, která se specializuje na zušlechťování záclon a dekorativních látek z polyesteru a jeho kombinací.

Mikroregion Loket je svojí rozlohou i počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva nejmenším a sdružuje pouze dvě obce – Loket a Staré Sedlo. K 31. 12. 2011 je zde evidováno 210 uchazečů o zaměstnání, což je o 32 uchazečů méně než ve stejném období předchozího roku. Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2011 dosáhla 9,9%, meziročně klesla o 1,6 p.b.

Míru nezaměstnanosti zde ovlivňuje nedostatek pracovních příležitostí. Jedná se o mikroregion se zaměřením na turistický ruch, kde se většina pracovních příležitostí objevuje převážně v turistické sezóně v oblasti služeb - malé organizace s obchodní, restaurační či

ubytovací činností. Tyto organizace zaměstnávají kvalifikované pracovní síly se znalostí německého jazyka, kterých je v řadách nezaměstnaných tohoto mikroregionu nedostatek.

Velkou výhodou je velmi dobré spojení do okresního města Sokolova, do Chodova, Horního Slavkova i do Karlových Varů, a právě v těchto městech si většina obyvatel mikroregionu Loket hledají práci.

Po ukončení činnosti největšího loketského zaměstnavatele Karlovarský porcelán, a.s. je tento mikroregion stále bez významnějšího zaměstnavatele a obyvatelé Loketska jsou na dojíždění za prací téměř závislí. Nedaleký a nejdostupnější hornoslavkovský výrobce porcelánu HAAS & CZJZEK - První porcel. manuf. v Čechách spol. s r. o. ukončil v roce 2011 výrobu, což se znatelně projevilo i na míře nezaměstnanosti tohoto mikroregionu počátkem roku.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé:

Domáci práce s.r.o. – firma sídlí v prostorách bývalé loketské porcelánky, kde zmodernizovala a vybavila své výrobní prostory. Větší prostory umožnily zvýšit produktivitu a počet zaměstnanců. Firma zaměstnávala pracovníky ve 12 hodinových směnách, ale ze strany uchazečů o zaměstnání se setkávala s nezájmem o práci na tyto delší směny. Firma tedy změnila směny na 8 hodinové. V současné době je zde zaměstnáno kolem 100 pracovníků a firma stále nové zaměstnance vyhledává.

Ve Starém Sedle působí menší společnost Jihočeská drůbež - Kofroň, s.r.o. s výrobou masných výrobků.

Okres Cheb lze pro statistické účely rozdělit na 3 mikroregiony – Chebsko, Mariánskolázeňsko a Ašsko.

Míra nezaměstnanosti v mikroregionu Chebsko k 31. 12. 2011 dosáhla hodnoty 9,96% a celkový počet uchazečů o zaměstnání zde činil 2 634. Celkem bylo v tomto mikroregionu k 31. 12. 2011 zaměstnavateli nahlášeno na 195 volných pracovních míst. Mikroregion Chebsko je zaměřen zejména na stavebnictví, zpracovatelský průmysl, lázeňství aj. Za významného zaměstnavatele se sídlem v tomto mikroregionu patřila v roce 2011 např. společnost Lázně Františkovy Lázně a.s. (poskytování komplexních lázeňských služeb).

Míra nezaměstnanosti v mikroregionu Mariánskolázeňsko k 31. 12. 2011 dosáhla hodnoty 7,92% a celkový počet uchazečů o zaměstnání zde činil 1 153. Celkem bylo v tomto mikroregionu k 31. 12. 2011 zaměstnavateli nahlášeno 67 volných pracovních míst. Mikroregion Mariánskolázeňsko je zaměřen zejména na oblast lázeňství a cestovního ruchu aj. Za významného zaměstnavatele se sídlem v tomto mikroregionu patřila v roce 2011 např. společnost Léčebné lázně Mariánské Lázně a. s. (poskytování komplexních lázeňských služeb).

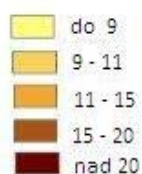
Míra nezaměstnanosti v mikroregionu Ašsko k 31. 12. 2011 dosáhla hodnoty 7,71% a celkový počet uchazečů o zaměstnání zde činil 722. Celkem bylo v tomto mikroregionu k 31. 12. 2011 zaměstnavateli nahlášeno 118 volných pracovních míst. Mikroregion Ašsko je zaměřen především na oblast zpracovatelského průmyslu (např. textilní průmysl) aj. Za významného zaměstnavatele se sídlem v tomto mikroregionu patřila v roce 2011 např. společnost GR electronic, spol. s r.o. (montáž vyhřívaných prvků do autosedaček).

