

# Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016



Zpracovali:  
pracovníci oddělení trhu práce, ÚP ČR - krajská pobočka Hradec Králové



1. Zaměstnanost.....	2
1.1. Celková zaměstnanost v kraji .....	3
1.2. Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb .....	4
1.3. Stručná charakteristika poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle .....	19
2. Nezaměstnanost .....	23
2.1. Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2015 .....	23
2.2. Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji .....	24
2.3. Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji.....	26
3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje.....	28
3.1. Absolventi a mladiství.....	28
3.2. Uchazeči se zdravotním omezením .....	29
3.3. Osoby pečující o děti do 15 let .....	30
3.4. Dlouhodobě / opakovaně nezaměstnaní .....	30
3.5. Uchazeči ve vyšších věkových kategoriích.....	31
3.6. Charakteristika problémových regionů kraje k 31. 12. 2015 .....	31
4. Cizinci na trhu práce.....	34
4.1. Cizinci na trhu práce v Královéhradeckém kraji .....	34
4.2. Působení a rozsah služby EURES v Královéhradeckém kraji.....	35
5. Prognóza trhu práce na rok 2016 .....	37
6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015.....	38
6.1. Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2015 .....	38
6.2. Rekvalifikace, poradenství a pracovní rehabilitace .....	41
6.3. Projekty ESF .....	46
6.4. Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2015.....	50
7. Cíle APZ pro rok 2016.....	51
8. Seznam tabulek a grafů:.....	53

## 1. Zaměstnanost

## 1.1. Celková zaměstnanost v kraji

Území kraje je tvořeno pěti okresy - Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. V Královéhradeckém kraji je 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Královéhradecký kraj lze charakterizovat jako zemědělsko-průmyslový s bohatě rozvinutým cestovním ruchem. Průmysl je soustředěn do velkých měst, intenzivní zemědělství do oblasti Polabí. Největší koncentrací cestovního ruchu v České republice se vyznačují Krkonoše. Národní park Krkonoše zasahuje na území kraje dvěma třetinami své výměry a nacházejí se zde nejcennější lokality parku. V zemědělství převažuje v rostlinné výrobě pěstování obilovin (pšenice, ječmen), řepky a kukuřice, významná je též produkce cukrovky a pěstování ovoce (zejména jablek, rybízu, třešní a višní) a zeleniny (mrkev, cibule, zelí). V živočišné výrobě se jedná především o chov skotu a prasat. V průmyslu převažuje z odvětvového hlediska podle počtu zaměstnanců zpracovatelský průmysl, v jeho rámci pak výroba motorových vozidel, výroba elektrických zařízení a textilní výroba. V České republice však kraj nepatří mezi rozhodující průmyslové oblasti, podíl na tržbách průmyslových podniků v roce 2014 činil 4,3 %.<sup>1</sup>

Počet zaměstnaných se zvýšil a za **3. čtvrtletí roku 2015 činil 257,6 tis. zaměstnaných celkem**. Z toho 213,6 tis. jsou zaměstnanci (včetně členů produkčních družstev), 8,4 tis. tvoří zaměstnavatelé. Lidí pracujících na vlastní účet je 34,8 tis. a osob, kteří pomáhají rodinným příslušníkům je 0,8 tis.<sup>2</sup>

### Počet obyvatel v okresech Královéhradeckého kraje k 31. 12. 2014

	Počet obyvatel celkem	v tom ve věku		
		0-14 let	15-64 let	65 a více let
<b>Královéhradecký kraj</b>	551 590	82 902	363 915	104 773
Hradec Králové	162 808	24 003	106 707	32 098
Jičín	79 375	11 803	52 739	14 833
Náchod	94 674	14 513	61 919	18 242
Rychnov nad Kněžnou	95 382	14 711	63 277	17 394
Trutnov	119 351	17 872	79 273	22 206

Tabulka 1, Zdroj dat: ČSÚ

Nejvíce lidí je zaměstnáno ve **zpracovatelském průmyslu**. V různých předmětech činností velkoobchodů a maloobchodů je zaměstnáno téměř 32 tis. osob. Ve zdravotnické péči státní správě, dopravě a stavebnictví je zaměstnán podobný počet lidí, pohybující se mezi 18-20 tis.

<sup>1</sup> Zdroj dat :ČSÚ

<sup>2</sup> Zdroj dat :ČSÚ



osobami. V oblasti informačních činností a technologií pracuje o 0,5 tisíce méně než v roce 2014. Zaměstnanost se dále **snížila v oblasti nemovitostí, výroby a rozvodu tepla, elektřiny a klimatizovaného vzduchu, zemědělské a kulturní činnosti.**

### Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE v Královéhradeckém kraji

	2013	2014
Zaměstnaní celkem	252,4	255,9
z toho:		
A - Zemědělství, lesnictví, rybářství	10,7	10,4
B - Těžba a dobývání	1,4	.
C - Zpracovatelský průmysl	79,0	82,7
D - Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	2,6	2,1
E - Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	2,5	4,2
F - Stavebnictví	17,0	18,3
G - Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	30,3	31,8
H - Doprava a skladování	13,4	12,6
I - Ubytování, stravování a pohostinství	6,8	7,7
J - Informační a komunikační činnosti	5,6	5,1
K - Peněžnictví a pojišťovnictví	6,5	6,8
L - Činnosti v oblasti nemovitostí	1,9	1,2
M - Profesní, vědecké a technické činnosti	8,6	8,8
N - Administrativní a podpůrné činnosti	3,8	3,7
O - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	18,3	18,4
P - Vzdělávání	15,9	15,3
Q - Zdravotní a sociální péče	19,7	19,1
R - Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	4,3	3,6
S - Ostatní činnosti	2,4	2,6

Tabulka 2, Zdroj dat: ČSÚ

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

V níže uvedené tabulce naleznete stručný přehled významných zaměstnavatelů v Královéhradeckém kraji.



## Nejvýraznější zjištěný personální přírůstek u zaměstnavatelů v Královéhradeckém kraji

okres sídla	název	činnost podle NACE
Hradec Králové	ZVU STROJÍRNY, a.s.	Výroba ostatních strojů a zařízení pro všeobecné účely
	Fakultní nemocnice Hradec Králové	Ústavní zdravotní péče
	GMC Software Technology s.r.o.	Programování
	ARROW International CR, a.s.	Výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb
Jičín	Continental Automotive CR, s.r.o.	Výroba měřicích, zkušebních a navigačních přístrojů
	El Nino parfum s.r.o.	Velkoobchod s kosmetickými přípravky
	RONAL ČR s.r.o.	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
Náchod	Continental Automotive Czech Republic s.r.o.	Výroba měřicích, zkušebních a navigačních přístrojů
	Oblastní nemocnice Náchod	Ústavní péče
	Kimberly-Clark, s.r.o.	Výroba hygienického zboží
	Saar Gummi Czech s.r.o.	Gumárenský průmysl
	ATAS elektromotory Náchod a.s.	Výrobce elektromotorů
Rychnov nad Kněžnou	ASSA ABLOY Czech & Slovakia, s.r.o.	Výroba stavebních, průmyslových zámů a zámků pro automobilový průmysl
	ESAB CZ, s.r.o., člen koncernu	Tažení ocelového drátu za studena
	Federal Mogul Friction Products a.s.	Výroba třecích materiálů, zejména brzdového obložení a brzdových destiček.
	FrostFood a.s.	Výroba mražených potravinových výrobků
	ŠKODA AUTO a.s.	Výroba osobních automobilů
Trutnov	JUTA, a.s.	Výroba ostatních technických a průmyslových textilií
	Tyco Electronics EC Trutnov s.r.o.	Výroba elektrických rozvodných a kontrolních zařízení
	Kasper KOVO s.r.o.	Výroba strojů na výrobu textilu, oděvních výrobků a výrobků z usní
	Siemens, s.r.o.	Výroba elektrických motorů, generátorů a transformátorů

Tabulka 3

Faktor významnosti je obecně proměnlivý. Pro úřad práce (nadále ÚP) je kritériem významnosti počet zaměstnanců a obor činnosti. Součástí významnosti je pro ÚP i firemní kultura, to však lze těžko kvantitativně hodnotit.



## Okres Hradec Králové

Je největší okres Královéhradeckého kraje a má dobrou geografickou polohu. Přesto nezaměstnanost je podobná s okresem Trutnov, který svojí polohou a velikostí je na tom hůře.

Jedna z dceřiných společností **ZVU a.s.**, zabývající se těžkým strojírenstvím se revitalizovala a stabilizovala. To ovlivnilo i zaměstnanost ve firmě a počet lidí se během roku 2015 zvýšil o 134 zaměstnanců. Společnost získala zakázky a má v úmyslu přijmout v roce 2016 dalších 50 pracovníků, zejména na pozice svářeč/-ka, kotlář/-ka.

Mezinárodní společnost **STUEKEN s.r.o.**, zabývající se strojírenskou činností má pobočku i v Hradci Králové a bude se rozvíjet. V roce 2015 započaly práce na stavbě nové výrobní haly. Dle odhadů firmy tam vznikne až 100 nových pracovních míst.

Zaměstnanost také zvyšuje firma **KRUK Česká a Slovenská republika**, která zaměstnává 120 osob. Tato společnost se zabývá odkupem pohledávek u bankovních a jiných finančních institucí a jejich správou. V okrese Hradec Králové přijmula během roku 2015 24 osob s vyšším vzděláním na administrativní pozice.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>ZVU STROJÍRNY, a.s.</b>
sídlo:	Hradec Králové
předmět činnosti:	výroba strojů a zařízení pro všeobecné účely
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>405</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>539</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Společnost, která v minulosti prošla významnou restrukturalizací. Zabývá se výrobou výkovků a hotových dílů pro strojírenskou výrobu. V roce 2016 předpokládá nárůst ca. 50 zaměstnanců zejména na dělnické pozice.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Fakultní nemocnice Hradec Králové</b>
sídlo:	Hradec Králové
předmět činnosti:	Ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>5 834</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>5 928</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Největší zaměstnavatel v okrese Hradec Králové. V tomto roce byl otevřen pavilon, který se zabývá čínskou medicínou. Zároveň je to první česko - čínské centrum tradiční čínské medicíny při Fakultní nemocnici v ČR. Spolupráce v této oblasti je navázána s Univerzitní nemocnicí Shuguang v Šanghaji.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>ARROW International CR, a.s.</b>
sídlo:	Hradec Králové
předmět činnosti:	Výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>906</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>955</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Je globálním subdodavatelem zdravotnických a ortopedických chirurgických nástrojů. Na pracovištích platí zvýšené hygienické požadavky. Nabízí práci pro manuálně zručné uchazeče.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>GMC Software Technology s.r.o.</b>
sídlo:	Hradec Králové
předmět činnosti:	Činnosti v oblasti informačních technologií, programování.
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>234</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>247</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Společnost byla vyhodnocena jako "Best Employer 2015, zároveň získala ocenění Královéhradeckého kraje ve 2 kategoriích "Progresivní zaměstnavatel 2015 a The most Desired Company 2015. Výběrové podmínky pro nové zaměstnance jsou náročné, ale pracovní podmínky jsou na velmi dobré úrovni. Svým zaměřeným přijímá především uchazeče s VŠ vzděláním.

## Okres Jičín

Okres Jičín byl v minulém roce významně ovlivněn nízkým podílem nezaměstnanosti a neustále se zlepšující ekonomickou situací na trhu práce. Firmy více vyráběly, více investovaly do rozvoje a nabíraly nové zaměstnance. Vzhledem k příznivé situaci na trhu práce, je těžší pro firmy přijmout vhodné uchazeče. Z tohoto důvodu došlo k nárůstu počtu zaměstnanců cizí státní příslušnosti.

Největší personální pohyb z významných zaměstnavatelů je u společnosti **Continental Automotive Czech Republic, s.r.o.** Ta během podzimních měsíců pořádala velkou náborovou akci a přijmala přes 50 zaměstnanců. V průběhu celého roku celkem 107 osob.

Zaměstnavatel **El Nino parfum s.r.o.**, který se zabývá prodejem kosmetických výrobků na úrovni velkoobchodu, zvýšil zaměstnanecký stav během roku 2015 o 75 zaměstnanců.

V okrese Jičín působí několik **velkých zaměstnavatelů napojených na automobilový průmysl.**

**Stabilním zaměstnavatelem je také firma SanSwiss s.r.o.**, která zaměstnává přes 100 zaměstnanců. Předmětem činnosti je výroba sprchových koutů a zástěn. U této společnosti, ale neproběhl žádný výrazný personální pohyb.

U zdravotnického zařízení **Oblastní nemocnice Jičín**, se na první pohled jeví výrazný pokles zaměstnanců. Ten se však nekonal. Celý rok 2015 se řešila pouze přirozená fluktuace. Tento výrazný propad je ovlivněn změnou počtu výpočtu stavu zaměstnanců.





Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Continental Automotive Czech Republic, s.r.o.</b>
sídlo:	Jičín
předmět činnosti:	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>1243</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>1350</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	V průběhu září 2015 společnost provedla poměrně velkou kampaň pro nábor nových zaměstnanců, kdy z tohoto získala velmi obsáhlou databázi potenciálních zájemců o zaměstnání. Průměrně 15% za nově přijatých zaměstnanců končí již v průběhu zkušební doby a to zejména z důvodu nedostatečné manuální zručnosti.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>El nino parfum s.r.o.</b>
sídlo:	Nová Paka, Pražská 1816
předmět činnosti:	Velkoobchod s kosmetickými výrobky
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>100</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>175</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	El nino parfum s.r.o. je internetový obchod, který nabízí originální značkové parfémy. Obrovská nabídka produktů je připravena ihned k expedici. Nejvyšší odbyt má společnost v předvánočním čase. V předvánočním čase nabírá firma pomocné skladníky na standardní pracovní poměr. Tato společnost prosperuje a neustále hledá nové zaměstnance.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>RONAL CR s.r.o.</b>
sídlo:	Jičín
předmět činnosti:	Výroba kol z lehkých kovů, výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla, výroba ostatních nekovových minerálních výrobků, slévárenství.
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>564</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>587</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Společnost je stabilním zaměstnavatelem regionu, mají svou rozsáhlou databázi zájemců o zaměstnání, ze kterých čerpají v případě potřeby. V roce 2016 se plánuje stavba nové lakovny, kdy společnost zamýšlí přijmout až 50 nových zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Oblastní nemocnice Jičín a.s.</b>
sídlo:	Jičín
předmět činnosti	Ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>761</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>651</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Zaměstnavatel nevýrobní sféry, který dává práci téměř sedmi stovkám lidí z okresu Jičín. Uplatnění zde najde nejen zdravotnický personál, ale i řada zaměstnanců jiných profesí. Jako každé jiné zdravotnické zařízení se potýká s nedostatkem kvalifikovaných lékařů a sester. Z tohoto důvodu zaměstnává stále více i cizince.



## Okres Náchod

V okrese Náchod se v oblasti zaměstnanosti u větších zaměstnavatelů pracovní trh vyvíjel příznivě. Přes 50 zaměstnanců přijmula společnost **Saar Gummi Czech s.r.o.**, zabývající se zpracováním gumárenských směsí. Přijmutí zaměstnanci pracují převážně na pozicích výrobních dělníků/-ic.

Odborně zaměřené pracovníky - mechaniky, údržbáře, elektrotechniky přijala společnost **Kimberly-Clark, s.r.o.** Společnost zabývající se výrobou elektromotorů **ATAS elektromotory Náchod a.s.** zvýšila počet zaměstnanců o 28. Uplatnění nacházeli zejména, vzhledem k předmětu společnosti, elektromechanici a provozní elektrikáři.

