

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



Zpracovala:

Bc. Lucie Vechetová ve spolupráci s pracovníky TP VKoP a KrP ÚP ČR, krajské pobočky Hradec Králové



Obsah

1. Zaměstnanost	3
1.1. Celková zaměstnanost v kraji	3
1.2. Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb	5
1.3. Stručná charakteristika poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle	19
2. Nezaměstnanost	21
2.1. Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2014.....	21
2.2. Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji.....	23
3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje	25
3.1. Absolventi a mladiství.....	25
3.2. Uchazeči se zdravotním omezením.....	27
3.3. Osoby pečující o děti do 15 let	27
3.4. Dlouhodobě / opakovaně nezaměstnaní	28
3.5. Uchazeči ve vyšších věkových kategoriích.....	28
3.6. Charakteristika problémových regionů kraje k 31. 12. 2014.....	29
3.7. Mikroregiony s nejvyšší zaměstnaností	30
4. Cizinci na trhu práce.....	31
5. Prognóza trhu práce na rok 2015	32
6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014	33
6.1. Rekvalifikace poradenství	36
6.2. Projekty ESF.....	39
7. Strategie realizace APZ pro rok 2015.....	45
8. Seznam tabulek a grafů:.....	47

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 2013 činil 4,4 %.¹

Počet obyvatel ve věku 15-64 je k 31. 12. 2014 363 896 osob. Z uvedených statistický dat vyplývá, že celkový počet obyvatel od roku 2011 klesá.

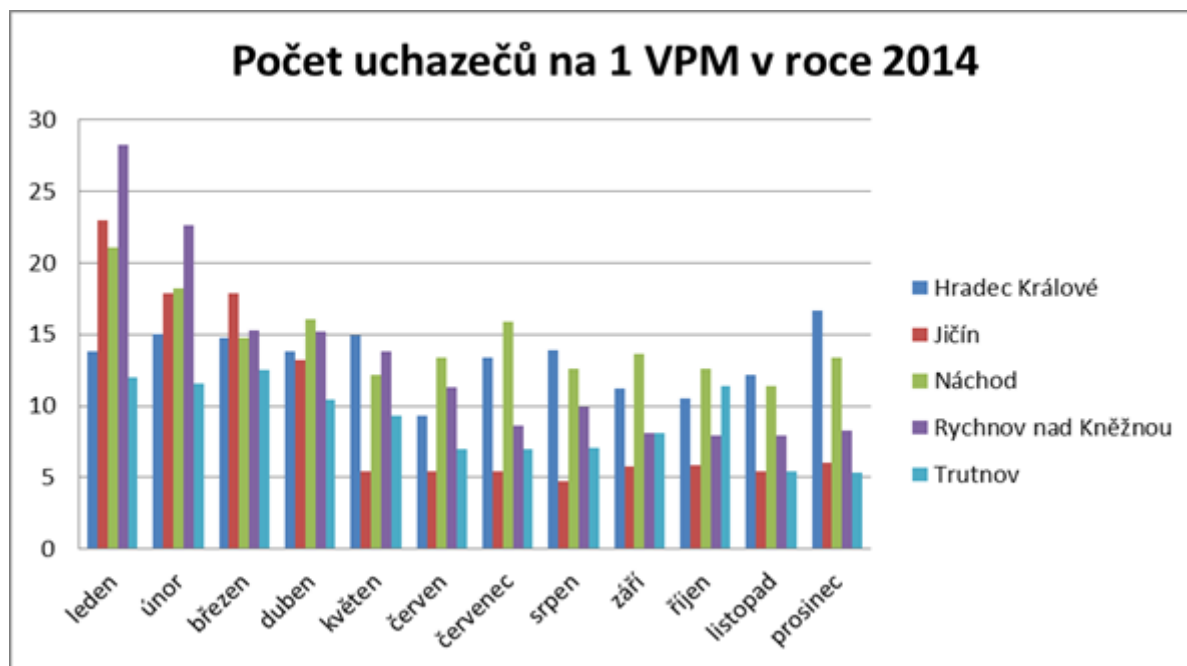
Zaměstnaní v NH a míra zaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)