## II.6 Mapa Karlovarského kraje – rozčleněná na jednotlivé okresy

### MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI KARLOVARSKÉHO KRAJE

k 31.12.2011

Míra nezaměstnanosti  
v %



0 2,5 5 10 15 20 kilometry



Míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech k 31. 12. 2011 v %:

Okres Karlovy Vary	9,6
Okres Sokolov	12,3
Okres Cheb	8,0

### III. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Zaměstnávání cizinců, občanů EU, EHP a Švýcarska

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31. 12. 2010	31. 12. 2011
Počet cizinců s platným pracovním povolením	654	507
Počet cizinců podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (informace o zaměstnání)	1 197	1 406
Počet občanů EU, EHP a Švýcarska	1 847	1 840
Počet cizinců – zelené karty	5	6

Při zaměstnávání cizinců v Karlovarském kraji Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech přihlíží k tomu, aby nedocházelo k zaměstnávání cizinců na úkor uchazečů evidovaných na úřadu práce. Karlovarský kraj patří stále mezi kraje, o které je z hlediska pracovních příležitostí ze strany cizinců zájem.

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

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

#### Cizinci s platným pracovním povolením

K 31. 12. 2011 bylo evidováno Úřadem práce ČR, Krajskou pobočkou v Karlových Varech celkem 507 cizinců s platným povolením k zaměstnání. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2010 se jedná o 147 platných pracovních povolení méně. A ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 se jedná dokonce o 478 platných povolení méně.

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

K 31. 12. 2011 bylo evidováno Úřadem práce ČR, Krajskou pobočkou v Karlových Varech celkem 1 406 cizinců, jejichž zaměstnání vyžaduje pouze informační povinnost ze strany zaměstnavatele. Jedná se o 209 zaměstnaných cizinců více, než v roce 2010.

#### Občané EU, EHP a Švýcarska

Na základě formuláře „Informace o nástupu zaměstnání – o vyslání k výkonu práce občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR“ bylo na Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Karlových

Varech nahlášeno 1 840 těchto občanů. V porovnání s rokem 2010 se jedná o pokles pouze 7 občanů EU/EHP a Švýcarska. Nejpočetnější skupinu tvoří občané Slovenska, Bulharska, Polska a Spolkové republiky Německa.

### **Cizinci – zelené a modré karty**

Zelené a modré karty mají duální charakter, kdy se jedná zároveň o povolení k zaměstnání i o povolení k pobytu. Získání zelených a modrých karet je vázáno také na vzdělání. V případě modrých karet se musí jednat o zaměstnání, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace (řádné ukončení vysokoškolského nebo vyššího odborného vzdělání, pokud studium trvalo alespoň 3 roky). K 31. 12. 2011 bylo Úřadem práce ČR, Krajskou pobočkou v Karlových Varech evidováno pouze 6 držitelů zelených karet, z toho bylo 5 žen. Zároveň nebyla evidována žádná modrá karta.

## **IV. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI**

### **IV. 1 Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech realizovala aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2011 v souladu s Normativní instrukcí č. 1/2011 o realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2011. Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech při poskytování finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti postupovala v souladu se Směrnicemi ředitelů o poskytování finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Při využívání jednotlivých forem aktivní politiky zaměstnanosti byl vždy kladen důraz na dodržování kritérií stanovených na úřadu práce pro hospodárné, účelné a efektivní vynakládání finančních prostředků (3E). V souladu s Normativní instrukcí č. 1/2011 se Krajská pobočka v Karlových Varech zaměřila na skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří pro své individuální charakteristiky nemohou bez použití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nalézt vhodné zaměstnání. Podporovanou skupinou byli uchazeči uvedení v § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) fyzické osoby starší 50 let věku,
- d) fyzické osoby, kterou jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- f) fyzické osoby potřebující zvláštní pomoc, těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Přednostně byli podporováni uchazeči o zaměstnání, kteří byli nepřetržitě vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců.

#### **Cíle v oblasti zaměstnanosti:**

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

Na základě Normativní instrukce č. 1/2011 nebylo možné v rámci aktivní politiky zaměstnanosti podpořit uchazeče opakovaně během tříletého období. Tzn., pokud byl uchazeč o zaměstnání podpořen nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 nebo v roce 2010, nebylo možné na tohoto uchazeče v roce 2011 aplikovat nástroj: veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování. Výjimkou z aplikace tohoto pravidla byl nedostatek vhodných uchazečů pro veřejně prospěšné práce, nutnost podpořit uchazeče vedeného v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců nebo nutnost podpořit uchazeče spadajícího do některé z kategorií § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

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

#### Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP)

Na tento nástroj byl poskytován Úřadem práce ČR, Krajskou pobočkou v Karlových Varech měsíčně příspěvek, a to konkrétně na jedno místo maximální částku Kč 13 400 včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění (při uzavření pracovního poměru na plný fond pracovní doby, v případě sjednávání pracovního poměru na kratší týdenní pracovní dobu se příspěvek krátil).