Vzhledem k nadměrné produkci a konkurenci v textilním průmyslu a organizačním změnám se snížil počet zaměstnanců u společnosti **VEBA, textilní závody a.s.** V minulém roce firma propustila 51 zaměstnanců z řad přadlen, tkadlen a mechaniků tkalcovských strojů. Pro příští rok předpokládá další snižování.

Pokles zaměstnanců vykazala i společnost **Rubena a.s.** Pro příští rok předpokládá mírný nárůst zaměstnanců. Vzhledem k pracovním podmínkám tato společnost hůře obsazuje volné pracovní pozice.

Stabilní a zároveň velká společnost **Amman Czech Republic a.s.**, s počtem zaměstnanců 600, v minulém roce zásadně neměnila zaměstnanecké stavy a řešila přirozenou fluktuaci.

**Stejně jako v okrese Jičín je část větších společností napojena na automobilový průmysl.**

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Continental Automotive Czech Republic s.r.o.</b>
sídlo:	Jičín, pracoviště: Horní Adršpach
předmět činnosti:	Výroba elektronických a elektrických výrobků pro automobilový průmysl
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>993</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>1061</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Během sledovaného období došlo k nárůstu počtu zaměstnanců. Pro rok 2016 předpokládá nárůstu (cca 20 zaměstnanců).



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Saar Gummi Czech s.r.o.</b>
sídlo:	Červený Kostelec
předmět činnosti:	Zpracování gumárenských směsí
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>715</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>769</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Evropský leader ve výrobě dynamických těsnění, dodává dynamická těsnění do každého pátého automobilu vyrobeného v Evropě. Rozvíjející se firma, v roce 2015 nárůst ve stavech zaměstnanců. Pro rok 2016 předpoklad nárůstu počtu zaměstnanců (60 gumárenských dělníků). Spolupráce firmy se Střední školou oděvní, služeb a ekonomiky v Červeném Kostelci.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Kimberly-Clark, s.r.o.</b>
sídlo:	Praha
předmět činnosti:	Výroba hygienického zboží
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>471</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>560</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Ve sledovaném období došlo k nárůstu počtu zaměstnanců. V roce 2016 předpoklad dalšího nárůstu počtu zaměstnanců (cca 60).



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Oblastní nemocnice Náchod</b>
sídlo:	Náchod
předmět činnosti:	Ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>819</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>830</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Personální situaci v okresní nemocnici, ovlivňuje celkový vývoj na trhu práce v oblasti zdravotnictví, kde je dlouhodobě nedostatek lékařů/-ek , zdravotních sester / bratrů. V roce 2016 předpokládají navýšení o 10 pracovníků/-ků zdravotního personálu.

## Okres Rychnov nad Kněžnou

Zaměstnanost v tomto okrese je vysoká. Zatím stojí rozvinutý automobilový průmysl. Největší a významný zaměstnavatel je **ŠKODA AUTO a.s.** Rozvoj v tomto odvětví neustále pokračuje. Poptávka pracovní síly pro tuto společnost je na většině území České republiky.

Velký rozmach probíhá i ve společnosti **ASSA ABLOY Czech & Slovakia, s.r.o.**, vyrábějící různé druhy zámků. Firma pochází ze Švédska a v roce 2015 firma přijala přes 207 zaměstnanců.

Stabilní a rozsáhlá společnost je i v okrese Rychnov nad Kněžnou je **ESAB CZ, s.r.o.**, člen koncernu. Předmětem činnosti je výroba svařovací a řezací techniky. V současné době zaměstnává přes 600 zaměstnanců, pro rok 2015 předpokládá mírné zvýšení zaměstnaneckých stavů.

**Federal Mogul Friction Products a.s.** je další společnost ovlivňována vývojem situace v automobilovém odvětví. K 31. 12. 2015 má v zaměstnaneckém poměru 675 osob, většina zaměstnanců jsou výrobní dělníci/-e z 90% muži.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>ŠKODA AUTO a.s.</b>
sídlo:	<i>Pracoviště: závod Kvasiny</i>
předmět činnosti:	<i>Výroba osobních automobilů</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>3242</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>3330</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	<p>Náplní je výroba a distribuce vozidel a motorů, jejich příslušenství a dále veškerého zařízení, strojů a náradí. Závod se významně podílí na zaměstnanosti v našem regionu.</p> <p>V následujícím pololetí v souvislosti s obrovským rozvojem zaměstnavatele by mělo dojít k výraznému navýšení počtu zaměstnanců. V současné době již máme požadavek na 110 dělnických míst a dalších 30 agenturních.</p> <p>Výrazně převažují dělnické profese, 90% zaměstnanců jsou muži.</p>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>ASSA ABLOY Czech &amp; Slovakia, s.r.o.</b>
sídlo:	<i>Rychnov nad Kněžnou</i>
předmět činnosti:	<i>Výroba stavebních, průmyslových zámků a zámků pro automobilový průmysl.</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>863</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>1070</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	<p><i>Společnost vyrábí a dodává cylindrické vložky, bezpečnostní zámky, visací zámky, nábytkové zámky, zámky pro automobilový průmysl a náhradní klíče. Oproti předchozímu roku zde došlo k poměrně výraznému navýšení počtu pracovníků a v současné době je zde požadavek na dalších 20 montážních dělníků.</i></p>



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>ESAB CZ, s.r.o., člen koncernu</b>
sídlo:	<i>Vamberk</i>
předmět činnosti:	<i>Výroba přídavných svařovacích materiálů a drátů pro svařování v ochranné atmosféře.</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>610</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>642</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Firma ESAB Vamberk s.r.o., Vamberk se zabývá výrobou přídavných svařovacích materiálů a drátů pro svařování v ochranné atmosféře. V této společnosti došlo v roce 2015 k mírnému navýšení počtu zaměstnanců. V 1. pololetí 2016 se žádné podstatné změny neočekávají. Výrazně převažují dělnické profese, 90 % zaměstnanců jsou muži.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Federal Mogul Friction Products a.s.</b>
sídlo:	<i>Kostelec nad Orlicí</i>
předmět činnosti:	<i>Výroba třecích materiálů, zejména brzdového obložení a brzdových destiček.</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>599</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>675</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Tato společnost, která se zabývá výrobou a prodejem třecích materiálů je majitelem FEDERAL MOGUL FRICTION PRODUCTS se sídlem v USA. Situace v této společnosti je často ovlivňována poklesem výroby v automobilovém průmyslu. Počty pracovníků se odvíjejí od výše výrobních zakázek ze zahraničí a tím i prodeje. V současné době vytváří zaměstnavatel dalších 50 míst na pozice dělníků na výrobu třecích materiálů. Více než polovina zaměstnanců jsou muži, výrazně převažují dělnické profese.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>FrostFood a.s.</b>
sídlo:	<i>Rokytnice v Orlických horách</i>
předmět činnosti:	<i>Výroba mražených potravinových výrobků.</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>142</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>167</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Tato společnost se zabývá výrobou pizzy a dalších mražených polotovarů. Jedná se o největšího a nejvýznamnějšího zaměstnavatele v lokalitě Rokytnicka, pokud se týká pracovních příležitostí pro ženy, jde v podstatě o jediného zaměstnavatele v této oblasti. V roce 2015 zde došlo k mírnému nárůstu počtu zaměstnanců a rovněž v 1. pololetí 2016 se očekává mírný nárůst zaměstnanců.

## Okres Trutnov

V okrese Trutnov mezi největší zaměstnavatele patří společnost **Tyco Electronics Czech s.r.o.**, v roce 2015 přijali 68 pracovníků a pro následující rok předpokládají mírný nárůst v oblasti zaměstnanců. Tato společnost využívá agenturní zaměstnance, s čímž počítá i v budoucnu. Další firmou, která v poslední době ve větší míře zaměstnává přes agentury práce, je společnost **Siemens, s.r.o.** O inzerci na stránkách úřadů práce nemá zájem, inzerují za ně pracovní agentury.

**Continental Automotive Czech Republic s.r.o.**, je společností, která má v úmyslu v roce 2016 přijímat pracovníky do výroby. Je další ze společností, které poskytují práci lidem přes agenturu práce.

Firmy, které předpokládají navýšení stavů zaměstnanců, jsou **Meritor Czech s.r.o.**, **Betonservis s.r.o.**, **Borovnice Amulet logistic a.s. Trutnov**. Ty mají zájem zaměstnat osoby na pozice stavebních a montážních dělníků. Společnost **BTM Hostinné** rozšiřuje výrobu a má v úmyslu obsadit pozice tkadlen a šiček.

40 osob se **zdravotním postižením** (nadále OZP) by chtěla přijmout začínající společnost **SW Assembly s.r.o.**. Jejím předmětem činnosti je výroba spojovacích materiálů a spojovacích výrobků se závity. Vznikla v polovině roku 2015.





Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Tyco Electronics Czech s.r.o.</b>
sídlo:	Kuřim, pracoviště - Kuřim
předmět činnosti:	strojírenství, automatizace, chemie-plasty a programování strojů
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>1082</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>1150</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Společnost se zabývá výrobou elektronických rozvodných zařízení, optických kabelů, konektorů a odporů pro průmysl. Dále komunikační a síťové relé, a prvky pro solární elektrárny. Pro rok 2016 očekávají nárůst výroby a tím nábor pracovníků na pozice nástrojař, operátor-seřizovač, programátor-elektro. Společnost při náboru hlavně využívá pracovní agentury

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>JUTA a.s.</b>
sídlo:	Dvůr Králové nad Labem, pracoviště: Bernartice, Úpice, Dvůr Králové nad Labem
předmět činnosti	výroba technických textilií
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>1594</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>1682</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Společnost se zabývá výrobou a prodejem technických průmyslových textilií, a výrobky z nich, výrobou pryžových a plastových výrobků, úpravy a zušlechťování kovů, obrábění. V současné době navyšují výrobu, a budou navyšovat i pracovníky do dělnických profesí na obsluhu strojů a pletaře. Dále mají nedostatek pracovníků i ve strojírenství.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>Continentál Automotive Czech Republic s.r.o</b>
sídlo:	Jičín, pracoviště: Trutnov
předmět činnosti	výroba součástí pro automobilový průmysl
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>801</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>1083</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Společnost vyrábí součástky pro automobilový průmysl, jako brzdové systémy, elektro-výbava do nových vozidel, náhradní díly pro vozidla, palivová čerpadla pro výrobce různých značek automobilů. Vzhledem k zvýšené poptávce dochází k nárůstu výroby a tím i nových pracovních pozic, kde převažují montážní dělníci, ale i specializovaní pracovníci v oboru elektro. Pro rok 2016 se počítá s dalším navyšováním výroby a zvýšením asi na 1300 zaměstnanců. Firma využívá při náboru pracovní agenturu, která úzce spolupracuje s ÚP.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>AGRO-HYTOS s.r.o</b>
sídlo:	Vrchlabí
předmět činnosti:	výroba hydraulických zařízení
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>508</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>540</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Společnost vyrábí veškeré hydraulické a pneumatické zařízení, včetně tlakových ventilů a kompletních tlakových rozvodů pro průmysl. Také tato firma vzhledem k zakázkám v průběhu let navyšovala zaměstnance. Jednalo se hlavně o pracovníky do výroby na montáže. Kromě dělnických profesí, je zde také požadavek na odborné strojírenské obory. Pro rok 2016 očekávají mírný nárůst výroby a přijímání nových zaměstnanců.

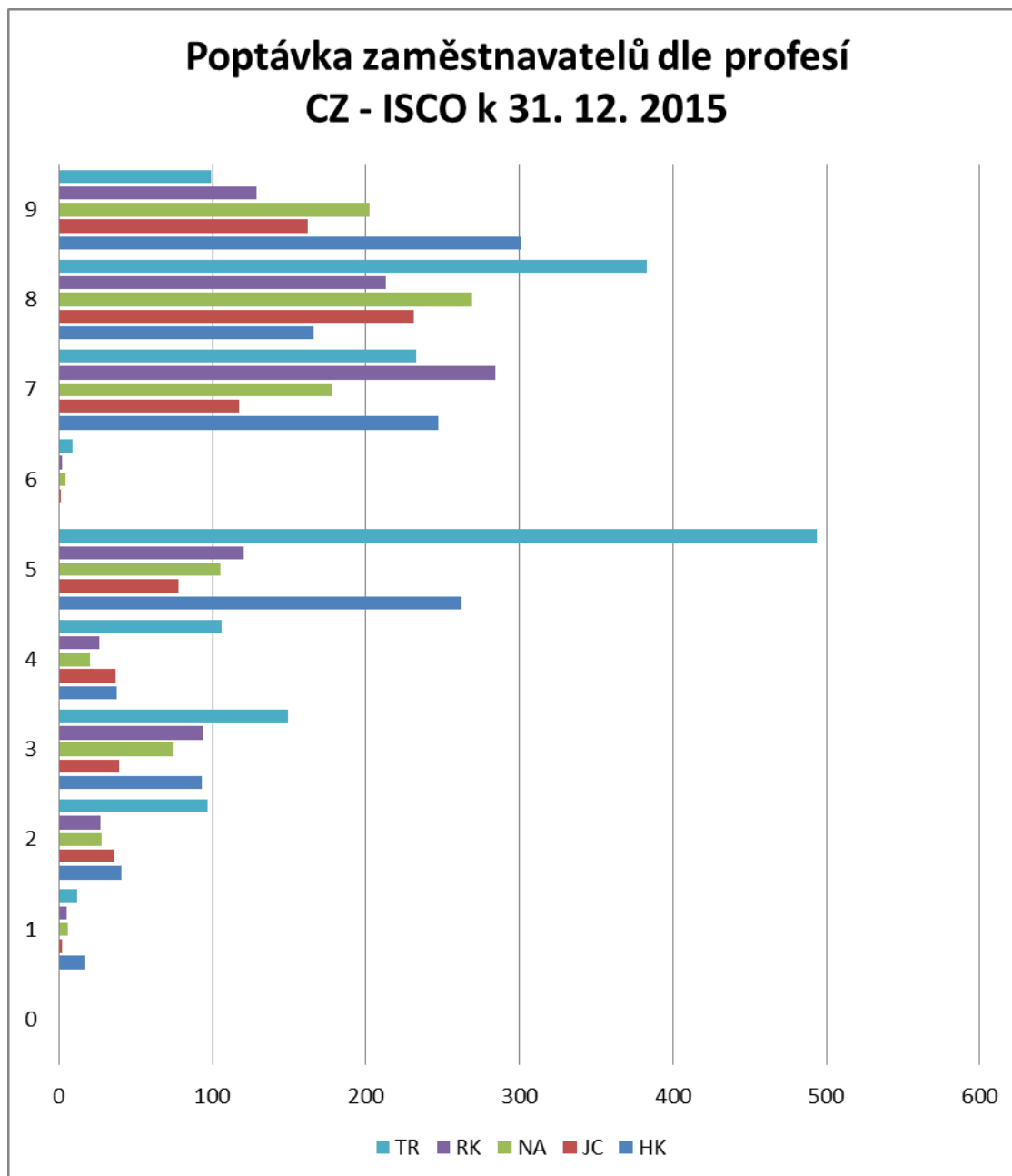


Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<b>KASPER KOVO s.r.o</b>
sídlo:	Trutnov
předmět činnosti:	výroba a obchod tlakových nádob
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014:	<b>308</b>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2015:	<b>333</b>
vývoj v oblasti zaměstnanosti:	Společnost se zabývá kovovýrobou, montáží a opravami tlakových nádob, dále revizními zkouškami na tlakové nádoby na plyn. V současné době soustavně shánějí odborné profese : svářeči, obsluhy CNC, konstruktéry, technology, zámečníky, strojní zámečníky, skladníky, operátory výroby, brusiče, expedienty, a manipulanty. Pro rok 2016 by chtěli navýšit zaměstnance o cca 20 pracovníků.