rok	2011	2012	2013
Zaměstnaní celkem (tis. osob)	252,2	253,2	252,4
v tom ve věku:			
15–29 let	42,3	40,9	43,0
30–44 let	105,5	105,7	105,3
45–59 let	89,8	91,4	88,3
60 a více let	14,6	15,2	15,8
Vzdělání			
základní a bez vzdělání	10,5	9,1	7,9
střední bez maturity	100,7	99,5	99,3
střední s maturitou	100,2	100,4	96,3
vysokoškolské	40,7	44,1	48,9
Míra zaměstnanosti celkem (%)	53,3	53,7	53,7
v tom ve věku:			
15–29 let	41,4	41,1	44,2
30–44 let	83,6	83,9	83,8
45–59 let	81,2	84,1	82,4
60 a více let	10,9	11,0	11,3

¹ Zdroj dat :ČSÚ

Informaci o tom, jaké šance mají uchazeči na získání pracovního místa, nám přináší porovnání počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst v okresech.

Nejvíce uchazečů, více jak 10 na volné pracovní místo, je v okrese Náchod a to po celý rok. O něco lépe jsou na tom okresy Hradec Králové a Rychnov nad Kněžnou. Zatím co u Hradce Králové je situace po celý rok, dá se říci podobná, celoročně mezi hodnotami 10-17 uchazečů, kromě měsíce června, kdy klesla pod hodnotu 10. V okrese Rychnov nad Kněžnou je velmi znát roční období. V zimních měsících se hodnoty pohybují mezi 20-30 uchazeči, s nástupem příznivějšího počasí se hodnoty dostávají pod 10 a to v minulém roce celkem 6 x. Nejlépe v našem kraji jsou na tom okresy Jičín a Trutnov. U obou se odráží zimní období, kdy hodnoty se v okrese Jičín blíží k 20, ale 8 měsíců se minulý rok držely mezi 5-6, takže uchazeči měli větší šance na získání pracovního místa. V okrese Trutnov hodnoty nepřesáhly 13 uchazečů a sedm měsíců v roce byly mezi hodnotami 5-9,5 uchazečů na volné pracovní místo.²



Graf 1

² Zdroj dat :ČSÚ

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

V níže uvedené tabulce naleznete zkrácený přehled významných zaměstnavatelů v Královéhradeckém kraji. Faktor významnosti je proměnlivý.

Naším kritériem pro významnost je počet zaměstnanců a obor činnosti. Součástí významnosti je pro ÚP i firemní kultura, tu ale nemůžeme z uvedených dat změřit.

Tabulka 2

okres sídla	název	činnost podle NACE
Hradec Králové	ARROW International ČR, a.s.	<i>Výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb</i>
	Dopravní podnik	
	ELLA-CS, s.r.o.	<i>Výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb</i>
	Datwyler Sealing Technologies CZ s.r.o.	<i>Výroba ostatních pryžových výrobků</i>
	Bühler motors	<i>Výroba elektronických a elektromechanických komponent</i>
	Marius Pedersen	<i>Shromáždování a sběr odpadů, kromě nebezpečných</i>
Jičín	Rubena a.s.	<i>Výroba ostatních pryžových výrobků</i>
	Continental Automotive CR, s.r.o.	<i>Výroba měřicích, zkušebních a navigačních přístrojů</i>
	Oblastní nemocnice Jičín a.s.	<i>Ústavní zdravotní péče</i>
	Magna Exteriors & Ingeriors (Bohemia) s.r.o.	<i>Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla</i>
	RONAL ČR s.r.o.	<i>Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla</i>
	C. S CARGO a.s.	<i>Silniční nákladová doprava</i>
	Seco GROUP a.s.	<i>Firma zaměřená na výrobu žací techniky</i>
	Náchod	VEBA, textilní závody a.s.
Oblastní nemocnice Náchod		<i>Ústavní péče</i>
ATAS elektromotory Náchod a.s.		<i>Výroba elektrických motorů, generátorů a transformátorů</i>
Saar Gummi Czech s.r.o.		<i>Gumárenský průmysl</i>
Ammann Czech Republic a.s.		<i>Výroba strojů pro těžbu, dobývání a stavebnictví</i>
Continental Automotive Czech Republic s.r.o.		<i>Výroba měřicích, zkušebních a navigačních přístrojů</i>
Kimberly-Clark, s.r.o.		<i>Výroba domácích potřeb, hygienických a toaletních výrobků z papíru</i>