#### Společensky účelná pracovní místa vyhrazená (dále jen SÚPM)

Tento příspěvek byl poskytován Úřadem práce ČR, Krajskou pobočkou v Karlových Varech nejdéle po dobu 6 měsíců. Pokud zaměstnavatel přijal do pracovního poměru na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33, odst. 1, písm. a) a e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti tj. fyzickou osobu se zdravotním postižením či osobu starší 50 let věku mohl být příspěvek poskytnut nejdéle po dobu 12 měsíců. Úřady práce upřednostňovaly pracovní poměry uzavřené na dobu neurčitou, v případě doby určité požadovaly, aby sjednaná doba pracovního poměru přesáhla dobu, po kterou je příspěvek na základě dohody poskytován, nejméně o 6 měsíců. Maximální výše příspěvku činila Kč 12 000/měsíc. Příspěvky poskytované z ESF byly poskytovány maximálně po dobu trvání projektu a byly poskytovány v maximální výši, která byla stanovena v jednotlivých regionálních individuálních projektech.

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

Podmínkou poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo vytvořené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti bylo udržet si vytvořené pracovní místo uchazečem o zaměstnání alespoň po dobu 365 kalendářních dnů. Výše příspěvku byla posuzována podle situace na trhu práce s přihlédnutím k podnikatelskému záměru a s ohledem na rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2011.

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

<b>nástroj APZ (celkový počet nových pracovních míst)</b>	<b>rok 2010</b>	<b>rok 2011</b>
VPP	271	250
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	384	238
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	116	117
CHPD a CHPM vytvoření pro OZP	42	352
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	5	0
cílené programy I. (počet míst)	0	0
cílené programy II. (počet dohod)	0	0
Projekty ESF – OP LZZ - VPP	517	373
Projekty ESF – OP LZZ - SÚPM	500	226
Projekty ESF – cílené programy	3	263
<b>celkem</b>	<b>1 838</b>	<b>1 819</b>

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

*Sledování specifických kategorií uchazečů a zájemců o zaměstnání*

Nástroj APZ	Celkem	Do 20 let	Nad 50 let	Nad 55 let	Evidence nad 5 měsíců	Péče o dítě do 15 let	OZP	Těhotné ženy, kojící matky	Zvláštní pomoc	Ženy
<b>VPP</b>	296	21	92	43	224	46	18	0	7	87
% z celkového počtu	6,8	11,5	10,3	9,6	7,7	5,6	7,2	0	14,3	4,3
<b>SÚPM – zřízená zaměstnavatelem</b>	18	0	6	3	11	1	10	0	0	15
% z celkového počtu	0,4	0	0,7	0,7	0,4	0,1	4	0	0	0,74
<b>SÚPM vyhrazená místa</b>	227	7	43	22	207	36	12	0	1	129
% z celkového počtu	5,2	3,9	4,8	4,9	7,1	4,4	4,8	0	2	6,4
<b>SÚPM - SVČ</b>	117	3	11	6	88	25	5	0	0	46
% z celkového počtu	2,6	1,7	1,2	1,3	3	3	2	0	0	2,3
<b>Chráněné pracovní dílny - zřízení</b>	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% z celkového počtu	0,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Chráněná pracovní místa - zřízení</b>	48	0	5	3	13	4	16	0	1	12
% z celkového počtu	1,1	0	0,6	0,7	0,5	0,5	6,4	0	2	0,6
<b>CHPM – SVČ ZP - zřízení</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% z celkového počtu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Příspěvek na zapracování</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% z celkového počtu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Překlenovací příspěvek</b>	25	2	3	2	22	10	1	0	0	17
% z celkového počtu	0,6	1,0	0,3	0,5	0,8	1,2	0,4	0	0	0,84
<b>Rekvalifikace</b>	170	5	30	19	105	26	11	3	0	98
% z celkového počtu	3,9	2,8	3,4	4,2	3,6	3,1	4,4	37,5	0	4,9
<b>Poradenské činnosti</b>	413	35	120	57	396	96	18	1	14	188
% z celkového počtu	9,5	19,2	13,4	12,7	13,6	11,6	7,2	12,5	28,6	9,3
<b>Pracovní rehabilitace</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% z celkového počtu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Celkem nár. APZ</b>	<b>1319</b>	<b>73</b>	<b>310</b>	<b>155</b>	<b>1066</b>	<b>244</b>	<b>91</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>592</b>