### 1.3. Stručná charakteristika poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle

Počet nahlášených volných pracovních míst na úřady práce v jednotlivých okresech v porovnání s rokem 2014 podstatně stoupl. Rozptyl mezi počtem uchazečů a volnými místy se snižuje, což je pozitivní trend. To jde ruku v ruce se zlepšujícím se podílem počtu nezaměstnaných.

Důvodem je mimo jiné, že ekonomice se daří lépe než v předchozím roce a také aktivní spolupráce úřadu práce se zaměstnavateli formou monitoringu. Zaměstnavatelé častěji volí možnost bezplatného zveřejnění poptávky po pracovní síle na stránkách úřadů práce.



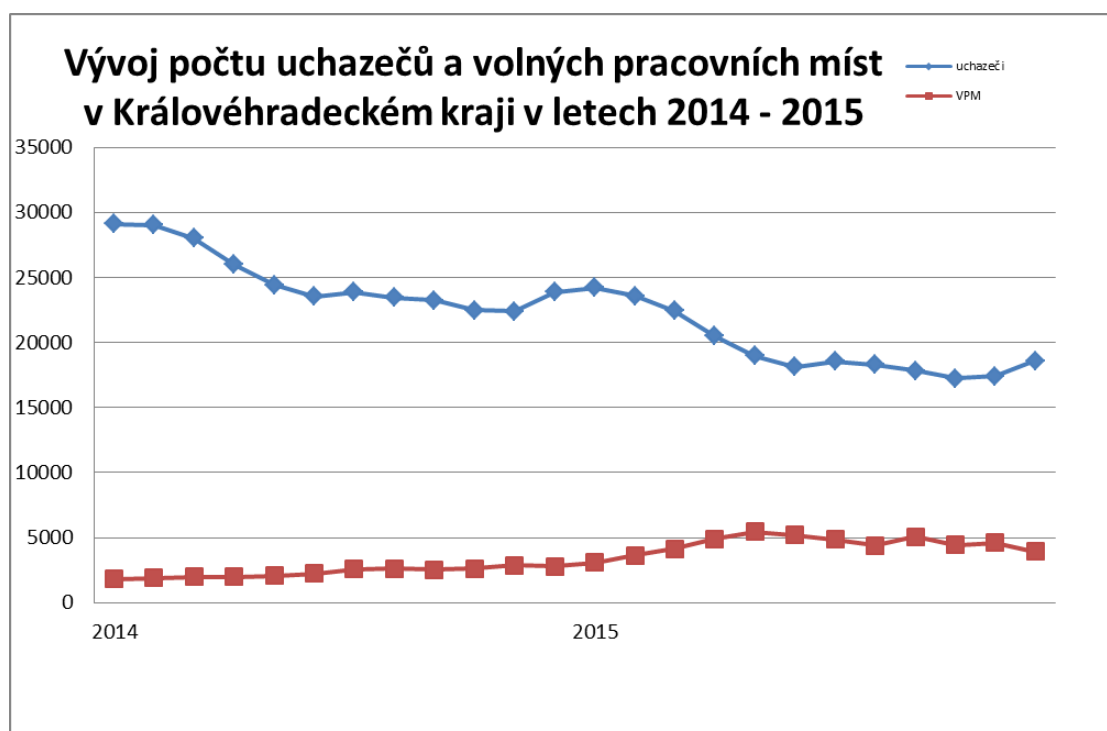
Graf 1

Vysvětlivky: CZ –ISCO 0 - Zaměstnanci v ozbrojených silách, 1 - Zákonnodárci a řídící pracovníci, 2 - Specialisté, 3 - Techničtí a odborní pracovníci, 4 - Úředníci, 5 - Pracovníci ve službách a prodeji, 6 - Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, 7 - Řemeslníci a opraváři, 8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři, 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Z poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle se dá určit struktura zaměstnavatelů, jejich předmět činnosti a oblast působení. Největší poptávka v okrese Trutnov je po pracovnících ve službách a v obsluze stacionárních strojů a zařízení. To je bezpochyby dáno zvýšeným cestovním ruchem. V okrese Hradec Králové můžeme pozorovat podobný trend, ovlivněný jak cestovním ruchem a zároveň množstvím působících společností.

V okrese Náchod i v okrese Rychnov na Kněžnou je velká poptávka po kovodělnících, uchazečích se strojím zaměřením a montážních dělnících. Samozřejmě stále přetvává velký zájem o řidiče všech profesních skupin, ve všech okresech Královéhradeckého kraje.

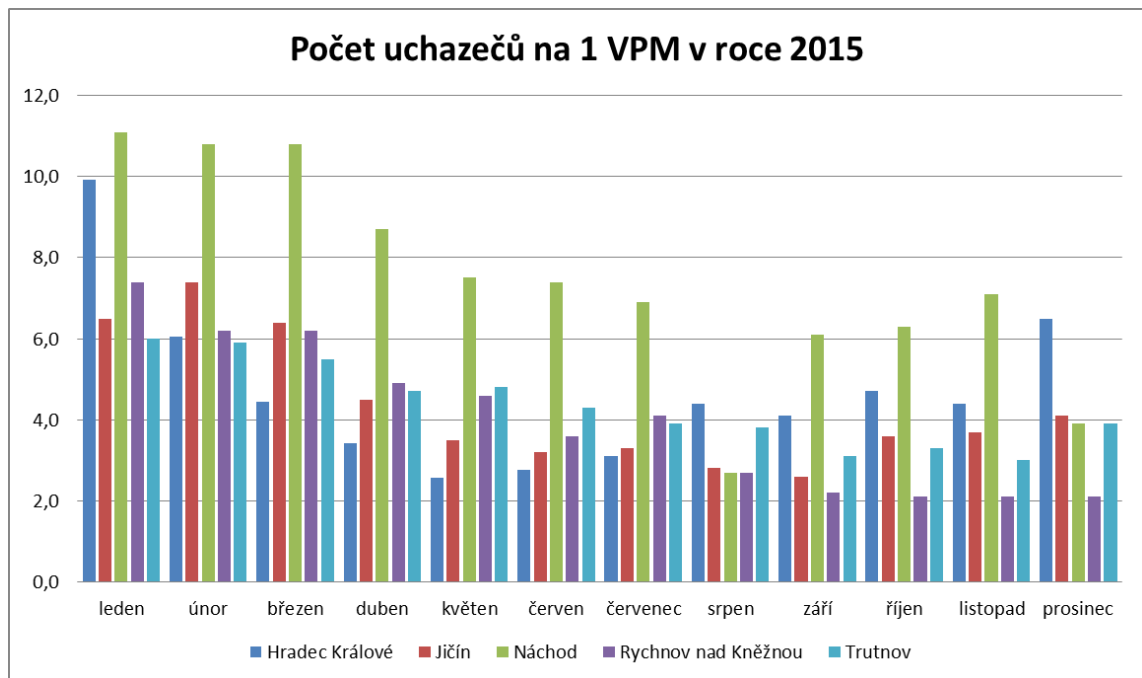
Největší poptávka je stabilně po kvalifikovaných technických profesích svářeči/čky, zámečníci/ce, nástrojáři/ky, elektrikáři, montážní pracovníci/ce, brusič/čky. Velký převis poptávky nad nabídkou je u profese řidič/čka skupiny C, případně C+E s platným profesním průkazem. Dále jsou stálou součástí nabídek práce profese kuchař/ka, číšník/ce, strážný/á, prodavač/čka, montážní dělní /ce, uklízeči/čky. Mnohdy nezáleží na profesi, kterou člověk ovládá. Z informací, které uvádějí zaměstavatelé se oceňují lidé, kteří mají zájem pracovat, učit se nové věci a jsou spolehliví.



Graf 2

Jak si na tom stojí jednotlivé okresy vidíme v grafu č. 2. Největší počet uchazečů na na 1 pracovní místo má okres Náchod. Jeden z důvodů jsou problémové oblasti, které jsou špatně dopravně obslužené a skladba uchazečů z těchto lokalit, která má ve velké míře základní nebo nižší vzdělání. Jedná se o uchazeče menšinového etnika. Vyšší počet uchazečů má i největší okres Hradec Králové. Důvodů je několik, které se prolínají a zároveň se dotýkají všech okresů:

- zdravotní znevýhodnění uchazečů ÚP
- vícesměnný provoz
- možnost nekolidujícího zaměstnání
- nedostatečná praxe
- morální důvody neschopnosti chodit do práce.

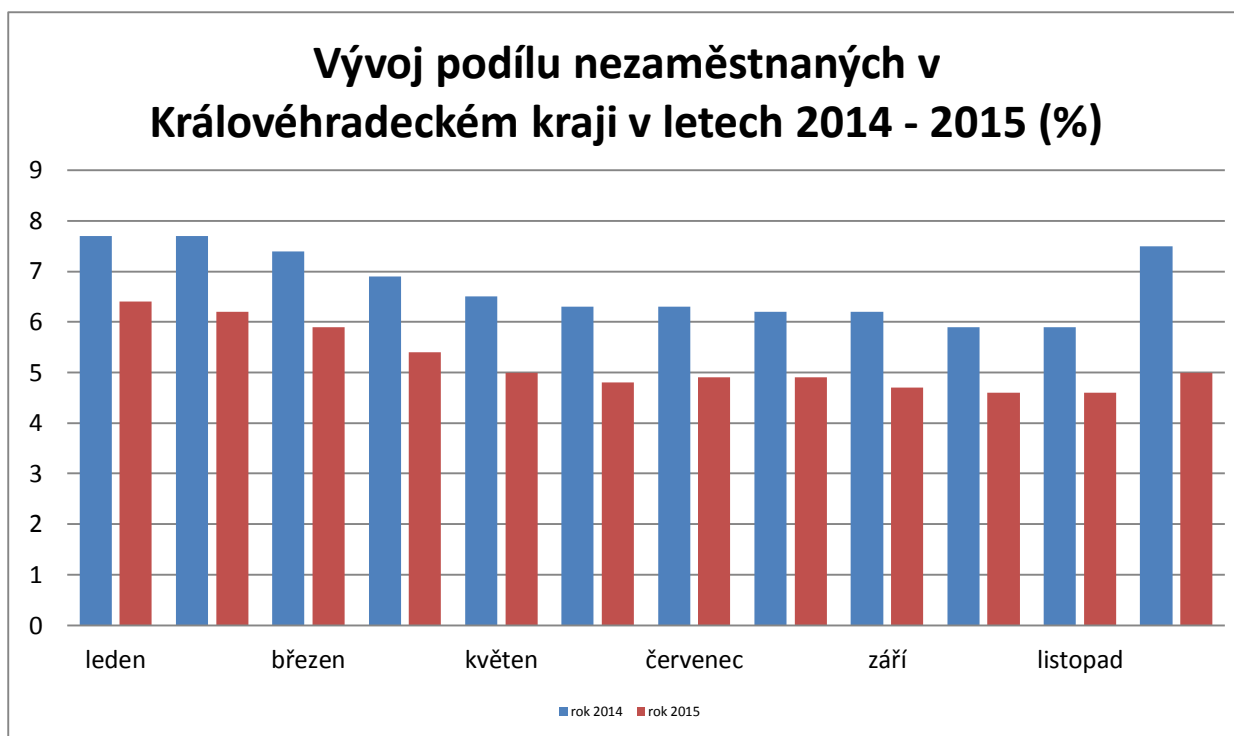


Graf 3

## 2. Nezaměstnanost

### 2.1. Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2015

Vývoj počtu nezaměstnaných se v roce 2015 v porovnání s rokem 2014 podstatně zlepšil. Celý rok se podíl nezaměstnaných držel pod celorepublikovým průměrem. V lednu 2015 se nezaměstnanost držela na 6,3%. Poté celý rok s velmi mírným výkyvem nahoru v letních měsících, kdy stoupla o 0,1%, až do listopadu klesala. To se dělo díky vysoké nabídce VPM.



Graf 4

#### Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji:

- bohatě rozvinutý cestovní ruch a příznivý dopravní transfer
- rozvinutá síť školských zařízení
- sezónní zaměstnávání v zemědělství, stavebnictví a službách
- aktivní politika zaměstnanosti úřadů práce, realizace projektů financovaných ze strukturálních a národních zdrojů



## 2.2. Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji

### Faktory nepříznivě ovlivňující nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji:

- obtížná dostupnost v okrajových částech kraje
- prohlubující se disproporce mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce např. velký zájem o technické obory a evidovaní uchazeči jsou jiného zaměření
- velké množství exekucí, uchazeči odmítají zaměstnání na hlavní pracovní poměr, aby se vyhnuli placení těchto závazků
- odlišná úroveň výuky ve vzdělávacích zařízeních (malý důraz kladen na praktické dovednosti)
- osobní postoj uchazečů k zaměstnání

Jednou z podpor zprostředkování práce je pořádání **firemních dnů**. Úřad práce poskytne bezplatně zaměstnavateli prostory ke konání výběrové řízení a podílí se na předvýběru vhodných uchazečů.

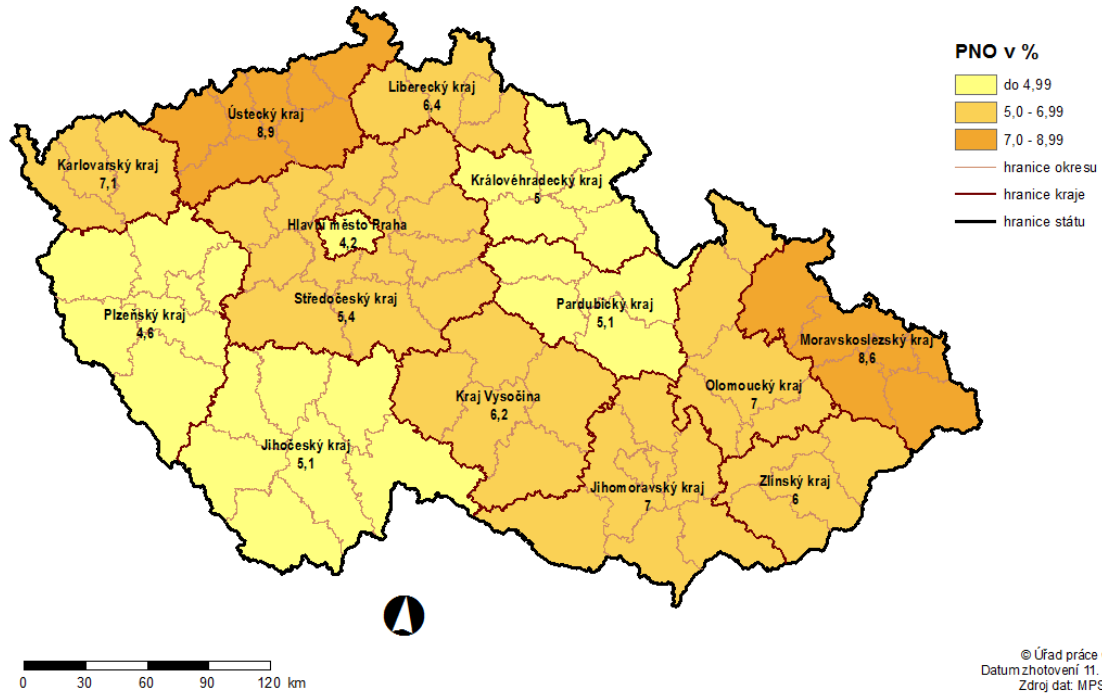
Díky aktivní spolupráci všech zúčastněných stran se daří uchazeče umisťovat do vybraných firem, zejména na dělnické pozice a pomocné pracovníky.