Rychnov nad Kněžnou	ŠKODA AUTO a.s.	Výroba osobních automobilů
	ASSA ABLOY Czech & Slovakia, s.r.o.	Výroba zámků a kování
	ESAB CZ, s.r.o., člen koncernu	Tažení ocelového drátu za studena
	Federal Mogul Friction Products a.s.	Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků j. n.
	FrostFood a.s.	Výroba hotových pokrmů
	KBA – Grafitec s.r.o.	Výroba ostatních strojů pro speciální účely
	Bohemilk a.s.	Zpracování mléka, výroba mléčných výrobků a sýrů
Trutnov	JUTA, a.s.	Výroba ostatních technických a průmyslových textilií
	ABB s.r.o.	Výrobky pro energetiku
	Kasper KOVO s.r.o.	Výroba strojů na výrobu textilu, oděvních výrobků a výrobků z usní
	Nkt cables s. r. o	
	Continental Automotive Czech Republic s.r.o.	Výroba komponentů pro automobilový průmysl

Stručný popis některých vybraných firem v Královéhradeckém kraji a zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb - dle okresů:

Hradec Králové:

V okrese Hradce Králové byl zaznamenán v roce 2014 pokles u společnosti **EXCON Steel a.s.**, která v důsledku vážných ekonomických potíží během roku, postupně snížila počet zaměstnanců o 154. V této době má pracovní poměr ca. 90 osob z původních 244 (stav k 31.12.2013). V ostatních společnostech, které byly monitorovány docházelo k propouštění jednotlivců. Velký počet zaměstnanců celkově 84, přijala společnost **SV Metal spol. s.r.o.**, ta působí v celém Královéhradeckém kraji, má 3 pobočky. Společnost **Arrow International CR, a.s.** plánuje navýšení pracovních sil ca. 35.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Datwyler Sealing Technologies CZ s.r.o.
sídlo:	Polní 224, 504 01 Nový Bydžov
předmět činnosti (podrobněji):	Gumárenská výroba
počet zaměstnanců v okrese:	404
K 31.12.2013	438
K 31.12.2014	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Výroba gumárenských dílů, technické pryže dle zadání pro automobilový, elektrotechnický průmysl.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Dopravní podnik města Hradec Králové, a.s.
sídlo:	<i>Pouchovská 153/52, 500 03 Hradec Králové 3</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Městská a příměstská pozemní osobní doprava – provozování městské hromadné dopravy</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
K 31.12.2013	400
K 31.12.2014	391
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Hlavní činností společnosti Dopravní podnik města Hradce Králové, a.s. je provozování městské hromadné dopravy ve městě Hradec Králové a do dopravně připojených obcí. Městská hromadná doprava je zabezpečována trolejbusy a autobusy, které jsou v majetku společnosti. V průběhu roku 2014 nedocházelo k výrazným změnám ani pro rok 2015 nejsou žádné změny hlášeny. Investice jsou předpokládány v oblasti výstavby.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Bühler Motor s.r.o.
sídlo:	<i>U Mostku 466, 503 41 Hradec Králové</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba elektronických a elektromechanických komponent</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
K 31.12.2013	353
K 31.12.2014	368
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Nabízí služby v oblasti elektrických motorů s výrobním sortimentem zaměřeným na převodovky, přesné kovové části a elektromechanické díly.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Ella –CS, s.r.o.
sídlo:	<i>Milady Horákové 504/45, 500 06 Hradec Králové 6</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba lékařských a dentálních</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
K 31.12.2013	112
K 31.12.2014	112
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Vyvíjí a vyrábí endovaskulární implantáty, biodegradabilní, jícnové, biliární a pyloroduodenální stenty včetně stentgraftů. Společnost působící na světových trzích.</i>