% z celkového počtu	30,4	40,1	34,6	34,5	36,5	29,5	36,3	50	46,9	29,4
<b>ESF</b>										
<b>VPP - NIP</b>	401	23	140	78	282	54	29	0	7	107
% z celkového počtu	9,3	12,6	15,6	17,4	9,7	6,5	11,6	0	14,3	5,3
<b>SÚPM - NIP</b>	227	14	27	13	197	39	8	0	3	125
% z celkového počtu	5,2	7,7	3	2,9	6,7	4,7	3,2	0	6,1	6,2
<b>Rekvalifikace - NIP</b>	570	16	119	58	377	88	31	2	2	235
% z celkového počtu	13,2	8,8	13,3	13	12,8	10,6	12,4	25	4,1	11,7
<b>Poradenské činnosti - NIP</b>	340	46	99	59	308	59	39	1	9	165
% z celkového počtu	7,8	25,3	11	13,2	10,5	7,9	15,5	12,5	18,4	8,2
<b>Pracovní rehabilitace - NIP</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% z celkového počtu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>RIP OP LZZ</b>	1477	9	202	85	692	352	53	1	5	792
% z celkového počtu	34,1	5	22,5	19	23,7	42,6	21,1	12,5	10,2	39,3
<b>Cílené programy OP LZZ</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% z celkového počtu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Grantové projekty ESF</b>	2	1	0	0	1	0	0	0	0	1
0% z celkového počtu	0,1	0,6	0	0	0,0	0	0	0	0	0,1
<b>Celkem ESF</b>	3 017	109	587	293	1 857	592	160	4	26	1425
% z celkového počtu	69,6	60	65,4	65,4	63,5	71,6	63,8	50	53,1	70,4
<b>Celkem nár. APZ + ESF</b>	<b>4336</b>	<b>182</b>	<b>897</b>	<b>448</b>	<b>2923</b>	<b>827</b>	<b>251</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>2017</b>

## IV. 2 Rekvalifikace

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

Základem pro realizaci rekvalifikačních kurzů, ze kterého Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech vycházela již při jejich plánování, byly skutečné potřeby trhu práce, kapacita a struktura rekvalifikačních středisek a finanční možnosti úřadu. Kritéria, důležitá

pro výběr vhodných účastníků do rekvalifikací, se od minulých let nijak výrazně nelišila. Byly jimi především kvalifikační úroveň a zdravotní stav uchazečů evidovaných na úřadu práce. Pozornost byla zaměřena především na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou obtížně umístitelní na trhu práce a spadají do některé z kategorií § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Část kurzů byla cílená, kdy uchazeči získali po jejich úspěšném ukončení nové pracovní uplatnění. Při sestavování plánu jednotlivých rekvalifikačních aktivit Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech vycházela ze zkušeností let minulých a také ze současného stavu na trhu práce.

*Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců*

ukazatel	2010	2011
<b>rekvalifikace uchazečů o zaměstnání</b>		
počet účastníků v rekvalifikaci celkem	2 184	1 557
z toho: ženy	1 168	803
rekvalifikaci ukončilo celkem	2 066	1 532
z toho úspěšně	1 785	1 382
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci <sup>1)</sup>	911	835
<b>rekvalifikace zaměstnanců</b>		
počet zájemců zařazených do rekvalifikací celkem	29	54
rekvalifikaci ukončilo celkem	28	54
z toho úspěšně	24	50
<b>rekvalifikace zaměstnavatelů</b>		
počet zaměstnavatelů	0	0
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	0	0
rekvalifikaci ukončilo celkem	0	0
z toho úspěšně	0	0

<sup>1)</sup> Do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace

V roce 2011 bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno v rámci Karlovarského kraje celkem 1 557 uchazečů o zaměstnání, což je 627 uchazečů méně, než v předchozím roce.

Mezi tradiční poptávané rekvalifikační kurzy patří obsluha osobního počítače. Tato dovednost je v současnosti nezbytnou součástí běžné základní gramotnosti. S počítačem se dnes setkáváme skutečně všude, proto je nutné umět s ním pracovat. Mimo tyto kurzy základní obsluhy osobního počítače byly realizovány další počítačové kurzy, které již vyžadovaly dobrou znalost práce na PC, jakými byly Grafické práce na PC, Správce počítačové sítě apod. Úřady práce realizovaly různé administrativní kurzy, kurzy účetnictví, kurzy na získání řidičských (řidičský průkaz skupiny C a D) či profesních oprávnění, kurzy využitelné v lázeňství a službách (masér, pracovník v sociálních službách), řemeslné kurzy, svařovací průkazy různých skupin apod.

Rekvalifikace byly financovány ze státního rozpočtu České republiky, dále byly realizovány v rámci národních individuálních projektů (NIP), ale také prostřednictvím regionálních individuálních projektů (RIP), kterými v Karlovarském kraji byly projekty Nikdy není pozdě v Karlovarském kraji, Rychle zpátky do práce v Karlovarském kraji a Šance pro rodiče v Karlovarském kraji.