Na druhou stranu jsou společnosti, které jsou známé svojí fluktuací. Ta je způsobena většinou nízkým mzdovým ohodnocení a podstatně zhoršeným pracovním prostředím nebo firemní kulturou. V současnosti je také velký počet různých finančních společností a prodejců s energetickými službami. Tyto společnosti většinou působí krátkodobě pod jedním názvem a pak se z různých důvodů přejmenují a působí ve stejném segmentu.

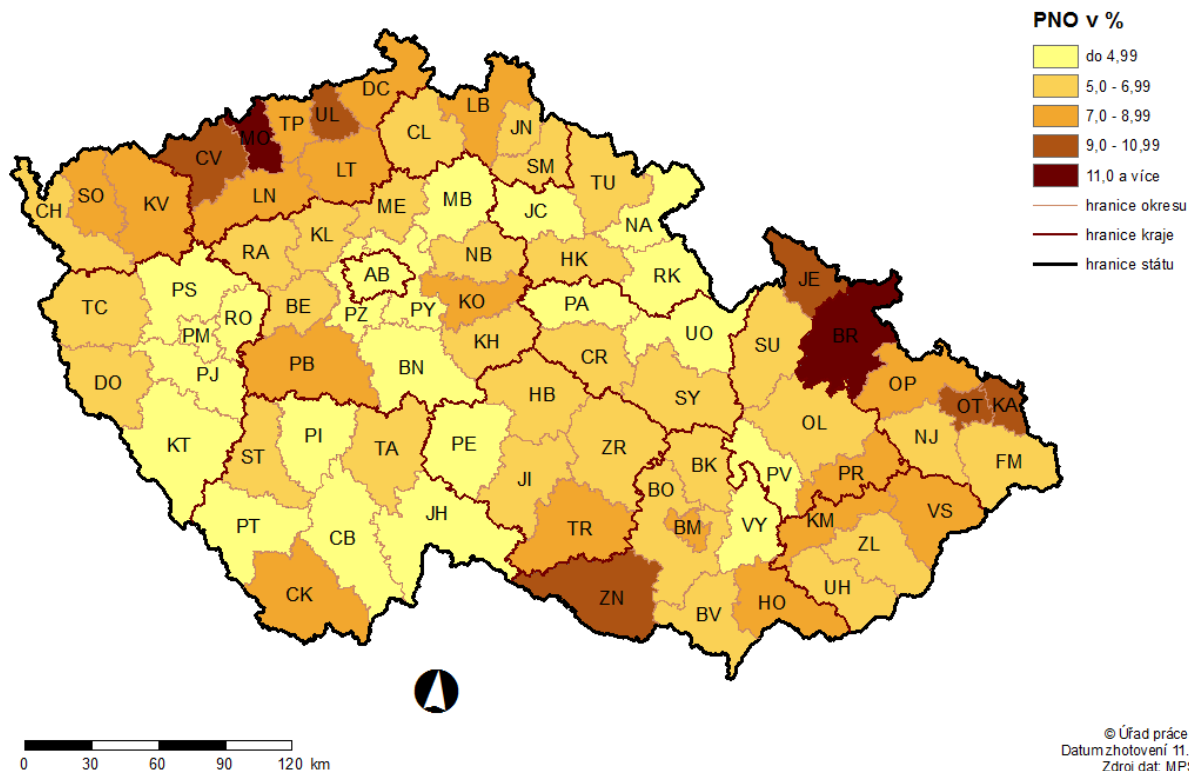
S čím se také uchazeči potýkají, je diskriminace. Jedná se o věkovou diskriminaci nebo následně diskriminaci na pracovišti od stávajících pracovníků. Bohužel zaměstnavatelé využívají bezmocnosti uchazečů a zoufalé životní situace k zaměstnání osob za méně výhodných pracovních podmínek pro uchazeče.



## PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL v krajích České republiky k 31.12.2015



## PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 31.12.2015



### 2.3. Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji

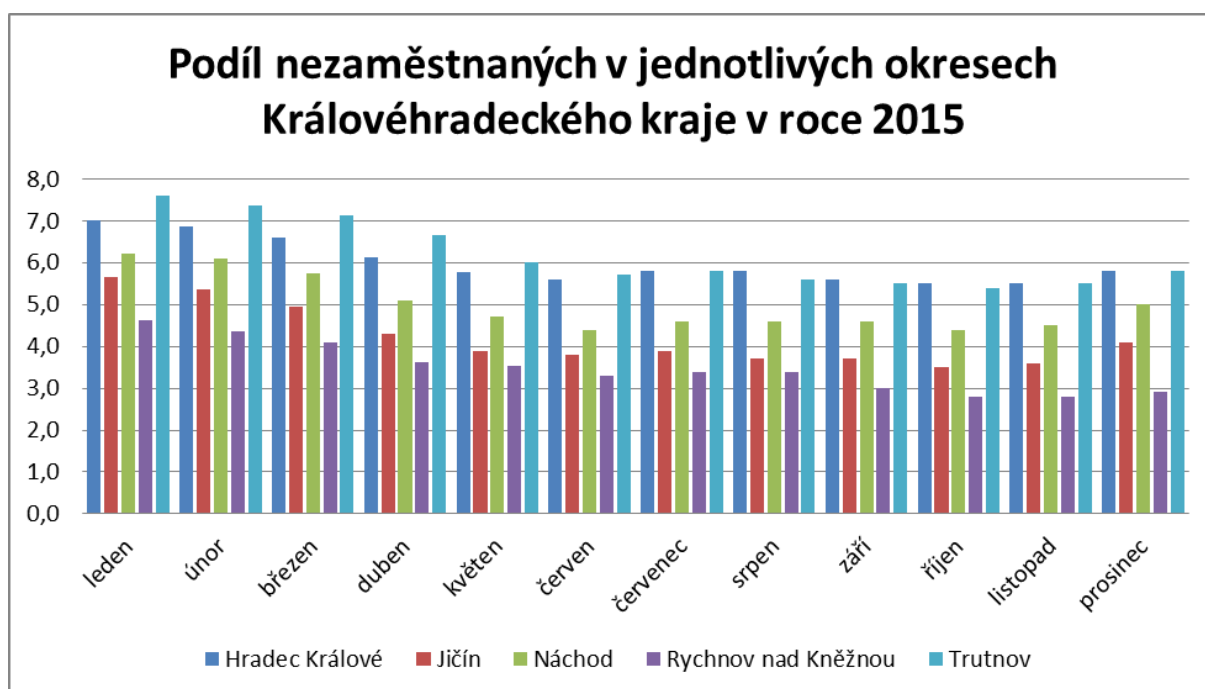
V absolutním vyjádření je počet uchazečů při porovnání stavů k 31. 12. 2015 a 2014 v Královéhradeckém kraji o 5 292 menší. Což je bezpochyby pozitivní vývoj. Nejlépe je na tom okres Rychnov nad Kněžnou, který má zaměstnavatele ŠKODA AUTO a.s. Kvasiny a další spolupracující firmy.

Je však nutno zdůraznit, že s celkovým rozvojem regionu, zejména v 2. pololetí loňského roku v souvislosti s rozvojem ŠKODA AUTO a.s. Kvasiny a dalších spolupracujících firem, se v mnoha případech daří najít **pracovní uplatnění pro dlouhodobě evidované uchazeče**. Podstatně se také zlepšila situace v okrese Trutnov, kde klesl podíl nezaměstnaných v porovnání s rokem 2014 o 2%.

okres	celkem	z toho dosažitelní 15-64	ženy		absolventi a mladiství		osoby se ZP
			celkem	z toho dosažitelní 15-64	celkem	z toho dosažitelní 15-64	
Hradec Králové	6394	6125	3033	2895	432	429	736
Jičín	2156	2117	1110	1092	128	127	302
Náchod	3766	3603	1748	1664	207	203	431
Rychnov nad Kněžnou	1607	1494	919	855	93	92	238
Trutnov	4651	4509	2346	2271	254	253	602
Královéhradecký kraj	18574	17848	9156	8777	1114	1104	2309

Tabulka 4

Největší podíl nezaměstnaných je dlouhodobě v okrese Trutnov (pohybující se mezi 5,5 - 7,5%), je to dáno geografickou polohou v podhůří Krkonoš a tím i zaměřením zaměstnavatelů na turistický ruch, se kterým je spojeno sezónní zaměstnávání. Dalším okrese je Hradec Králové (pohybující se mezi 5,6-7%), nejnižší podíl nezaměstnaných má okres Rychnov nad Kněžnou (pohybující se mezi 2,8-4,6%).



Graf 5

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

Ztíženou situaci na trhu práce mají osoby nad 50 let, lidé pečující o malé děti. Dalšími skupinami jsou osoby zdravotně znevýhodněné, mladí lidé bez praxe a lidé, kteří vystudovali obory, v kterých nemohou najít uplatnění. Každá skupina má svá specifika.

Jiná je situace v okrese Rychnov nad Kněžnou. Ten vzhledem k velkému rozvoji automobilového průmyslu snižuje podstatně počet uchazečů ve všech kategoriích.

#### 3.1. Absolventi a mladiství

V roce 2015 došlo v této kategorii uchazečů k pozitivnímu vývoji, tj. k výraznému poklesu evidence nezaměstnaných z řad absolventů. Toto je zejména výsledkem vzrůstajícího zájmu zaměstnavatelů o kvalifikované absolventy, zejména z technických oborů, kdy tito nastoupili přímo do zaměstnání. Problematické uplatnění je naopak pro absolventy škol s humanitním a společenským zaměřením (zejména ekonomické obory, hotelnictví a turismus, podnikání v oborech) a se vzděláním z oblasti poskytování služeb (zejména kuchaři, číšníci, kadeřníci), kteří přicházeli do evidence v počtu stejném či dokonce vyšším, než v minulých letech.

##### Mezi nevýhody absolventů škol patří:

- chybějící pracovní zkušenosti, nedostatek praxe
- neochota absolventů přizpůsobit se specifickým požadavkům zaměstnavatele
- nesoulad mezi jejich vzdělaností a poptávkou na trhu práce
- nereálné požadavky na pracovní pozici
- požadavek nadstandardní platové ohodnocení
- malá ochota vůbec nastoupit do zaměstnání /jev objevující se v posledních letech/
- někdy nechuť zaměstnavatelů vzít do zaměstnání někoho bez pracovních návyků
- nevhodná nabídka volných pracovních míst neodpovídající jejich vzdělanosti struktuře

##### Mezi výhody absolventů škol patří:

- větší adaptabilita
- věk
- větší ochota učit se nové věci
- aktuální odborné znalosti a výrazně lepší jazykové znalosti
- na vysoké úrovni počítačová gramotnost



**Specifickou skupinou nezaměstnaných uchazečů tvoří mladiství.** Většinou jsou jen se základním vzděláním (někdy i bez základního vzdělání).

Faktory, které nepříznivě ovlivňují zařazení na trh práce:

- nízký věk
- žádné, nebo nevhodné pracovní návyky
- nezájem o další vzdělávání, pramenící z nízké motivace
- nereálné požadavky na pracovní zařazení
- nízká odpovědnost
- nedostatek pracovních příležitostí

Aktivita ÚP pro absolventy škol a mladistvých pro lepší uplatnění na trhu práce

- nabídka poradenských služeb
- besedy se studenty škol (ještě před vstupem na trh práce)
- umístění absolventů v projektu ESF (možnost získání pracovních zkušeností)
- příspěvky zaměstnavatelům
- bilanční diagnostika
- vhodná rekvalifikace

### **3.2. Uchazeči se zdravotním omezením**

U této skupiny nezaměstnaných došlo k výraznému posunu. Na trhu práce existuje větší množství pracovního uplatnění než dříve. Je několik druhů pracovních nabídek pro OZP (nadále OZP). Nejčastěji nequalifikované profese jako pracovníci úklidu nebo strážní. Velká část se proto často zcela míjí s představami osoby zdravotně postižené a jejich budoucím uplatnění i s jejich objektivními předpoklady pro výkon práce. Část nabídek je práce manuální práce ve směnném provozu, práce náročná na zrak či jemnou motoriku (vizuální kontrola, jemné opracování gumárenských výrobků). Jedná se vesměs o chráněná pracovní místa, která zaměstnavatelé zřizují nebo jsou na jejich žádost úřadem práce vymezována v rámci podpory zaměstnávání OZP. Řada OZP však takto specifikovanou práci právě s ohledem na své zdravotní omezení nemůže vykonávat, dále tato práce často vůbec neodpovídá jejich pracovním schopnostem a dovednostem, které jsou vyšší. Mezi na úřadu práce nahlášenými volnými místy pro OZP jsou většinou pouze ta, kde zaměstnavatel bude posléze žádat o příspěvky. Tj. je málo VPM pro OZP na volném pracovním trhu.

**Nezanedbatelný podíl OZP, zejména příjemců invalidního důchodu, je v evidenci pouze z důvodu úhrady zdravotního pojištění, aby případně měli splněné zákonné podmínky pro následné přiznání starobního důchodu. O pracovní uplatnění ve skutečnosti nemají zájem.**



### 3.3. Osoby pečující o děti do 15 let

Tyto osoby často vstupují do evidence po ukončení rodičovského příspěvku, tedy kdy nemají navázaný kontakt s trhem práce. Zaměstnání aktivně hledají, ale narážejí na skutečnost, že **jsou osoby, které mají malé děti, u kterých se předpokládá zvýšená péče o ně**, která by mohla ohrozit pracovní dobu. Další často vyskytující se skutečností je, že zaměstnání aktivně nehledají z důvodu, protože pečují o dítě, které nejsou schopny umístit do předškolního zařízení z důvodu nedostatečné kapacity těchto zařízení.

Tyto osoby mají požadavky na zaměstnání se zkrácenou pracovní dobou, pokud možno bez dojíždění, nevyhovuje pracovní doba a už vůbec ne ve dvousměnném provozu. **Výrazně by pomohlo vytváření pracovních míst se zkráceným úvazkem nebo klouzavou pracovní dobou**, to však větší část zaměstnavatelů vidí jako nereálné.

### 3.4. Dlouhodobě / opakovaně nezaměstnaní

#### Důvody malé uplatnitelnosti na trhu práce:

- v mnoha případech zaznamenáváme značně snížený zájem o zaměstnání
- uchazeči pocházejí ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí nebo v něm žijí
- účelem evidence je často pobírání sociálních dávek a zaplacení zdravotního pojištění
- na sociálních dávkách bývají závislé celé rodiny
- příležitostnou prací „na černo“ si vylepšují rodinný rozpočet
- uchazeči ztratili pracovní návyky i orientaci na trhu práce, mladiství uchazeči tyto schopnosti ani nikdy nezískali, čekají, až se o ně někdo postará
- nezájem o spolupráci s úřadem práce, opakované vyřazování z evidence pro porušování povinností
- u této skupiny nezaměstnaných převažuje nižší vzdělání, často se jedná o vzdělání v oblastech, ve kterých je v současné době obtížné či omezené pracovní uplatnění (klasičtí obráběči kovů, vzdělání v oblasti textilnictví) či vzdělání čistě formální (uchazeč má určité vzdělání, ale fakticky danou profesi nikdy nevykonával). Také zde hrozí, že ztratí úplně pracovní návyky a také motivaci k práci – čím déle je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci ÚP, tím menší je jeho uplatnitelnost na trhu práce.