**Jičín:**

V okrese Jičín byl zaznamenán pokles zaměstnanců u společnosti **Hydra a.s.**, která změnila svůj výrobní program a zaměřila se na specifickou výrobu kondenzátorů. Část výroby přestěhovala do Číny kvůli operativnějšímu zajištění dopravy výrobků ke klientele do Spojených států amerických a do asijských zemí. V souvislosti s touto situací bylo zrušeno 107 pracovních míst. Přibližně 20 zaměstnanců musela proustit společnost **Actual spinning a.s.** Již od roku 2009 se firma nachází v obtížné hospodářské situaci. Příčinou jsou nepříznivé podmínky na trhu s textilními produkty, který je zahlcován výrobky z východních zemí. V okrese Jičín působí několik **velkých zaměstnavatelů napojených na automobilový průmysl.**

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Continental Automotive CR, s.r.o.
sídlo:	<i>Hradecká č. p. 1092, Valdické Předměstí, 506 01 Jičín</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2013	<i>1238</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014	<i>1243</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Tradičně nejvýznamnější a největší zaměstnavatel okresu, navázaný na automobilový průmysl. Dává pracovní příležitost nejen zaměstnancům odborných profesí, ale i z dělnických profesí. Platí za stabilního zaměstnavatele, na kterého jsou napojeny další skladové a přepravní firmy.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Oblastní nemocnice Jičín a.s.
sídlo:	<i>Bolzanova č. p. 512, Valdické Předměstí, 506 01 Jičín</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Ústavní zdravotní péče</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2013	<i>634</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014	<i>761</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Zaměstnavatel nevýrobní sféry, který dává práci více jak sedmi stovkám lidí z okresu Jičín. Zaměstnavatel je opět stabilní, uplatnění zde najde nejen zdravotnický personál, ale i řada zaměstnanců jiných profesí. Počet zaměstnanců kolísá výjimečně, v poslední době je zaznamenán nárůst.</i>



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Magna Exteriors &Ingeriors (Bohemia) s.r.o.
sídlo:	<i>Kubelíkova č. p. 604/73, Liberec VI – Rochlice, 460 06 Liberec</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2013	375
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014	465
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Nárůst zaměstnanců má u zaměstnavatele důvod v přidělených zakázkách, které zaměstnavatel získal a musí je do poloviny roku odevzdat. Je důležitým zaměstnavatelem zvláště v oblasti Libáňska, kde je vyšší podíl nezaměstnanosti než v jiných částech okresu. Jediným nedostatkem je nižší možnost dostupnosti do zaměstnání, neboť společnost sídlí mimo hlavní silniční tahy.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Hydra a.s.
sídlo:	<i>Na Zámecké č.p. 1518/9, Nusle, 140 00 Praha 4</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba kondenzátorů pro bílou a světelnou techniku</i>
počet zaměstnanců v okrese v roce 2013	340
počet zaměstnanců v okrese v roce 2014	233
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Hydra a.s. je společnost vycházející z dlouholetých zkušeností s výrobou elektrotechnických komponentů v závodech společnosti AEG v Německu. Společnost se zabývá produkcí kondenzátorů, které dodává převážně na zahraniční trh.</i>



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Actual spinning a.s.
sídlo:	<i>Přibyslavská 610, 50901 Nová Paka</i>
předmět činnosti (podrobněji): počet zaměstnanců v okrese v roce 2013 počet zaměstnanců v okrese v roce 2014	<i>Úprava a spřádání textilních vláken a příže 77 59</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Actual spinning a.s. je společnost zabývající se výrobou předených přízí ze 100% bavlny, jež se při dalším zpracování používají k výrobě ložního prádla, oblečení pro volný čas atd. Již od roku 2009 se firma nachází v obtížné hospodářské situaci. Příčinou jsou nepříznivé podmínky na trhu s textilními produkty, který je zahlcován výrobky z východních zemí. V důsledku toho firma projevila zájem řešit svou situaci čerpáním projektu „Vzdělávejte se pro stabilitu“.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Pivovar Nova Paka a.s.
sídlo:	<i>Pivovarská 400, 509 01 Nová Paka</i>
předmět činnosti (podrobněji): počet zaměstnanců v okrese v roce 2013 počet zaměstnanců v okrese v roce 2014	<i>Výroba piva 62 53</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Počátky vzniku se datují k roku 1871, kdy byl položen základní kámen novopackého pivovaru. Společnost zachovává tradiční způsob výroby piva. K výrobě je používána voda z artézského vrtu hlubokého 85 metrů, humnová sladovna produkuje vlastní slad, kde surovinou je po desítky let ječmen z nedalekého Studence, je používán kvalitní žatecký chmel a pivovarské kvasnice. Pivovar se výrazně orientuje na export – cca 60% produkce směřuje do zahraničí (Německo, Polsko, Slovensko, Maďarsko, Švédsko, Dánsko, USA, Čína atd.) V roce 2014 se zapojili do projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“</i>