V roce 2011 nebyla na Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Karlových Varech realizována žádná zaměstnanecká rekvalifikace

### **IV. 3 Poradenská činnost**

Poradenská činnost je jedním z nástrojů, jak uchazeče motivovat k aktivitě na úřadech práce a napomáhat uchazečům při hledání vhodného zaměstnání. V rámci poradenství byly pro uchazeče o zaměstnání pořádány nejrůznější přednášky za účelem zvýšení informovanosti o možnostech vzdělávání, příspěvcích trhu práce či zvýšení finanční gramotnosti.

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

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech v rámci poradenské činnosti připravila pro uchazeče o zaměstnání poradenský program „NÁVRAT“, který je zaměřen na specifické kategorie klientů, zejména na dlouhodobě nezaměstnané. Dalším programem byl projekt „VZDĚLÁVAJ SE A PODNIKEJ“ pro osoby samostatně výdělečně činné či osoby, které měli zájem zahájit samostatnou výdělečnou činnost. Cílem tohoto programu, bylo poskytnout těmto klientům veškeré informace související s podnikáním či umožnit jejich opětovné obnovení samostatné výdělečné činnosti. Dalším poradenským programem byl projekt pod názvem „MLADISTVÍ“ pro mladistvé uchazeče do 20 let, kteří měli ukončené pouze základní vzdělání. Cílem tohoto projektu bylo nalézt těmto uchazečům volné pracovní místo.

Oddělení poradenství se také zaměřilo na kontaktování zaměstnavatelů Karlovarského kraje s cílem umístit „čerstvé absolventy škol“ co nejdříve do zaměstnání. Obdobný projekt se týkal i žen s malými dětmi po rodičovské dovolené či uchazečům dojíždějícím za prací.

Na úřadech práce byly dále realizovány aktivity Informačního a poradenského střediska (IPS), např. besedy se žáky základních škol na téma volby vhodné střední školy, nebo se žáky středních škol na téma volba povolání apod.

### **IV. 4 Zkušenosti s realizovanými projekty ESF**

V programovém období 2007 – 2013 realizuje Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech regionální individuální projekty v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Celkem byly v roce 2011 realizovány 4 regionální individuální projekty - Nikdy není pozdě v Karlovarském kraji, Rychle zpátky do práce v Karlovarském kraji, Šance pro rodiče v Karlovarském kraji, Vaše pracovní příležitost v Karlovarském kraji. Všechny regionální individuální projekty jsou realizovány na celém území Karlovarského kraje. V druhé polovině roku byla na MPSV ČR schválena Žádost o finanční podporu z OP LZZ k projektu Šance pro mladé v Karlovarském kraji. V listopadu 2011 byla na MPSV ČR podána Žádost o finanční podporu z OP LZZ s názvem Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji a na konci roku 2011 byla připravována další Žádost o finanční podporu z OP LZZ s názvem Nový začátek v Karlovarském kraji.

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

Tento projekt byl na počátku roku 2012 ukončen (14. 1. 2012). Dodavatelem aktivit pro cílovou skupinu byla Integrovaná střední škola Cheb, realizace veřejné zakázky byla ukončena 31. 10. 2011.

Hlavním cílem projektu bylo pomoci osobám starším 40 let věku (včetně) evidovaných Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Karlových Varech nepřetržitě minimálně 5 měsíců navrátit se zpět do zaměstnání. Pro dosažení tohoto cíle byly využity různé motivační, poradenské a vzdělávací aktivity, které vedly ke zvýšení vzdělanosti a tím k lepšímu uplatnění cílové skupiny trhu práce. Součástí projektu bylo také zprostředkování zaměstnání a podpora vytváření pracovních míst.

V roce 2011 proběhly 2 poslední cykly (celkem bylo v průběhu realizace uskutečněno 5 cyklů). Během těchto dvou cyklů vstoupilo do projektu 133 osob. Po absolvování vstupních modulů a skupinových poradenství, absolvovali účastníci rekvalifikační kurzy. Individuální poradenství bylo poskytnuto v 83 případech. Do zaměstnání nastoupilo 42 osob. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené byl schválen v 8 případech, příspěvek na společensky účelné pracovní místo vytvořené za účelem samostatně výdělečné činnosti byl poskytnut 6 klientům.

Za celou dobu realizace bylo v rámci projektu podpořeno 486 osob. Aktivitu vstupní modul absolvovalo 465 osob, aktivitu skupinové poradenství absolvovalo 449 osob, do rekvalifikačních kurzů celkem vstoupilo 446 osob a úspěšně rekvalifikační kurzy ukončilo 400 osob. Mezi nejžádanější rekvalifikační kurzy patřily: Obsluha osobního počítače, Zdokonalování odborné způsobilosti řidičů a Pracovník v sociálních službách. Zaměstnání bylo zprostředkováno celkem 113 osobám, příspěvek na společensky účelná pracovní místa vyhrazená byl poskytnut v 9 případech, příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti byl poskytnut 6 klientům. V rámci projektu se nepodařilo čerpat finanční prostředky na nově vytvořená pracovní místa.