### 3.5. Uchazeči ve vyšších věkových kategoriích

#### Důvody malé uplatnitelnosti na trhu práce:

- nezájem ze strany zaměstnavatelů
- špatný zdravotní stav vzhledem k předchozímu aktivnímu pracovnímu uplatnění
- často uchazeči chtějí v evidenci jen přečkat do doby pobírání starobního důchodu
- nedostatečná kvalifikace (např. znalosti jazyků, práce na PC), zaznamenáváme menší ochotu ke vzdělávání (rekvalifikaci, kursy PC)
- často dlouhodobý výkon pouze jedné profese u jednoho zaměstnavatele
- nemožnost změny profese ať již z důvodů kvalifikačních, tak z důvodu nezájmu ze strany uchazečů o zaměstnání či jejich snížené schopnosti orientovat se v potřebách trhu práce
- malá ochota těchto uchazečů dojíždět za prací

#### Aktivita a podpora ÚP pro problémové skupiny uchazečů:

- využívání všech forem a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (VPP, SÚPM)
- nabídka vhodné rekvalifikace
- zařazení do vhodné projektu ESF

### 3.6. Charakteristika problémových regionů kraje k 31. 12. 2015

#### **Okres Hradec Králové**

Nejvyšší míru nezaměstnanosti v okrese Hradec Králové má **Chlumecko** s podílem nezaměstnaných 7,5 % a **Nový Bydžov** 7,4 %. V mikroregionu Novobydžovská i Chlumecka převažuje zemědělská výroba. V této oblasti, ale není mnoho pracovních příležitostí. Očekávání nesplnilo ani otevření průmyslové zóny. Struktura obyvatelstva a zvláště uchazečů o práci zahrnuje i vyšší míru menšinového etnika než jiná část okresu Hradec Králové. Tito uchazeči o práci mají většinou pouze základní nebo nižší vzdělání a jejich morální hodnoty nejsou adaptibilní pro pracovní poměry.

#### **Okres Jičín**

Nejvyšší míru nezaměstnanosti v okrese Jičín má již delší dobu mikroregion **Vysoké Veselí a Kopidlno**. Jedná se především o oblast se zaměřením na zemědělství. Malá uplatnitelnost občanů v jiných odvětvích, problémem těchto regionů je i nízká kvalifikační úroveň uchazečů. **Nerovznikají zde žádné podnikatelské aktivity** a tak nezaměstnaní musí za prací dojíždět.



## Okres Náchod

**Broumovsko** se z důvodu geografické a dopravní izolovanosti od okresu vždy potýkalo s většími problémy z hlediska nezaměstnanosti. Z důvodu nepříznivé vzdělanostní a socio-profesní struktury obyvatel a větší koncentrace obyvatel menšinového etnika se na zdejším trhu práce již dlouhodobě míjí omezená poptávka po pracovních silách s nabídkou pracovních sil.

V regionu Jaroměřsko se na vyšších hodnotách nezaměstnanosti podílí část Josefova, kde je rovněž **nepříznivá socioprofesní struktura** obyvatel a větší koncentrace obyvatel menšinového etnika. Pozitivní je, že se v rámci možností daří stejně jako na Broumovsku dlouhodobě využívat nástroj k podpoře dlouhodobě nezaměstnaných s minimální kvalifikací na „Veřejně prospěšné práce“. (nadále VPP)

## Okres Rychnov nad Kněžnou

Trvale nejproblémovější oblastí je pohraniční horský region **Rokytnicka s minimálními pracovními příležitostmi, k němu se již řadu let přiřazuje Vamberecko a Opočensko.**

**Rokytnicko** - jedná se o převážně zemědělskou oblast, která je trvale nejproblémovějším mikroregionem okresu. Představuje pohraniční část Orlických hor, sousedící s Polskou republikou. Podstatnými faktory, které negativně ovlivňují nezaměstnanost v této lokalitě, jsou omezené pracovní příležitosti a stále špatná možnost dojíždění za zaměstnáním. Příznivě nezaměstnanost ovlivňuje především firma FrostFood, a.s., výrobce mražených polotovarů. **Opočensko** - jedná se také o zemědělsko-průmyslovou oblast. Na zaměstnanosti v regionu se významně podílí Cukrovary TTD a.s., České Meziříčí, firma BOHEMILK a.s. a DUO CZ, s.r.o., Opočno. **Vamberecko** - tato oblast je výrazně průmyslová. V největší míře ovlivňuje zaměstnanost průmysl se strojírenským zaměřením s pracovními příležitostmi z větší části pro muže.

## Okres Trutnov

V okrese Trutnov jsou tři mikroregiony, které již delší období mají ve srovnání s ostatními regiony okresu větší problémy týkající se trhu práce. Je to především mikroregion **Žacléřsko, Radvanicko a Dvorskno**. Všechny tyto regiony mají společné to, že v minulosti je postihlo utlumování výroby.

V případě Žacléřska a Radvanicka to byl především útlum těžby nerostných surovin a v nedávné době útlum textilní výroby, který postihl všechny tři regiony. Pomalu se zde rozvíjejí podnikatelské aktivity. To je způsobeno nedostatečnou dopravní dostupností a zhoršenými podmínkami v podhůří Krkonoš.

V případě Dvorska se nejedná o horskou oblast, ale zde došlo v minulých letech k útlumu textilního průmyslu, kdy byla ukončena výroba v jednom z největších zaměstnavatelů





v tomto oboru – TIBA, a.s., Dvůr Králové nad Labem. V roce 2010 byla výroba v tomto oboru poměrně stabilizovaná. Mezi významné podniky patří – JUTA, a.s., Dvůr Králové nad Labem.

Z hlediska zaměstnanosti patří okres Trutnov k problémovým oblastem v rámci Královéhradeckého kraje. Zaměstnanost je ovlivněna složitou geografickou polohou – na severu hraniční oblast s Polskem tvořenou Krkonošemi a v jižní a západní části pozvolný přechod do spíše zemědělské nížiny. Historicky je okres Trutnov poznamenán útlumem těžební činnosti a textilního průmyslu. V současnosti se především rozvíjí zaměstnanost v dřívějších průmyslových oblastech – Trutnov, Vrchlabí.

## 4. Cizinci na trhu práce

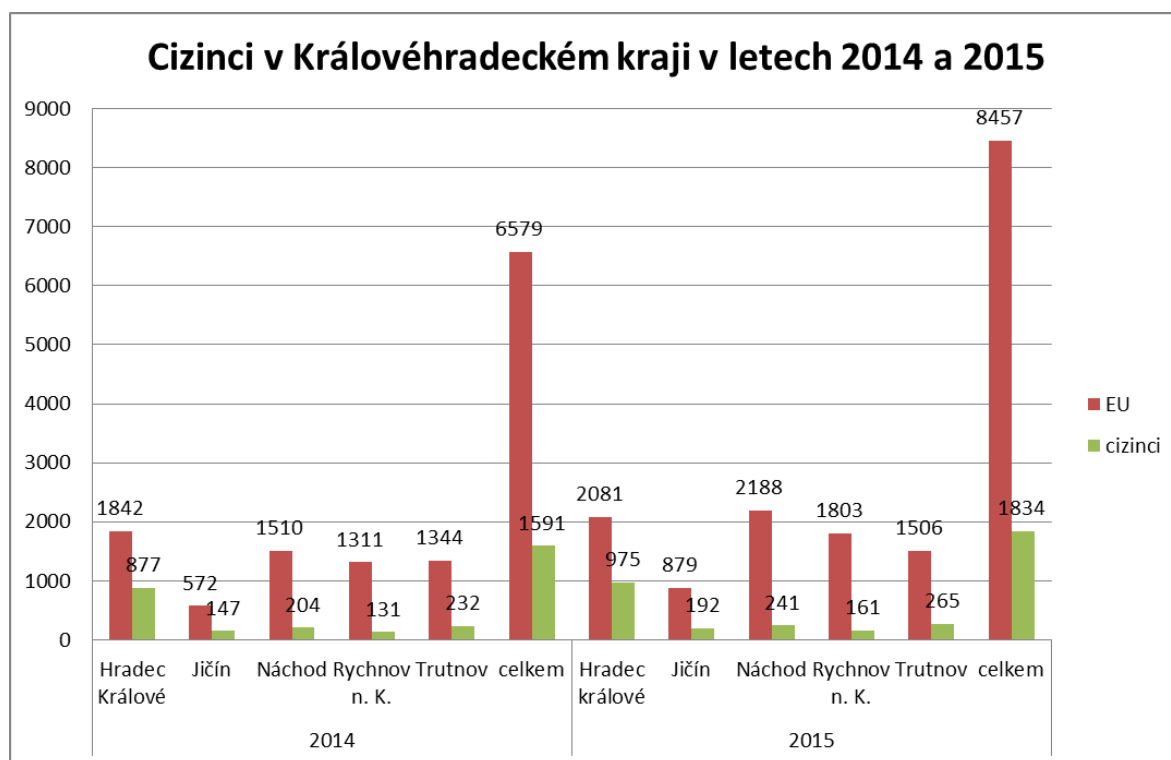
### 4.1. Cizinci na trhu práce v Královéhradeckém kraji

Počet pracujících občanů z Evropské unie (nadále EU) a cizinců, kteří potřebují pracovní povolení, se v roce 2015 zvýšil. Cizinci vyplňují především nedostatek pracovních sil tam, kde buď uchazeči požadované kvalifikace nejsou, nebo není zájem ze strany uchazečů o danou práci. Ty odrazují nevhodné pracovní podmínky a nízké výdělky. Zaměstnavatelé tak často využívají ochoty a schopnosti pracovníků z Polské republiky, Maďarska, Ukrajiny, Vietnamu k tomu, aby pracovali ve zhoršených pracovních podmínkách a za nižší mzdu. Uplatnění nachází ve výrobních podnicích na dělnických pozicích. Z toho důvodu je také větší propojenost pracovních agentur a zaměstnavatelů.

Jiná forma zaměstnání pro cizince je formou zaměstnání v družstvu. Ta jsou v této době již běžnou součástí pracovního trhu. Družstva jsou založena občany z třetích zemí, kteří zaměstnávají většinou jen své spoluobčany. Ty se stávají čím dál **větší konkurencí** pro místní firmy nejen cenou, ale v posledních letech i kvalitou.

Lidé především z Ukrajiny nachází pracovní uplatnění formou sezónní práce. Tuto formu zaměstnání využívají často celé rodiny.

Níže uvedený graf zachycuje data z **informačních karet**, které mají povinnost plnit vůči ÚP zaměstnavatelé mající pracovněprávní vztah s občanem EU nebo cizincem.



Graf 6



## 4.2. Působení a rozsah služby EURES v Královéhradeckém kraji

Základním úkolem sítě **Evropských služeb zaměstnanosti** (dále jen EURES) je **poskytovat služby užitečné všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob**. Poskytování služeb EURES je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze přístupné na Evropském portále pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích ÚP ČR.

V rámci Královéhradeckého kraje působí jeden EURES poradce, který sídlí na Krajské pobočce ÚP ČR v Hradci Králové a tři kontaktní pracovníci, kteří sídlí na Kontaktních pracovištích ÚP Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Jičín.

V roce 2015 vzrostl počet zaměstnavatelů využívajících službu EURES, což bylo způsobeno snižující se mírou nezaměstnanosti v České republice. Největší zájem byl o službu zveřejňování volných pracovních míst v ostatních zemích Evropské unie. Nejvíce nabídek bylo zveřejňováno v Polsku a na Slovensku. Ve většině případů se jednalo o volná pracovní místa nekvalifikovaná nebo vyžadující nízkou kvalifikaci. Typickým příkladem těchto volných míst je operátor/ka ve výrobě nebo šič/ka. Klasickým zaměstnavatelem je firma sídlící v Náchodě, v Trutnově a okolí.

V roce 2015 se EURES účastnil všech významných univerzitních veletrhů v Královéhradeckém kraji. Stánek, kde byly poskytovány informace o možnostech pracovního uplatnění v rámci zemí Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, byl na Veletrhu pracovního uplatnění v medicíně a farmacii, který proběhl ve dnech 7- 8.4.2015 v areálu Fakultní nemocnice Hradec Králové a na veletrhu HIIT kariéra, který proběhl 4. 3. 2015 na Fakultě informačních technologií Univerzity Hradec Králové. V rámci obou veletrhů EURES poradce dostal vyhrazený čas pro prezentaci služeb ÚP a EURES. Největší zájem na obou veletrzích byl o informace, jak postupovat při nostrifikaci vzdělání v zahraničí. Nejčastějšími státy, kam studenti chtějí směřovat za prací, jsou Německo a severské státy.

V roce 2015 byl v Královéhradeckém kraji zaznamenán největší zájem ze strany klientů o výjezd za prací do **Velké Británie a Německa**. Meziročně vzrostl i počet zájemců o práci na Slovensku. Mezi mladými lidmi narostl i zájem o zahraniční dobrovolnické pobyty jako je například **Evropská dobrovolná služba**. Typickým EURES klientem je mladý člověk do 35 let, který si chce zlepšit úroveň jazyka a hledá nekvalifikovanou práci v zahraničí nebo naopak člověk velmi dobře jazykově vybavený, který chce získat pracovní zkušenosti v oboru, kterému se věnuje, v zahraničí. Příkladem klienta, který EURES kontaktuje ze zahraničí je český občan, který se chce buď vrátit do České republiky a zajímá se o informace ohledně potřebných dokumentů a úřadů nebo český občan, který má problémy se zahraničními institucemi.

V roce 2015 pokračovala spolupráce s Informačním a poradenským střediskem, které organizuje přednášky pro poslední ročníky středních škol. Eures poradce se těchto přednášek účastní a prezentuje možnosti práce, studia a dobrovolnictví v zahraničí. Nadále pokračuje i spolupráce s Eurocentrem a Europe Direct sídlícími v Hradci Králové, s kterými EURES uspořádal několik seminářů týkajících se dobrovolnických pobytů v zahraničí. EURES se



účastnil i tradiční akce **Týden vzdělávání dospělých**, v jehož rámci proběhlo několik přednášek v Hradci Králové, Rychnově nad Kněžnou a Jičíně o práci, studiu a dobrovolnických pobytech v zahraničí.

EURES ČR se stal partnerem v projektu **Tvoje první práce přes EURES**. EURES poradce v Královehradeckém kraji byl jmenován jako jeden z koordinátorů tohoto projektu za Českou republiku. V rámci tohoto projektu mohou mladí lidé ve věku 18-35 let získat finanční příspěvek na pohovor v zahraničí, na přestěhování, jazykový kurz nebo uznání kvalifikace. Malé a střední firmy do 250 zaměstnanců mohou získat příspěvek na integraci pracovníka z jiného členského státu EU. EURES poradce pro Královehradecký kraj proškolil o tomto projektu jak pracovníky Krajské pobočky Hradec Králové, tak ostatní EURES poradce z České republiky.



## 5. Prognóza trhu práce na rok 2016

Vývoj trhu práce v Královéhradeckém kraji v roce 2015 byl pozitivní. Celý rok se držela úroveň podílu nezaměstnaných pod národním průměrem. K tomu přispěl rozmach automobilového průmyslu, který ovlivnil zejména okres Rychnov nad Kněžnou. V tomto okrese je podíl nezaměstnaných na druhé nejvyšší příčce v rámci celé České republiky.