**Náchod:**

V okrese Náchod za sledované období nedocházelo k významným změnám pohybu zaměstnanců. Dle informací pokles zaměstnanců byl zaznamenán v **Oblastní nemocnici Náchod**, kde bylo rozvázáno 44 pracovních nebo smluvních vztahů. Společnost **Ammann Czech Republic a.s.**, která se zabývá výrobou stavební techniky, dodává hutní stroje, stacionární a mobilní obalovny asphaltových směsí a betonárky přijala 48 nových zaměstnanců v průběhu roku 2014. 70 zaměstnanců přijala společnost **Saar Gummi Czech s.r.o.**, jejímž předmětem činnosti je mísírna gumárenských směsí. Stejně jako v okrese Jičín je část větších společností napojena na automobilový průmysl.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	VEBA, textilní závody a.s.
sídlo:	<i>Broumov, Přadlácká 89</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Textilní výroba</i>
počet zaměstnanců v okrese: K 31.12.2013 K 31.12.2014	<i>1179 1268</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>V současnosti největší zaměstnavatel okresu. Během sledovaného období nárůst ve stavech zaměstnanců. V závislosti na vývoji zakázek v roce 2015 předpoklad poklesu stavu zaměstnanců (cca 93 zaměstnanců).</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	RUBENA a.s.
sídlo:	<i>Hradec Králové, Akademika Bedrny 531/8a</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Gumárenská výroba</i>
počet zaměstnanců v okrese: K 31.12.2013 K 31.12.2014	<i>962 1022</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Během sledovaného období došlo k navýšení stavu zaměstnanců. Pro rok 2015 předpoklad mírného nárůstu počtu zaměstnanců (ca. 25) .</i>



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Continental Automotive Czech Republic s.r.o.
sídlo:	<i>Jičín, Hradecká 1092</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba elektronických a elektrických výrobků pro automobilový průmysl</i>
počet zaměstnanců v okrese: K 31.12.2013 K 31.12.2014	<i>960 993</i>
země zahraničního partnera:	<i>Nizozemské království</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Během sledovaného období došlo k nárůstu počtu zaměstnanců. Pro rok 2015 předpoklad nárůstu (cca 25 -30 zaměstnanců).</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Oblastní nemocnice Náchod
sídlo:	<i>Náchod, Purkyňova 446</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Ústavní zdravotní péče</i>
počet zaměstnanců v okrese: K 31.12.2013 K 31.12.2014	<i>863 819</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Ve sledovaném období pokles počtu zaměstnanců. Pro rok 2015 předpokládá stabilizaci. Nedostatek lékařů.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ATAS elektromotory Náchod a.s.
sídlo:	<i>Náchod, Bratří Čapků 722</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba malých elektromotorů</i>
počet zaměstnanců v okrese: K 31.12.2013 K 31.12.2014	<i>740 740</i>
země zahraničního partnera:	<i>Německo</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>V roce 2015 předpoklad mírného nárůstu počtu zaměstnanců (cca 10).</i>



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Saar Gummi Czech s.r.o.
sídlo:	Červený Kostelec, Stolín 105
předmět činnosti (podrobněji):	Gumárenský průmysl
počet zaměstnanců v okrese: K 31.12.2013 K 31.12.2014	645 715
země zahraničního partnera:	Lucembursko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Rozvíjející se firma, v roce 2014 zahájila provoz nová mísrna gumárenských směsí, výrazný nárůst ve stavech zaměstnanců. Pro rok 2015 předpoklad mírného nárůstu počtu zaměstnanců (cca 15).