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

Tento projekt byl na počátku roku 2012 ukončen (14. 1. 2012). Dodavatelem aktivit pro cílovou skupinu byla Integrovaná střední škola Cheb, realizace veřejné zakázky byla ukončena 30. 11. 2011.

Cílovou skupinou projektu byli uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Karlových Varech nepřetržitě méně než 5 měsíců a zájemci o zaměstnání evidovaní Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Karlových Varech. Hlavním cílem projektu bylo 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.

V roce 2011 proběhly 2 poslední cykly (celkem bylo v průběhu realizace uskutečněno 5 cyklů). Během 2 cyklů vstoupilo do projektu 199 osob. Po absolvování vstupních modulů absolvovali účastníci rekvalifikační kurzy. Ve 49 případech bylo poskytnuto Individuální poradenství. Do zaměstnání nastoupilo 93 osob. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené byl schválen v 8 případech, příspěvek na společensky účelné pracovní místo vytvořené za účelem samostatně výdělečné činnosti byl poskytnut 2 klientům.

Za celou dobu realizace bylo v rámci projektu podpořeno 569 osob. Aktivitu vstupní modul absolvovalo 567 osob, do rekvalifikačních kurzů celkem vstoupilo 528 osob a úspěšně rekvalifikační kurzy ukončilo 469 osob. Největší zájem byl o rekvalifikační kurzy: Řidičské oprávnění skupiny C, Zdokonalování odborné způsobilosti řidičů a Obsluha osobního počítače. Zaměstnání bylo zprostředkováno celkem 180 osobám, příspěvek na společensky účelná pracovní místa vyhrazená byl poskytnut v 10 případech, příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti byl poskytnut 2 klientům. V rámci projektu se nepodařilo čerpat finanční prostředky na nově vytvořená pracovní místa.

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

Hlavním cílem projektu je pomoci osobám na nebo 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. Dodavatelem aktivit pro cílovou skupinu je společnost bfz o.p.s.

V roce 2011 proběhl 2, 3 a byl zahájen 4 cyklus projektu. Během těchto 3 cyklů vstoupilo do projektu 274 osob. Po absolvování vstupních modulů a motivačních kurzů absolvovali účastníci povinně rekvalifikační kurz: Obsluha osobního počítače. Po absolvování tohoto rekvalifikačního kurzu nastoupili účastníci na další rekvalifikační kurzy. Nejžádanější rekvalifikační kurzy: Vazba a aranžování květin, Účetnictví s využitím výpočetní techniky a Pracovník v sociálních službách. Individuální poradenství bylo poskytnuto ve 251 případech. U 17 účastníků projektu byla provedena pracovní diagnostika. Do zaměstnání nastoupilo 47 osob.

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

Hlavním cílem projektu je pomocí kombinace dvou nástrojů zlepšit orientaci účastníků na trhu práce a zapojit je do pracovního procesu. Pro dosažení tohoto cíle byly využity motivační kurzy, po jejichž úspěšném absolvování byli účastníci zařazeni do pracovního procesu, a to na veřejně prospěšné práce. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti slouží jako motivace k práci, obnovení a získání pracovních návyků a také jako prevence před nežádoucími efekty jako je rezignace, sociální exkluze apod. Dodavatelem aktivit pro cílovou skupinu je společnost ATTEST, spol. s r. o. Aktivita pro cílovou skupinu projektu byly zahájeny v květnu 2011. Do projektu vstoupilo celkem 249 osob, 249 osob ukončilo motivační kurzy úspěšně a 240 účastníků projektu nastoupilo do zaměstnání na veřejně prospěšné práce.

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

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

Na konci roku 2011 byla připravována zadávací dokumentace k výběru dodavatele aktivit pro cílovou skupinu.

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

Žádost o finanční podporu z OP LZZ k tomuto projektu byla na MPSV ČR podána na konci listopadu 2011. V současné době je projekt ve fázi hodnocení. Projekt *Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji* je zaměřen na podporu zaměstnavatelů v Karlovarském kraji ve vybraných hospodářských oblastech dle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE. Hlavním cílem je podpořit zaměstnavatele s předpokladem růstu v karlovarském regionu prostřednictvím vzdělávání a rekvalifikací svých zaměstnanců a také hrazením mzdových nákladů vzdělávaných zaměstnanců po dobu jejich vzdělávání.