Společné pro všechny okresy a zároveň předpokládaný problém pro rok 2016 je **strukturální nezaměstnanost**.

**Stále více se rozevírají nůžky zejména mezi poptávkou a nabídkou kvalifikované pracovní síly v technických profesích. Lze také očekávat problém se zaměstnáváním absolventů, protože stále přetrvává nesoulad studijních oborů s potřebou trhu práce.**

Je složité odhadnout, jak tento trend bude pokračovat. V regionu Rychnova nad Kněžnou vznikla obrovská průmyslová zóna. Během 1. pololetí 2016 vznikne velký počet nových pracovních příležitostí. Většinou v dělnických a v technických profesích. Je otázkou jak se trh zaměstnanosti bude vyvíjet. V této době je obrovský nedostatek kvalifikované pracovní síly v regionu. To může těmto i spolupracujícím zaměstnavatelům v okrese způsobit velké problémy, se kterými se budou muset nějakým způsobem vyrovnat. Dá se tedy očekávat značný tlak všech zúčastněných subjektů na pracovní trh.

Samozřejmě s rozvojem této průmyslové zóny se očekává i rozvoj obchodu a služeb. To kladně ovlivňuje i sousedící okres Náchod, který participuje na růstu odbytu produktů automobilového průmyslu.

Vzhledem k otevřené ekonomice, nás ovlivní skutečnosti na globálních trzích, kde je spousta vysoce rizikových faktorů.

Z pracovního trhu jde vysledovat vysoká konkurence a přesycení trhů v různých segmentech. U uchazečů lze pozorovat nárůst finančních problémů. Z monitorovací činnosti lze usoudit, že hodně firem je předloženo a popisují situaci jako druhotnou platební neschopnost.

Úřady práce v Královéhradeckém kraji budou aktivně pracovat s uchazeči a spolupracovat se zaměstnavateli. V rámci svých možností přispívat k dobrému vývoji na trhu práce.



## 6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015

### 6.1. Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2015

**Poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti** (nadále APZ) se řídí kritérii, která stanoví, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou primárně určeny uchazečům o zaměstnání, kterým není pro jejich individuální charakteristiky možné zajistit zaměstnání jiným způsobem. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rovněž slouží k boji se sociálním vyloučením uchazečů ÚP.

Při uplatňování APZ se řídíme instrukcemi MPSV č. 15/2014 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti“, směrnicí GR č. 1/2015 „Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“, Manuálem k provádění a schvalování APZ (kritéria) a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhláškou 518/2004 Sb.

Úřad práce posuzuje žádosti o finanční příspěvky APZ krajských poboček a přihlíží při projednávání žádostí o finanční podporu ke splnění kritérií uchazeče. V úvahu je brána zejména délka evidence, zdravotní omezení a další faktory dle §33 zákona zaměstnanosti, ale také celkový kontext a okolnosti budoucího vzniku pracovně právního vztahu a v neposlední řadě posuzuje možnost uplatnění uchazeče ve srovnání s jinými uchazeči o zaměstnání, tj. posuzuje reálnou zaměstnatelnost klienta.

Finanční příspěvky na jednotlivé nástroje APZ jsou určeny pro uchazeče úřadu práce, kteří se vzhledem ke svým schopnostem nemohou uplatnit na trhu práce jiným způsobem. ÚP dále přihlíží k tomu, jak uchazeč o zaměstnání po celou dobu evidence s úřadem práce spolupracoval, tj. jaký vznikl prostor pro vzájemnou aktivní spolupráci při řešení jeho uplatnění na trhu práce. Následně pak následně vyhodnocuje uplatnitelnost uchazeče o zaměstnání na trhu práce s příspěvkem, či bez něho.

V neposlední řadě je přihlíženo k míře nezaměstnanosti v dané profesi a lokalitě a výši finančních prostředků určených na daný nástroj APZ.

Finanční nástroje, které byly použity na podporu osob se ztíženým pracovním uplatněním:

#### **Veřejně prospěšné práce (nadále VPP)**

Tato časově omezená pracovní příležitost slouží zejména k aktivaci a získání či zachování pracovních návyků u rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Tento nástroj byl využíván především ze strany obcí na pokrytí požadavků na úklid veřejných prostranství, údržbu veřejné zeleně a ostatní údržbářské práce ve prospěch obcí. Výběr uchazečů probíhal ve spolupráci se subjekty (obcemi, technickými službami i soukromými subjekty zajišťující činnost pro obec či město), kteří měli vytipované uchazeče úřadem práce (byly písemně doporučení). Podporováni byli jen ti uchazeči, kteří splňovali rizikovou skupinu. Byla vytvořena především místa na pozici pomocné a nekvalifikované práce při údržbě a čištění



obce či města. Takové práce jsou na VPP upřednostňovány především. Ostatní místa jsou vytvářena zcela výjimečně.

Přínos tohoto nástroje je velký pro samotné uchazeče. Zejména v menších obcích bylo dosaženo jejich sociálního začlenění a docílení toho, že neztratili pracovní návyky. Ve větších obcích a městech zase uchazeči našli uplatnění v jednodušších pracích, neboť takové nejsou běžně v nabídce řadu práce. I oni tak byli začleněni do pracovního procesu a díky pracovním návykům bylo dosaženo i zlepšení jejich sociální a finanční situace.

V rámci kraje bylo vytvořeno 1 793 míst pro 1 866 uchazečů.

### **Příspěvek na společensky účelné pracovní místo**

Při přijetí uchazeče o zaměstnání úřad práce tímto příspěvkem pomáhá zaměstnavateli zmírnit náklady spojené s nástupem nového zaměstnance. **Zájem zaměstnavatelů byl v roce 2015 vysoký.** Uchazeči museli opět splňovat stanovená kritéria pro jejich podporu. Jedná se o VPM s vyššími nároky na vzdělání než u VPP. Místa jsou jak v dělnických profesích, tak i ve vyšších a odbornějších oborech.

Mezi nejčastěji podpořené patří: prodavač/ka, skladník, řidič, technik, administrativní pracovníce, obchodní zástupci, nákupčí, v poslední době i zámečnický, truhlář – tesař. Jedná se o různorodé profese, což plyne i z různorodosti zaměstnavatelů. Úřad práce se snaží prověřit, že do dochází k zaměstnání u zaměstnavatel, který zabezpečí práci a podmínky pro nového zaměstnance a to dobu delší než trvání příspěvku. Díky znalosti místních poměrů a monitoringu se tato aktivita převážně daří.

Prostředky APZ ÚP vynakládá hospodárně a co nejefektivněji a proto se snaží případy účelově podaných žádostí minimalizovat.

Přesto u části zaměstnavatelů dochází k vyčerpání příspěvku a ukončení pracovního poměru s uchazečem. Následné zveřejnění nového pracovního místa a opětovné zaslání žádosti o příspěvek.

V rámci kraje bylo umístěno 1 813 uchazečů.

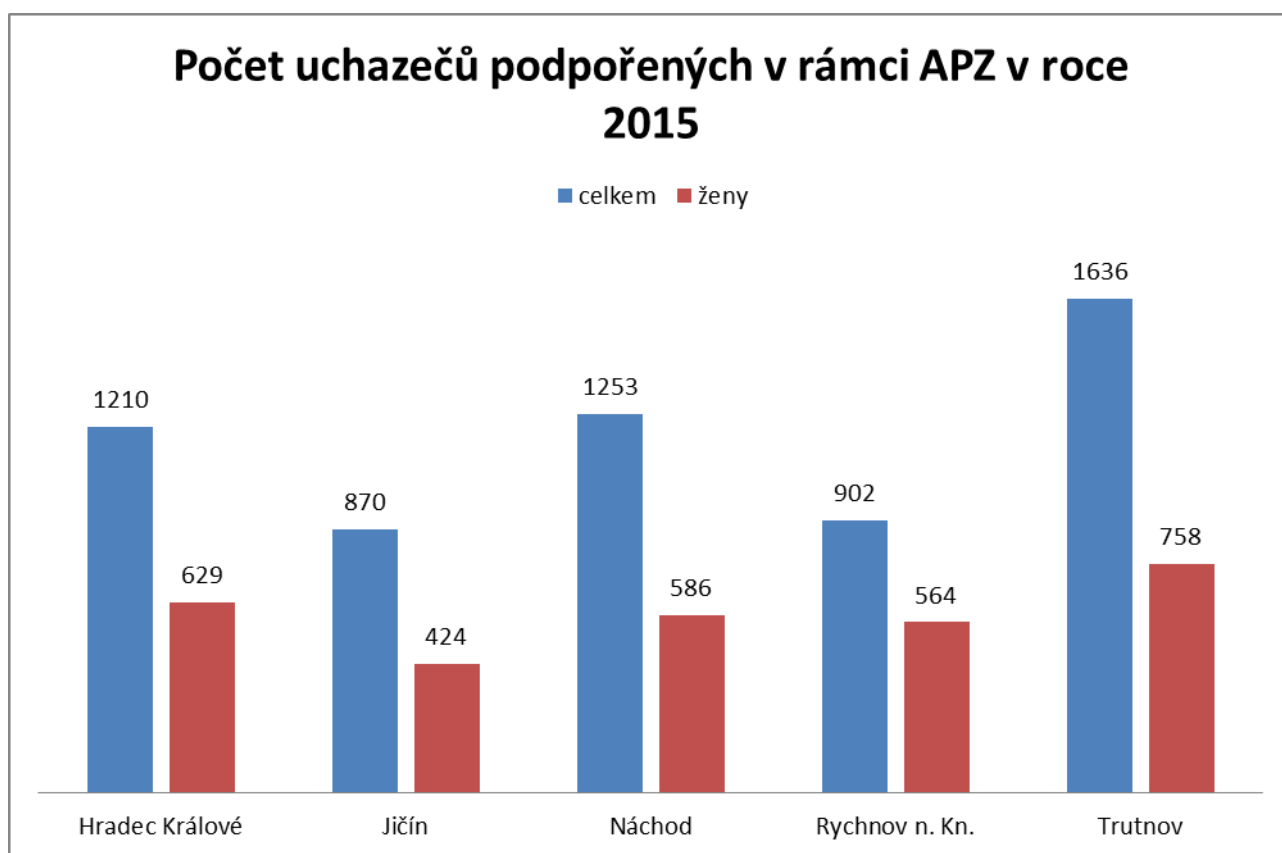
### **Příspěvek na společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem**

Vzhledem k formě příspěvku je o něj nižší zájem než o SÚPM vyhrazené, kde vzniká dlouhodobý závazek.

## Příspěvek na společensky účelná pracovní místa – SVČ

O tento příspěvek byl v roce 2015 zvýšený zájem někteří uchazeči tak řeší nemožnost nalézt vhodné zaměstnání. Je však třeba uvést, že zájemců o zahájení podnikání, kteří se přijdou informovat je mnohem více, než nakonec předložených žádostí. Mnozí uchazeči mají pouze mlhavým a nereálný podnikatelský záměrem, nemají reálnou představu o činnosti, kterou by chtěli vykonávat. Po konzultaci pak již žádost nepředloží nebo zahájení odkládají, přicházejí s dalšími nápady a dále setrvávají v evidenci ÚP. Spektrum činností a uchazečů je široké, ale převládají obory méně náročné na počáteční kapitál – pedikúra, kadeřnictví, stavební činnost, truhlářství, opravy a údržba, reklamní služby, poskytování služeb pro zemědělství, zahradnictví, rybníkářství, lesnictví a myslivost (zejména absolventi). Všeobecně se zvýšil zájem o tento příspěvek zejména s udržitelností na 1 rok.

V kraji bylo podpořeno nově 93 osob samostatně výdělečně činných.



Graf 7

## Chráněná pracovní místa ( nadále CHPM)

Zaměstnavatelé jsou si vědomi o možnostech finanční podpory při zaměstnání osob zdravotně postižených, kdy za určitých podmínek je možnost žádosti příspěvku do mzdy a dle § 78 se zvýšil v desítkách počet zřízených nebo vymezených CHPM. Poptávka po zaměstnancích – OZP je tedy značná a obsazení zřízených či vymezených míst v některých případech obtížné i z volného trhu práce.





V okrese Náchod byl podpořen záměr firmy o zakoupení přístroje, pro bezkontaktní měření. Což ovlivnilo zaměstnání 8 osob se ZP.

Celkem bylo v kraji podpořeno 60 CHPM.

Možnosti těchto příspěvků využívají v podstatném množství hlídací a úklidové agentury. Tito zaměstnatelné se v roce 2015 potýkali s nedostatkem pracovníků na dané pracovní pozice. Je to ovlivněno samozřejmě zdravotním stavem a také nastavením finančních odměn těmto osobám, které jsou v mnohých případech velmi nízké.

Na druhé straně tu jsou i firmy, které zaměstnávají osoby OZP a zabývají se jiným předmětem činnosti. Jednou z těchto společností je Propagační podnik Hradec Králové s.r.o., který opracovává pryžové výrobky, další je SAN elektroodpady s.r.o., zabývající se demontážní elektroodpadu nebo mladá společnost Davra Group s.r.o.

## 6.2. Rekvalifikace, poradenství a pracovní rehabilitace

V roce 2015 bylo celkem v hrazených poradenských aktivitách a rekvalifikačních kurzech podpořeno 2 117 uchazečů a zájemců o zaměstnání. K účasti v rekvalifikačních kurzech bylo zařazeno 1 094 osob, z čehož 528 osob absolvovalo tzv. Zvolenou rekvalifikaci a 566 osob rekvalifikace zabezpečované ÚP. V porovnání s rokem 2014 došlo k navýšení zájmu uchazečů a zájemců o zaměstnání o tzv. Zvolené rekvalifikace, a to o 16%.

Zájem o účast v poradenských činnostech mělo 1023 účastníků. O účast v Pracovní rehabilitaci byl zájem ze strany uchazečů, zájemců o zaměstnání a veřejnosti zaznamenán minimální míře, pracovní rehabilitace ale nebyla realizována, osoby se zdravotní postihem nastoupily na otevřený trh práce.

Na realizaci rekvalifikačních kurzů a poradenské činnosti byly čerpány finanční prostředky z APZ a z NIP VDTP (viz Přehledová tabulka – Nástroje APZ).

### Přehledová tabulka – Nástroje APZ

Nástroje APZ	okres	Rekvalifikace	Zvolené rekvalifikace	Poradenské činnosti	Pracovní rehabilitace
Počet zařazených účastníků za rok 2015	Hradec	168	147	175	0
	Trutnov	147	170	265	0
	Náchod	94	106	237	0
	Jičín	55	66	210	0
	Rychnov	91	27	136	0
<b>celkem</b>		<b>566</b>	<b>528</b>	<b>1023</b>	<b>0</b>
Z toho hrazeno z APZ	Hradec	124	35	0	0
	Trutnov	113	37	0	0
	Náchod	79	29	52	0
	Jičín	52	18	37	0
	Rychnov	75	4	10	0



<b>celkem</b>		<b>443</b>	<b>123</b>	<b>99</b>	<b>0</b>
<b>Z toho hrazeno z NIP VDTP</b>	<b>Hradec</b>	21	109	175	0
	<b>Trutnov</b>	36	133	265	0
	<b>Náchod</b>	13	91	185	0
	<b>Jičín</b>	3	48	173	0
	<b>Rychnov n.</b>	15	24	126	0
<b>celkem</b>		<b>88</b>	<b>405</b>	<b>924</b>	<b>0</b>

Tabulka 5

## Rekvalifikace

Konkrétní rekvalifikační kurzy byly realizovány na základě motivovanosti žadatelů, jejich praxe, vzdělání, s ohledem na jejich zdravotní stav a reálnou možnost plnohodnotného uplatnění na trhu práce. Mezi cílovými skupinami žadatelů nacházíme jak osoby s dlouhodobou, tak s krátkodobou evidencí na ÚP, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let, matky po MD, osoby bez základní kvalifikace a mnohé další.