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Ammann Czech Republic a.s.
sídlo:	Nové Město nad Metují, Náchodská 145
předmět činnosti (podrobněji):	Strojírenská výroba
počet zaměstnanců v okrese K 31.12.2013 K 31.12.2014	553 601
země zahraničního partnera:	Švýcarsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Ve sledovaném období výrazný nárůst ve stavech zaměstnanců. Pro rok 2015 předpokládá stabilizaci, mírný nárůst počtu zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Kimberly-Clark, s.r.o.
sídlo:	Praha 9, Libeň, Českomoravská 2420/15
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba hygienického zboží
Počet zaměstnanců v okrese: K 31.12.2013 K 31.12.2014	440 471
Země zahraničního partnera:	USA
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Ve sledovaném období došlo k nárůstu počtu zaměstnanců, stejný vývoj očekávají v roce 2015 zaměstnanců.



Rychnov nad Kněžnou:

Okres Rychnov nad Kněžnou je dalším okresem, kde je velké množství lidí zaměstnáno nebo podnikatelsky napojeno na automobilový průmysl. Tam také došlo k poklesu zaměstnanců u společnosti **ŠKODA AUTO a.s.** ca. o 131 pracovníků. Zároveň se přepokládá nárůst zaměstnanců během 1 roku. To také podpořila vláda schválením investic v této oblasti v řádu až 570 mil. Kč. Ze zveřejněných informací vyplývá, že Škoda auto a.s. se chystá přechodně na horší časy v automobilovém průmyslu a má v úmyslu část pracovníků vrátit agenturám práce. **Johnson Controls automobilové součástky, Rychnov nad Kněžnou** propustila ca. 30 zaměstnanců. Zároveň nyní uvádí, že v roce 2016 bude nové pracovníky na různé pozice přijímat, má se jednat o 148 pracovních pozic.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ŠKODA AUTO a.s.
sídlo: Mladá Boleslav	<i>Pracoviště: závod Kvasiny</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba osobních automobilů</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2013	3 373
v roce 2014	3 242
země zahraničního partnera:	SRN
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>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. V následujícím pololetí by mělo dojít k mírnému snížení na 3 228 zaměstnanců. Avšak v dalším období je očekáván obrovský rozvoj a s tím spojený velký nárůst počtu zaměstnanců. Ve firmě vykonává práci ještě 497 zaměstnanců agentur práce. Výrazně převažují dělnické profese, 90% zaměstnanců jsou muži.</i>



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ASSA ABLOY Czech & Slovakia, s.r.o.
sídlo:	<i>Rychnov nad Kněžnou</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba stavebních, průmyslových zámků a zámků pro automobilový průmysl.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2013	852
v roce 2014	862
země zahraničního partnera	<i>Švédsko</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Společnost vyrábí a dodává cylindrické vložky, bezpečnostní zámky, visací zámky, nábytkové zámky, zámky pro automobilový průmysl a náhradní klíče. V následujícím pololetí by nemělo dojít k žádnému výraznějšímu pohybu pracovníků. Výrazně převažují dělnické profese a více než polovinu zaměstnanců tvoří ženy, jedná se o největšího zaměstnavatele žen v okrese.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ESAB CZ, s.r.o., člen koncernu
sídlo:	<i>Vamberk</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba přídatných svařovacích materiálů a drátů pro svařování v ochranné atmosféře.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2013	633
v roce 2014	610
země zahraničního partnera	<i>USA</i>
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Firma ESAB Vamberk s.r.o., Vamberk se zabývá výrobou přídatných svařovacích materiálů a drátů pro svařování v ochranné atmosféře. V této společnosti nedošlo v roce 2014 k výraznějším změnám v počtu zaměstnanců a ani v 1. pololetí 2015 se žádné podstatné změny neočekávají. Výrazně převažují dělnické profese, 90 % zaměstnanců jsou muži.</i>