### ***Nový začátek v Karlovarském kraji***

Na konci roku 2011 byla připravována další Žádost o finanční podporu z OP LZZ s názvem *Nový začátek v Karlovarském kraji*. Tato žádost byla na MPSV ČR podána v první polovině ledna 2012. Cílovou skupinou projektu jsou osoby s evidencí na Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Karlových Varech delší než 5 měsíců a osoby v evidenci Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Karlových Varech, které potřebují zvláštní pomoc, tzn. osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Cílová skupina musí mít zároveň minimálně ukončené základní vzdělání.

Hlavním cílem projektu je podpořit začlenění výše uvedené cílové skupiny uchazečů o zaměstnání na trh práce v Karlovarském kraji. Všichni účastníci projektu absolvují pracovní diagnostiku, jejímž výsledkem bude a) absolvování motivačního kurzu a následné umístění na veřejně prospěšné práce, nebo b) výběr vhodného vzdělávání formou rekvalifikace a umístění na společensky účelné pracovní místo vyhrazené či získání příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

#### IV. 5 Opatření související s hospodářskou krizí

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

Cílem projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ je podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a v současné době realizují svoji činnost v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP. Mezi tato odvětví patří strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod (zde pouze malé a střední podniky), terénní sociální služby, odpadové hospodářství. Oblast pohostinství a gastronomie byla taktéž zařazena do podporovaných činností, ale od 1. 12. 2011 byla vyřazena z podporovaných činností v rámci tohoto projektu Ministerstva práce a sociálních věcí a zaměstnavatelé mohli podávat žádosti přes Ministerstvo pro místní rozvoj.

Lze předpokládat, že podniky v uvedených oblastech činnosti budou nabírat nové pracovníky, které budou potřebovat vyškolit či rekvalifikovat, popř. bude pro zaměstnavatele nezbytné, aby školili stávající zaměstnance.

Projekt umožňuje vybraným podnikům získat finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně jsou zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu jejich vzdělávání (po tuto dobu totiž nemůže zaměstnavatel využít zaměstnance na jinou práci). V závislosti na zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, (dále jen Zákoníku práce) je účast zaměstnance na školení považována za výkon práce či za překážku v práci. Vzdělávání může být obecné a v odůvodněných případech i specifické (definované nařízením Evropské komise č. 800/2008).

Doba realizace projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ je stanovena na období 31. 5. 2011 – 31. 7. 2013, přičemž vzdělávací aktivity musejí být ukončeny k 31. 5. 2013. Realizace vzdělávacích aktivit přešla také do roku 2012. Z tohoto důvodu nedošlo k příliš velkému čerpání finančních prostředků na realizaci jednotlivých vzdělávacích aktivit a mzdových nákladů v rámci projektu.

Projekt je realizován a financován v rámci národního individuálního projektu Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Poměr spolufinancování projektu je 85% z Evropského sociálního fondu a 15% ze státního rozpočtu České republiky. V roce 2011 bylo uzavřeno 26 dohod o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvku v rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ a vyčerpáno celkem Kč 190 597.

*Realizace projektu „Vzdělávejte se!“ včetně finančního čerpání (v tis. Kč)*

<b>Projekt "Vzdělávejte se pro růst!" v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v roce 2011</b>	
Počet zapojených zaměstnavatelů	5
Počet uzavřených dohod	26
Počet podpořených osob (počet účastníků)	390
Vynaložené náklady na vzdělávací aktivity, mzdové náklady, cestovné (Kč)	190 597,-

Vzdělávací aktivity byly realizovány dle potřeb zaměstnavatele. Kurzy byly zaměřeny na podporované ekonomické činnosti zaměstnavatelů. Mezi podpořené kurzy patří např. odborné jazykové kurzy, kurzy se zaměřením na stavebnictví (jeřábníci, vazači, lešenáři, obsluha

vysokozdvížného vozíku, svářeči apod.), z gastronomie a hotelnictví to byly kurzy carvingu, barmanské kurzy apod. Úřad práce tak reaguje na potřeby zaměstnavatelů.



## **V. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V DALŠÍM OBDOBÍ**

### **V. 1 Předpokládaný vývoj trhu práce v kraji, včetně celorepublikových a místních faktorů, které ho ovlivňují**

Koncem roku 2011 a počátkem roku 2012 byl na Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Karlových Varech zaznamenán stejně jako v minulých letech nárůst počtu uchazečů o zaměstnání. Jedná se v podstatě o pravidelný každoroční jev zapříčiněný např. ukončením pracovních poměrů na dobu určitou, ukončením veřejně prospěšných prací, přerušením podnikatelské činnosti. Během 1. pololetí roku 2012 očekáváme v Karlovarském kraji postupné snižování počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce a tím i snižování míry nezaměstnanosti. K tomuto trendu přispívá především zahájení tzv. sezónních prací. Jedná se především o stavební a zemědělské práce či profese, které v zimním období vždy zažívají stagnaci.