Výběr probíhal na základě poptávky potenciálních účastníků. Jednotlivé požadavky posuzovala komise pro rekvalifikace s ohledem na uplatnění účastníků po absolvování konkrétního rekvalifikačního kurzu a v souladu s potřebami a vývojem trhu práce v regionu.

Mezi uchazeči a zájemci o zaměstnání byl nejčastěji evidován zájem o rekvalifikaci zaměřenou na zvýšení nebo rozšíření řídičského oprávnění - průkazy skup.C, D, E, T + profesní průkaz, Strážný, kurzy zaměřené na práci s PC a kurzy z oblasti účetnictví.

## Přehledová tabulka – rekvalifikace

<i>RK kompletní (zabezpečené + zvolené) - účastníci RK</i>	<i>Celkem v rekvalifikaci</i>	<i>Zahájené v daném roce</i>	<i>Ukončené</i>		<i>Pokračují do dalšího období</i>	<i>Zaměření RK</i>	
			<i>celkem</i>	<i>z toho úspěšně</i>		<i>profesní</i>	<i>ostatní</i>
celkem	1088	1081	1004	969	60	145	943
z toho ženy	489	489	477	467	26	39	448
NIP	493	492	490	485	0	109	384
APZ	566	558	500	473	60	23	544
RIP	3	3	3	3	0	2	1
GP	26	26	26	26	0	11	15
UoZ	959	952	918	887	37	125	834
ZoZ	129	129	124	123	7	17	102
evidence OZP	42	42	40	36	0	16	26

Tabulka 6



RK zabezpečované - účastníci RK	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v daném roce	Ukončené		Pokračují do dalšího období	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
celkem	560	560	546	517	5	48	512
z toho ženy	324	324	324	316	2	8	316
NIP	88	88	85	82	0	27	61
APZ	443	443	432	406	5	8	435
RIP	3	3	3	3	0	2	1
GP	26	26	26	26	0	11	15
UoZ	529	529	522	494	4	44	485
ZoZ	31	31	31	30	1	1	30
evidence OZP	25	25	23	20	0	7	18

Tabulka 7

RK zvolené - účastníci RK	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v daném roce	Ukončené		Pokračují do dalšího období	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
celkem	528	521	459	453	55	97	431
z toho ženy	165	165	154	151	24	31	132
NIP	405	404	405	400	0	82	323
APZ	123	115	68	67	55	15	108
RIP	0	0	0	0	0	0	0
GP	0	0	0	0	0	0	0
UoZ	430	423	395	393	33	81	349
ZoZ	98	98	93	93	6	16	82
evidence OZP	17	17	17	16	0	9	8

Tabulka 8

Zaměstnanecké rekvalifikace	počet dohod	počet zaměstnanců v rekvalifikaci
celkem	3	13
financováno z národních prostředků	3	13
financováno z ESF	0	0

Tabulka 9

## Poradenství a pracovní rehabilitace

Poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, potažmo i širokou veřejnost, bylo realizováno jak formou individuálních konzultací zaměřených na konkrétní životní situaci účastníka a její řešení, tak formou skupinových poradenských činností realizovaných externími nebo i interními lektory a vzdělavateli.



Ve sledovaném období bylo v rámci nakupovaného skupinového poradenství podpořeno 1 023 osob. Ze statistického sledování aktivit poradenských činností dále vyplývají údaje o objemu osob, kterým bylo poskytnuto poradenství bez finančních závazků. Jedná se o individuální poradenství, které absolvovalo 14 597 uchazečů a zájemců o zaměstnání, skupinové poradenství – Informační schůzky, kterých se účastnilo 11 092 uchazečů o zaměstnání a skupinové poradenské programy a jednodenní aktivity, jichž se účastnilo 2032 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Besed pro ZŠ, SŠ, VOŠ a VŠ se zúčastnilo 7 303 osob, viz Přehledová tabulka realizace interních poradenských aktivit.

Poradenské aktivity byly zaměřené na oblasti volby a změny povolání, oblasti zvýšení nebo rozšíření kvalifikace volbou vhodné rekvalifikace nebo studia. Job cluby a Kurzy profesní orientace a další poradenské činnosti, jejichž účelem bylo poskytnutí informací z oblasti vývoje trhu práce v regionu, informace týkající se přípravy na výběrová řízení, rozšíření a uvědomění si kompetencí potřebných pro výkon konkrétní profese, oblasti pracovního poradenství, dobrovolnictví, zaměstnávání v zemích EU. V rámci těchto aktivit probíhalo také poradenství pro volbu povolání, které bylo směřováno ke studentům a absolventům škol, mladistvé a pro uchazeče a zájemce o zaměstnání.

Jedním z podstatných úkolů realizace poradenských aktivit byla integrace osob se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením se účastnily individuálního poradenství, rekvalifikačních kurzů a poradenských činností. O program pracovní rehabilitace – Přípravy k práci byl zájem ze strany OZP minimální, v převážné většině pouze ve smyslu získání informací o možné účasti.



Přehledová tabulka - interní poradenské aktivity		
KrP	Úřad práce ČR	KoP
Hradec Králové		
za období od 1.1.2015		do 31.12.2015
<b>Vyhodnocení činnosti PORADENSTVÍ</b>		
	Počet konání	Počet účastníků
<b>Interní poradenství</b>		
<b>Skupinové poradenství interní celkem</b>	1256	20427
z toho a) Skupinové poradenství a besedy pro ZŠ	170	4002
z toho b) Skupinové poradenství a besedy pro SŠ, VOŠ, VŠ	142	3301
z toho c) Skupinové poradenství pro UoZ, ZZ a veřejnost	224	2032
Skupinové informační schůzky (práva a povinnosti UoZ, nabídka služeb ÚP ČR, kontakty)	720	11092
Skupinové poradenství v rámci projektů RIP	0	0
<b>Individuální poradenství interní</b>		14597
Individuální poradenství v rámci projektů RIP		0
<b>Distanční poradenství interní</b>		6671
<b>Bilanční diagnostika</b>		0
<b>Job club</b>	2	30
<b>Externí poradenství</b>		
<b>Skupinové poradenství externí celkem</b>	94	980
<b>Individuální poradenství externí</b>		35
<b>Bilanční diagnostika</b>		139
<b>Job club</b>	16	169
<b>Akce ÚP</b>		
Prezentace IPS na veletrzích, výstavách, burzy práce, veřejné semináře, atd.)	10	
Další aktivity (Setkání s výchovnými poradci, setkání s rodiči žáků v rámci třídních schůzek)	8	



V rámci celoživotního vzdělávání organizoval ÚP ve spolupráci s Krajským úřadem Královéhradeckého kraje, Týden vzdělávání dospělých. Tento týden byl inovativní, oproti předchozímu období, z pohledu intenzivnějšího propojení spolupráce vzdělavatelů a zaměstnavatelů. Veškeré aktivity, tzn. ukázkové hodiny, semináře, dny otevřených dveří, prezentace firem a poradenství, byly směřované nejen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, ale pro širokou veřejnost vč. absolventů a studentů. Smyslem bylo nastavení užší spolupráce mezi vzdělavateli, zaměstnavateli, ÚP a především zprostředkování informací a kontaktů uchazečům a zájemcům o zaměstnání, lidem, kteří hledají vhodné uplatnění na trhu práce a mají zájem nejen o získání informací a kontaktů, ale i o celoživotní vzdělávání. Mezi nejnavštěvovanějšími semináři lze jmenovat semináře zaměřené na pohovory, výběrová řízení a neverbální komunikaci, besedu nad dopravními předpisy, dobrovolnictví, pracovní právo a mnohé další. Celkem proběhlo v rámci Královéhradeckého kraje 236 akcí, kterých se zúčastnilo 2 225 osob.

Zmíněné aktivity probíhaly v rámci celého Královéhradeckého kraje, s drobnými úpravami aktivit dle potřeb trhu práce konkrétního regionu s hlediskem dobré dostupnosti pro potenciální účastníky.

### 6.3. Projekty ESF

V závěru roku 2015 byla ukončena realizace regionálních individuálních projektů (RIP) financovaných z Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu České republiky.

V roce 2015 probíhaly následující projekty:

- Projekt (RIP) **Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji**

Cílovou skupinou byli uchazeči o zaměstnání evidovaní na pobočkách ÚP ČR v Královéhradeckém kraji od 50 let věku, zejména ti, kteří měli určité vstupní předpoklady (praktické zkušenosti) a zájem o nabízenou formu podpory při získávání zaměstnání. Cílem projektu bylo podpořit opětovný návrat těchto lidí na otevřený trh práce. Projekt byl postaven na skutečnosti, že samotné dlouholeté praktické zkušenosti nejsou pro prosazení se na trhu práce dostačující a tato výhoda starších lidí se vytrácí ve srovnání s flexibilitou absolventů. Celkem bylo zařazeno do projektu 200 osob. Klienti projektu absolvovali Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence, který probíhal čtyři týdny. Základem bylo téma klíčových kompetencí (komunikace a kooperace, zodpovědnost, výkon a hodnocení, samostatnost a zdůvodňování, řešení problémů a kreativita, učit se přemýšlet), další tematické kurzy (obsluha PC, pracovní-právní minimum, finanční gramotnost, vizážistika a zdravý životní styl včetně zásad pozitivního myšlení a péče o duševní zdraví) a dle individuální potřeby i bilanční diagnostika. Tento program ukončilo úspěšně 196 klientů, tedy 98 % účastníků. Účastníci měli možnost výběru z pěti nabízených rekvalifikací: **Základy obsluhy osobního počítače, Obsluha osobního počítače, Pracovník v sociálních službách se zaměřením na přímou obslužnou péči nebo se zaměřením na seniory a OZP, Základy podnikání a Obsluha elektrovozíku a motovožíku.** Celkem bylo vydáno 183 Osvědčení o



úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu. Nejvíce byly využívány rekvalifikace Obsluha osobního počítače (128), tedy vyšší úroveň práce s PC. Osvědčení ze Základního kurzu práce s PC získalo 10 účastníků. Velký zájem byl také o kurz pro pracovníky v sociálních službách (33). Naopak o kurz Základy podnikání byl velmi malý zájem (2). Kurzy Obsluhy vysokozdvížných vozíků absolvovalo 10 účastníků projektu. Celkem pro účastníky projektu bylo vytvořeno 21 nově vytvořených pracovních míst, na která bylo umístěno 23 osob. Dalších 67 účastníků projektu bylo umístěno na vyhrazená společensky účelná pracovní místa a 70 účastníků nastoupilo do zaměstnání bez finanční podpory pracovního místa.

- Projekt (RIP) **Zaměstnaní rodiče v Královéhradeckém kraji**

Tento projekt byl určen pro rodiče, kteří pečují o děti do 15 let a účastníkům nabízel poradenství a podporu při orientaci na trhu práce a hledání pracovního uplatnění, vzdělání a možnost zaměstnání na podpořeném pracovním místě.

Důležitým aspektem bylo sladění role rodiče s rolí zaměstnance, resp. sladění povinností, které z těchto obou rolí vyplývají. Zájem o vstup do projektu byl značný. Za celou dobu realizace projektu bylo sestaveno celkem deset skupin. Předpoklad vyššího zájmu žen o účast se potvrdil. Celkem bylo zařazeno 117 osob, z toho pouze jeden muž. Klienti projektu absolvovali Poradenský blok, který probíhal tři týdny. V rámci tohoto bloku byla na programu témata: **Orientace na trhu práce a sebe prezentace, komunikační dovednosti, zdravý životní styl včetně zásad pozitivního myšlení a péče o duševní zdraví, finanční gramotnost, pracovně-právní problematika, environmentální a genderová problematika a pracovní diagnostika.** Tento blok ukončilo úspěšně 114 účastnic a jeden účastník, tedy 98 % ze všech do projektu zařazených. Úspěšní absolventi Poradenského bloku měli možnost výběru z nabídky osmi rekvalifikačních kurzů. **Kurzy byly zaměřeny spíše obecně (Obsluha PC, ECDL, Účetnictví, Základy podnikání) nebo na poskytování sociálních služeb (Pracovník v sociálních službách, Pečovatelka o děti, Chůva pro dětské koutky a Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky).** Celkem bylo vydáno 139 Osvědčení o úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu. Největší zájem byl o kurzy IT (Obsluha PC - 71 a ECDL - 6), bylo vydáno celkem 81 Osvědčení. Celkem 29 Osvědčení (28 účastnic a jeden účastník) získalo novou kvalifikaci nebo si rozšířili znalosti v oboru Účetnictví s využitím výpočetní techniky. Kurzy v oblasti pečovatelské a sociální práce absolvovalo 26 účastnic projektu. V rámci klíčové aktivity Zprostředkování zaměstnání se podařilo umístit celkem **63 účastníků projektu na vyhrazená společensky účelná pracovní místa. Dalších 22 účastníků nastoupilo do zaměstnání (bez dotace pracovního místa) v průběhu projektu nebo hned po úspěšném ukončení Poradenského bloku** (údaje z IS k 30. 9. 2015). Celkem našlo zaměstnání 85 klientů projektu, 74 % z celkového počtu úspěšných absolventů Poradenského bloku.

- Projekt (RIP) **Dovolte mi pracovat**

Cílem podpory byla skupina uchazečů ve věku 18-30 let vyučených s nedostatečnou praxí. Jako určující kritérium bylo stanoveno, že uchazeč za poslední 3 roky absolvoval maximálně 1 rok praxe. Výjimku tvořily osoby po mateřské a rodičovské dovolené a ty, které pečovaly o osobu blízkou, u kterých byla délka odpovídající praxe posuzována individuálně. Hlavním cílem projektu bylo podpořit vytipovanou skupinu ohrožených osob při jejich vstupu na trh práce a poskytnout jim odpovídající praxi. Účastníci projektu absolvovali v rámci motivačního



programu teoretické i praktické aktivity, které je měly připravit na vstup do pracovního procesu. Formou rekvalifikací byli připraveni k nástupu na konkrétní pracovní pozici. Za celou dobu realizace projektu bylo sestaveno celkem 25 skupin a celkem bylo do projektu zařazeno 253 osob. Všechny osoby absolvovaly Diagnostický blok - příprava na praxi. Tato aktivita zahrnovala individuální práci poradce s klienty. Nedílnou součástí bylo posouzení, zda zvolená profese je uplatnitelná na trhu práce v regionu. Dalším blokem byl diagnostický – příprava na praxi probíhal v každém okrese Královéhradeckého kraje a celkem za celou dobu realizace projektu bylo vytvořeno 247 Osobních plánů přípravy. Celkem za dobu realizace projektu nastoupilo na rekvalifikační kurzy 104 klientů projektu a z toho 99 osob úspěšně rekvalifikaci zakončilo a získalo Osvědčení o rekvalifikaci. Rekvalifikační kurzy, které v rámci projektu probíhaly, byly „Obsluha CNC strojů“, „Obsluha VZV“, „ ŘP Skupina C – Velký nákladní automobil“, „Kurz svařování dle ČSN-ZK 141 8“, „Kurz svařování dle ČSN-ZK 135 1.1“, „Hospodyně“, „Složité obsluha hostů“, „Účetnictví s využitím výpočetní techniky“, „Obsluha PC“ a „Základy podnikání“. Celkem se podařilo umístit 167 účastníků projektu. Předpokládali jsme, že v optimálním případě zůstane účastník projektu na pozici, kde vykonával praxi, i po jejím ukončení. Celkem 32 účastníci získali trvalý pracovní poměr u zaměstnavatelů, u kterých absolvovali Praktickou přípravu na pracovišti.