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Federal Mogul Friction Products a.s.
sídlo:	<i>Kostelec nad Orlicí</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba třecích materiálů, zejména brzdového obložení a brzdových destiček.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2013	598
v roce 2014	599
země zahraničního partnera	USA
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>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. Prognóza k 30. 6. 2015 je navýšení na 668. Více než polovina zaměstnanců jsou muži, výrazně převažují dělnické profese.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	FrostFood a.s.
sídlo:	<i>Rokytnice v Orlických horách</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba mražených potravinových výrobků.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2013	140
v roce 2014	142
země zahraničního partnera	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>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 1. pololetí 2015 se očekává mírný nárůst zaměstnanců</i>



Trutnov:

V okrese Trutnov ve společnosti **OCZ Vrchlabí** během roku 2014 došlo ke zrušení výroby hlavního předmětu činnosti LCD displejů a ke konci roku bylo rozvázáno pracovní poměr se 72 zaměstnanci. S touto výrobní činností bylo samozřejmě spjato více aktivit a nepřímý vliv se odhaduje na zrušení ca. 50 pracovních pozic. Společnost **JUTA**, také propouštěla, ale nedotklo se to našeho kraje, tady naopak plánuje přijmout ca. 40 zaměstnanců. Sezónní propuštění se dotklo 29 zaměstnanců společnosti **ZOO Dvůr Králové**.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	JUTA, a.s.
sídlo:	<i>Dukelská 41, 544 01 Dvůr Králové</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>výroba textilií, široký sortiment produktů pro stavebnictví a zemědělství, obalových materiálů a materiálů pro technické účely, vaků, plachet</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
K 31.12.2013	1515
K 31.12.2014	1055
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Společnost se zabývá textilní výrobou, patří k největším zaměstnavatelům v oblasti. V první polovině roku 2015 hodlají přijmout cca 40 zaměstnanců do nového provozu ve Dvoře Králové nad Labem.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Kasper KOVO s.r.o.
sídlo:	<i>Ječná 550, 541 01 Trutnov</i>
předmět činnosti (podrobněji):	<i>strojírenská firma se zaměřením na zakázkovou výrobu produktů z plechu</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
K 31.12.2013	308
K 31.12.2014	322
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Společnost s dlouholetou tradicí, je součástí skupiny Kasper Group. Zabývá se strojírenstvím, převážně zakázkovou výrobou. Je na trhu stabilní, o své zaměstnance pečuje. Pracovníky vyškolují a vysílají je na potřebné vzdělávací kurzy (využívají i programy z ESF). Z důvodů investic do vzdělávání zaměstnanců se snaží o nízkou fluktuaci. Na zimu přijímají i sezónní zaměstnance ze společnosti Kasper CZ s. r. o., kteří mají i možnost zůstat ve společnosti Kasper Kovo s. r. o.</i>