V současné době nemáme avizovány žádné zprávy od zaměstnavatelů působících na území Karlovarského kraje o větším propouštění zaměstnanců. Nezaměstnanost by během roku 2012 neměla zaznamenat ztelnějších výkyvů ve srovnání s předchozím rokem.

Trh práce u řady zaměstnavatelů bude ovlivněn i nadále celkovou ekonomickou situací v sousedním Německu a kurzem koruny k euru a dolaru. Uvedené faktory budou následně ovlivňovat konkurenceschopnost firem kooperujících se sousední Spolkovou republikou Německo a tím i stav zaměstnanců v těchto firmách. Stále hrozí nebezpečí rozpadu eurozóny v důsledku dluhové krize v Řecku a tím i možný pád eura.

Od 1. 5. 2011 je zcela otevřen německý trh práce a čeští občané již nepotřebují pro práci v Německu pracovní povolení. Pracovních příležitostí je v sousední Spolkové republice Německo dostatek, nabídka volných pracovních míst je zejména v technických profesích (zámečníci, obráběči kovů, obsluha CNC strojů apod.), dále se jedná o profese ve zdravotnictví a gastronomii. Velkým handicapem našich občanů je nedostatečná znalost německého jazyka. Právě jazyková bariéra je nejčastějším důvodem jejich nepřijetí na zvolené pracovní místo.

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

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

Dalším problémem v kraji, jak tomu bylo i v minulých letech, je stále struktura uchazečů o zaměstnání, jedná se především o uchazeče o zaměstnání spadajících do kategorie uchazečů

se základním vzděláním nebo bez vzdělání a dále o uchazeče dlouhodobě evidované na úřadu práce v Karlovarském kraji, které se nedaří umístit do zaměstnání.

Jedním z problémů Karlovarského kraje je i nelegální zaměstnávání uchazečů o zaměstnání. S cílem v maximální možné míře omezit výkon nelegálního zaměstnání připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem práce ČR projekt „Docházka nezaměstnaných – DONEZ“. Docházka nezaměstnaných slouží jako kontrolní mechanismus úřadu práce pro osoby pobírající podporu v nezaměstnanosti, které mají povinnost dostavit se na určené kontaktní místo Czech POINT na České poště, a to minimálně 2 x týdně v náhodném čase v rámci standardní pracovní doby. Aktuálním cílem tohoto projektu je především ztížení podmínek nelegálního zaměstnávání jak pro nezaměstnané, tak pro firmy, kterým v případě, že umožní výkon nelegálního zaměstnávání, hrozí kromě pokuty i např. odebrání živnostenského oprávnění. Kontrolovány budou specifické skupiny uchazečů, které jsou definovány vnitřními metodickými pokyny. Patří mezi ně například dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči s opakovanou evidencí (tj. ti, kdo byli v posledních 6 měsících evidováni na úřadu práce dvakrát a více) nebo uchazeči, kteří měli v posledních 6 měsících zaměstnání kratší než 10 dní. Vytipovaní uchazeči o zaměstnání dochází na kontaktní místo Czech POINT v určený čas v běžné pracovní době, kde obdrží nabídku volných pracovních míst. Uchazeč o zaměstnání dochází vždy na místně nejbližší Czech POINT, z hlediska dostupnosti je síť Czech POINTŮ provozovaných Českou poštou pro tento projekt nejvhodnější (do systému nebudou zařazováni mj. ti, kterým by dopravou na místa Czech POINT vznikaly neúměrné finanční náklady).

## V. 2 Vývoj nezaměstnanosti

Tab. č. 4: 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. 2012	17 200	16 700	9,7%	17 600	17 100	9,8%
31. 12. 2012	17 350	16 880	9,8%	17 700	17 200	10%

## **VI. 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 obtížně umístitelných. To znamená směřovat prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti především do těch oblastí regionu, které postihla nejvyšší nezaměstnanost. V rámci účelného využívání aktivní politiky zaměstnanosti schvalovat poskytování finančních prostředků především pro uchazeče, o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (mladí do 24 let, absolventi bez praxe a osoby nad 55 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání u kterých existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci úřadu práce, uchazečům o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce (ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti).

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 Evropských sociálních fondů. Zde je potřeba úzce spolupracovat s Krajským úřadem a dalšími institucemi, které ovlivňují dění v kraji v oblasti potřeb trhu práce. 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 a volbě povolání.

V neposlední řadě bude kladen důraz na realizaci opatření, která zmírňují negativní dopady hospodářské krize na trh práce, a dále na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti včetně realizace projektů Evropského sociálního fondu.