- Projekt (RIP) **Program aktivizace II v Královéhradeckém kraji**

Podpořil uchazeče/-čky o zaměstnání se zdravotním omezením při jejich začlenění na trh práce. Celkem se projektu účastnilo 195 uchazečů o zaměstnání. Motivační program probíhal ve všech okresech Královéhradeckého kraje a trval 5 týdnů. Účastníci projektu měli možnost absolvovat i ergodiagnostické vyšetření (absolvovalo 8 účastníků), bilanční diagnostiku nebo formu pracovní reabilitace – přípravu k práci (absolvovalo 20 účastníků) a rekvalifikace. O rekvalifikační kurzy byl ze strany klientů velký zájem. Z nabízených kurzů byly voleny: Obsluha osobního počítače (127 Osvědčení), Účetnictví s využitím výpočetní techniky (16 vydaných Osvědčení), Počítačová gramotnost dle sylabu ECDL (4 vydaná Osvědčení), Strážný (24 vydaných Osvědčení) a Základy podnikání (1 vydané Osvědčení). Celkem bylo vydáno 172 osvědčení. Klienti projektu, kteří se např. připravovali na konkrétní pracovní pozici, mohli absolvovat i dvě rekvalifikace. Úkolem dodavatele bylo vyhledat pro účastníky vhodné uplatnění na podpořených pracovních místech a pro dalších min. 10 osob zaměstnání bez dotace. Pracovní poměr byl uzavírán na dobu 6 až 12 měsíců a vyhrazená pracovní místa byla podporována mzdovými příspěvky v max. výši 14.000,- Kč/měsíc Celkem bylo 57 osob umístěno na společensky účelná pracovní místa vyhrazená a 34 osob do zaměstnání bez mzdového příspěvku. Účastníci projektu měli možnost využít při hledání zaměstnání asistenční pomoc nebo konzultovat osobní, zdravotní či rodinné problémy. 195 osob bylo podpořeno při hledání zaměstnání a 91 účastníků této aktivity našlo pracovní uplatnění.

- Projekt (RIP) **Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji**

Byl zaměřen pro uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let, bez rozdílu vzdělání, kteří měli zájem o získání praxe či dlouhodobého pracovního uplatnění. Přednostně byli zařazováni ti, kteří měli poslední evidenci delší než čtyři měsíce a měli odpracované maximálně dva roky v





součtu od ukončení studia. Jeho hlavním cílem bylo zprostředkovat odpovídající praxi a podpořit úspěšný start profesní kariéry. Aktivita projektu probíhaly ve všech okresech Královéhradeckého kraje. Celkem bylo do projektu zařazeno 384 uchazečů, kteří splňovali kritéria cílové skupiny. Účastníci absolvovali poradenské činnosti zajišťované interně prostřednictvím odborných pracovníků nebo externě prostřednictvím nakupovaných služeb. Byl zjišťován zájem, kvalifikační předpoklady a osobnostní potenciál důležitý pro výkon odborné praxe. K získání odborných a pracovních dovedností potřebných k výkonu konkrétních pracovních činností požadovaných zaměstnavateli byly poskytovány rekvalifikace. Největší zájem byl o Obsluhu osobního počítače, kde bylo vydáno 25 osvědčení. Za úspěšné absolvování kurzů Účetnictví a Mzdového účetnictví bylo vydáno 13 osvědčení. Praxe probíhaly jak u zaměstnavatelů v soukromé sféře (231), tak u zaměstnavatelů ve veřejné správě (94). Praxe se sjednávala na dobu 6 -12 měsíců a byla podporována mzdovými příspěvky. Ve 14 případech byla využita práce mentora, který část své pracovní doby věnoval zaškolování a zaučování účastníka praxe. Doba zaškolování trvala od čtyř do sedmi měsíců. Za řádné ukončení této aktivity obdrželo 251 osob osvědčení o absolvování odborné praxe. Dalších 74 osob skončilo předčasně. Po ukončení projektu a tedy i podpory pracovního místa zůstalo na vyhrazených pracovních pozicích 185 osob.

- Projekt (RIP) **Vzdělávejte se pro růst v kraji Královéhradeckém!**

Tento projekt využily ekonomické subjekty v Královéhradeckém kraji, které mají růstový potenciál. Cílem projektu bylo podpořit zvyšování kompetencí, odborných znalostí a dovedností osob zaměstnaných v hospodářských oblastech definovaných podle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE, ve kterých lze očekávat ekonomický růst a poptávku po pracovní síle. Podpořeny byly malé, střední i velké podniky ve vybraných odvětvích. Cílem projektu bylo podpořit tyto subjekty formou vzdělávání zaměstnanců a tím zvýšit jejich konkurenceschopnost a zároveň podpořit procesy vytváření podnikových strategií rozvoje lidských zdrojů a celoživotního učení. Za celou realizaci proběhlo celkem 29 jednání hodnotící komise a bylo posuzováno 948 žádostí o poskytnutí příspěvku na úhradu vzdělávání a mezd zaměstnanců. Schváleno bylo 570 žádostí. Příjem žádostí probíhal průběžně od 1. 7. 2013 až do 5. 8. 2015, kdy byl příjem žádostí ukončen z důvodu vyčerpání finančních prostředků. Celkem se do projektu zapojilo 182 firem a pro jejich zaměstnance/úspěšné účastníky kurzů bylo vydáno 3 600 osvědčení.

#### **Pro rok 2016 se plánují projekty:**

- Aktivní v padesáti
- Záruky pro mladé
- Kudy kam

aktuální a podrobné informace o projektech naleznete na stránkách [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) v sekci „Projekty ESF“.

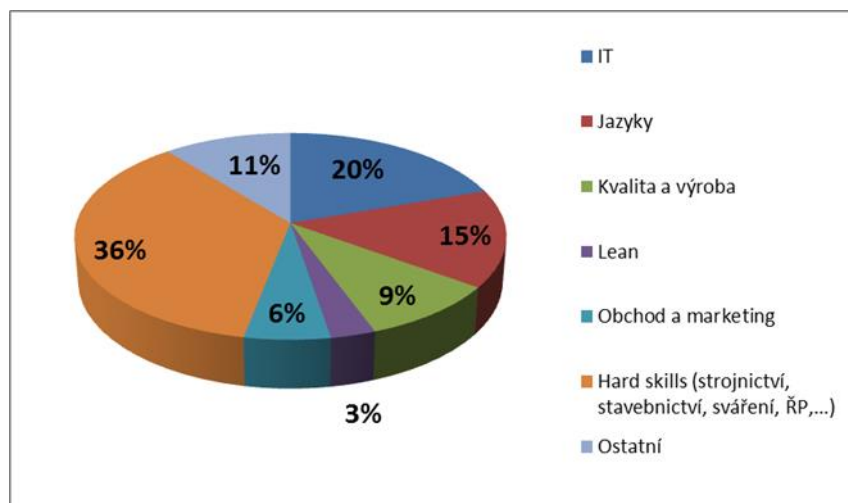
## Národní individuální projekty (NIP):

### Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (nadále POVEZ)

Projekt byl zacílen na podporu vzdělávání nebo rekvalifikaci stávajících zaměstnanců zaměstnavatele. Úřad práce posuzuje žádosti zaměstnavatelů dle hodnotících kritérií (významnost zaměstnavatele, nezbytnost vzdělávání, přínos pro zaměstnance, cena).

Královéhradecký kraj disponoval s rozpočtem ca 63 mil. Kč. Celkem bylo za kraj podpořeno 217 firem a 2 993 osob. Největší zájem byl o školení v oblasti hard skills a informačních technologií. Průměrné náklady na školené osoby byly nejvyšší v oblasti informačních technologií a v oblasti jazyků, naopak nejlevnější v oblasti sociálních služeb. Zájem byl zejména od firem z okresu Hradec Králové a Trutnov.

Počet školených osob v rámci projektu POVEZ



Graf 8

## 6.4. Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2015

Při porovnání skupin uchazečů evidovaných na ÚP v Královéhradeckém kraji v letech 2014 a 2015 pozorujeme, že se zvýšila skupina uchazečů ve věkové skupině nad 50 let. Ta narostla o 2%. U ostatních věkových skupin byl zjištěn mírný pohyb +- 1%.

Z uvedených dat také vyplývá, že se nám podařilo snížit nezaměstnanost u dlouhodobě nezaměstnaných. U této skupiny je problém ten, že v sobě kumuluje jednotlivá další znevýhodnění a navíc je to cílová skupina, která se neustále zvyšuje. Nejde tedy jen o přímé snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, ale i o její předcházení. To se snažíme v rámci



možností poradenstvím a rekvalifikace. K tomu velkou měrou přispěla aktivita v rámci KA08 a zvaní uchazečů na firemní dny.

Dlouhodobá nezaměstnanost je zpravidla primárně důsledkem jiného znevýhodnění, a teprve sekundárně se stává i příčinou obtížné zaměstnatelnosti v důsledku demotivace a stigmatizace. Primárně se tedy soustředujeme na odstranění primárních příčin, zejména sociální vyloučení, což je nejsilněji zastoupená kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti. Nalezení vhodného zaměstnání samo o sobě není řešením, není-li provázeno řešením i sociální a rodinné situace klienta. Proto je nutná spolupráce s jinými subjekty. Současně probíhá intenzivní spolupráce mezi útvary zprostředkování a NSD při výběru klientů, kterým je věnována zvýšená péče.

## 7. Cíle APZ pro rok 2016

Všechny pobočky úřadů práce v Královéhradeckém kraji, budou, při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti postupovat v souladu se směrnicí Generální ředitelky č.1/2015 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR“.

Cílem je efektivní použití jednotlivých nástrojů APZ a to v závislosti na trhu práce a to tak, aby nástroje APZ a finanční prostředky byly vynaloženy na podporu uchazečů o zaměstnání, jimž nebude možno nalézt vhodné zaměstnání jiným způsobem.

Pro rok 2016 jsou vymezeny kategorie uchazečů, kterým budeme věnovat maximální pozornost a tito uchazeči budou prioritně zařazováni do APZ, jedná se zejména o:

- a) dlouhodobě nezaměstnaní
- b) osoby nad 50 let
- c) absolventi do 25 – 30 let věku
- d) uchazeče o zaměstnání se zdravotním omezením
- e) uchazeči do 30 let bez dostatečné pracovní zkušenosti
- f) uchazeče o zaměstnání, kterým je vzhledem péčí o dítě věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče
- g) uchazeče o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh. Za jiný vážný důvod je též považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti

V rámci poradenství a rekvalifikací uchazečů bude snaha zlepšovat situaci pomocí příspěvků na rekvalifikace v poptávaných oborech - řidiči, svářeči a další podpora k zaměstnání uchazečů je a bude realizována pomocí dalších nástrojů. Zejména příspěvky na společensky účelná pracovní místa vyhrazená, s cílem podpořit nejvíce uchazeče nejproblémovější a s kumulovanými hendikepy.

Samozřejmostí je využívání dlouhodobě osvědčeného nástroje veřejně prospěšné práce. U VPP bude individuálně posuzováno opakované umístění uchazečů v rámci tohoto nástroje.



V rámci APZ bylo rozhodnuto o zaměření VPP na dlouhodobě nezaměstnané – účinnost tohoto kroku ovšem bude záviset na spolupráci starostů.

Při uplatnění jednotlivých nástrojů a konkrétních žádostí se bude sledovat a zajišťovat hospodárnost, efektivnost a účelnost při vynakládání s finančními prostředky.

Nadále bude ÚP v rámci monitoringu, který mapuje situaci na trhu práce a propojuje požadavky zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání, vyhledávat pracovní místa (zkrácené pracovní úvazky, přizpůsobení pracovní doby péči o dítě) s nabídkou poskytnutí příspěvku v rámci APZ.

Pro příznivý vývoj trhu práce bude dále platit v maximální možné míře využívat programy podpory zaměstnanosti.

Byl připraven regionální projekt, který se spustí cca v červnu 2016 a který bude cílit na skupinu sociálně vyloučených, tj. téměř vždy i dlouhodobě nezaměstnaných. Měl by přinést zaměstnání několika desítkám klientů. Obdobně další RIP zaměřený na skupinu 50+ chceme prioritně směřovat na dlouhodobě nezaměstnané.

Od loňského roku intenzivně spolupracujeme s probační a mediační službou na přednostním zaměstnání jejich klientů – jde o prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Krajská pobočka dále intenzivně jedná s dalšími subjekty, které budou podávat žádosti o individuální projekty v rámci OPZ (např. vzdělávací instituce) a tlačí je (nechci říkat, že by tím přímo podmiňovala spolupráci) k zaměření na cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných – tímto způsobem by mělo dojít k zaměstnání dalších několik desítek dlouhodobě nezaměstnaných v horizontu 1 – 2 let.

Krajská pobočka dále ve spolupráci s krajem aktivně podporuje vytváření a rozvíjení sociálních podniků (zejména v rámci výzvy IROP) jakožto potenciálních zaměstnavatelů dlouhodobě nezaměstnaných.

ÚP bude mít poradce pro boj s nelegálním zaměstnáváním, kteří se téměř výhradně budou zaměřovat na dlouhodobě nezaměstnané, u nichž je podezření na nelegální zaměstnávání.

Rovněž se ÚP bude snažit o větší míru individuálního dosazování uchazečů na konkrétní místa u zaměstnavatelů. Důraz bude kladen na propojenost spolupráce oddělení zprostředkování, oddělení trhu práce a poradenství s cílem zajistit vhodná pracovní uplatnění pro uchazeče.

Stejně jako doposud bude ÚP intenzivně komunikovat se zaměstnavateli a obcemi. Prohlubovat spolupráci a v rámci možností uplatňovat finanční podporu dle daných kritérií.

Cílem APZ bude pomoci znevýhodněným skupinám uchazečů o zaměstnání vstoupit na volný trh práce.



## **8. Seznam tabulek a grafů:**

Tabulka 1 Počet obyvatel v okresech Královéhradeckého kraje

Tabulka 2 Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ – NACE v Královéhradeckém kraji

Tabulka 3 Nejvýraznější zjištěný personální přírůstek u zaměstnavatelů v Královéhradeckém kraji

Tabulka 4 Struktura uchazečů k 31. 12. 2015 v Královéhradeckém kraji

Tabulka 5 Nástroje APZ

Tabulka 6 Přehledová tabulka rekvalifikace

Tabulka 7 Přehledová tabulka rekvalifikace

Tabulka 8 Přehledová tabulka rekvalifikace

Tabulka 9 Přehledová tabulka rekvalifikace

Graf 1 Poptávka zaměstnavatelů dle profese CZ – ISCO k 31. 12. 2015

Graf 2 Vývoj počtu uchazečů a VPM v Královéhradeckém kraji

Graf 3 Počet uchazečů na 1VPM v roce 2015

Graf 4 Vývoj podílu nezaměstnaných v Královéhradeckém kraji letech 2014-2015

Graf 5 Podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v roce 2015

Graf 6 Cizinci v Královéhradeckém kraji

Graf 7 Počet uchazečů podpořených v rámci APZ v roce 2015

Graf 8 Počet školených osob v rámci projektu POVEZ