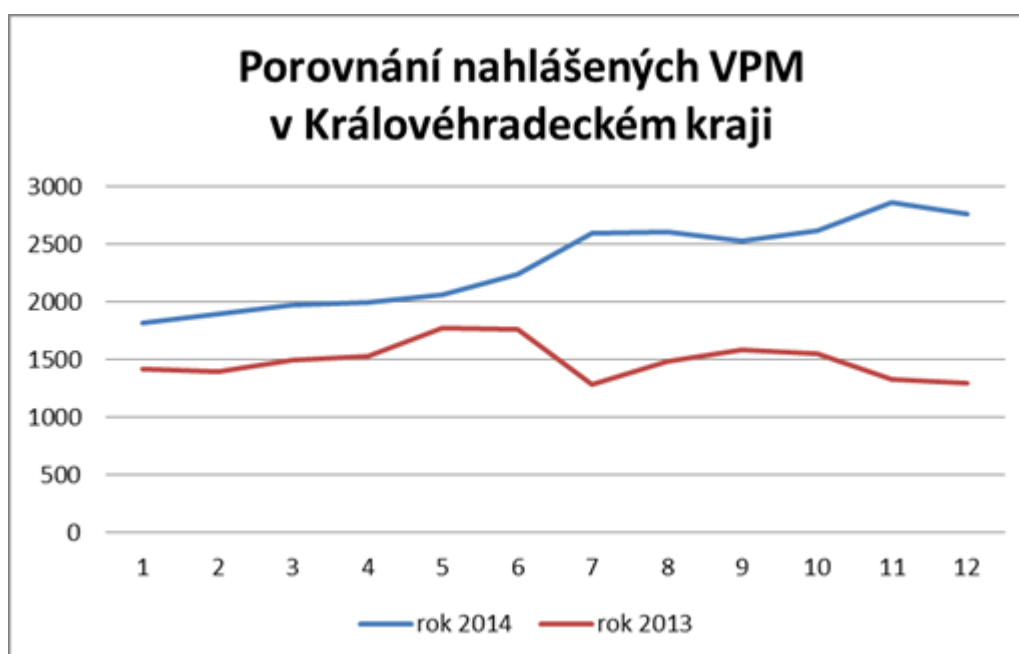
Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ABB s.r.o.
sídlo:	Štětkova 1638/18, 140 00 Praha 4
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výrobky pro a systémy pro energetiku, automatizace výroby a pohony, výrobky nízkého napětí, procesní automatizace.</i>
počet zaměstnanců v okrese: K 31.12.2013 K 31.12.2014	265 270
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Společnosti. ABB s. r. o. je nadnárodní společnost. V současné době přijímají zaměstnance přes agenturu ADECCO spol. s r. o.. Do vlastního pracovního poměru vzhledem k plánování zakázek nepřijímají.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nkt cables s. r. o
sídlo:	Průmyslová 1130, 272 01 Kladno
předmět činnosti (podrobněji):	<i>Výroba kabelů pro automobilový průmysl výroba flexibilních kabelů, výrobky pro železnice, rozvaděče</i>
počet zaměstnanců v okrese: K 31.12.2013 K 31.12.2014	426 408
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Společnost má stabilní výrobu (automobilový průmysl), vysoká náročnost na kvalitu. Fluktuace je běžná, v současné době se pohyb zaměstnanců ustálil. Případné propouštění se děje se sociálním citěním (kromě odváděné kvality práce posuzují i situaci v rodinách).</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Continental Automotive Czech Republic s.r.o.
sídlo:	Hradecká 1092, Jičín
předmět činnosti (podrobněji):	<i>palivové jednotky, multimediální výrobky, autorádia, palubní přístroje, ovládací panely klimatizací, ventily a moduly pro výfukové plyny, akumulátory pro obecné použití, dieslová a benzinová čerpadla</i>
počet zaměstnanců v okrese: K 31.12.2013 K 31.12.2014	765 820
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Společnost je významným zaměstnavatelem, je stabilní na trhu, postupně rozvíjejí výrobu a i nadále plánují přibírat zaměstnance. Její zákazníci jsou prestižní společnosti.</i>

1.3. Stručná charakteristika poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle

Vývoj počtu nahlášených pracovních míst má rostoucí tendenci od začátku roku 2014, kromě posledního měsíce roku, kdy bylo nahlášeno méně VPM než v měsíci předešlém. V porovnání s rokem 2013 došlo k výraznému navýšení hlášení volných pracovních míst. Důvodem jsou 2 faktory, ekonomice se daří o něco lépe než v předchozím roce a hlavním důvodem je začátek monitorovacích návštěv a zvýšený počet kontaktů ÚP se zaměstnavateli. To mají v popisu práce pracovníci oddělení Trhu práce, kteří informují osobním nebo jiným kontaktem zaměstnavatele s nabídkou služeb mezi které bezplatně patří i zveřejnění pracovního místa na webových stránkách MPSV a na nástěnce příslušného Úřadu práce. To část zaměstnavatelů přestala hlásit z důvodu zrušení zákonné povinnosti hlášení VPM.



Graf č. 2

Největší poptávka je již 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 a z informací, které uvádějí zaměstnavatelé se oceňují lidé, kteří mají zájem pracovat, učit se nové věci a jsou spolehliví.

**Počet VPM v jednotlivých měsích roku 2014 v Královéhradeckém kraji**

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
Hradec Králové	641	586	581	583	516	460	574	548	672	692	594	457
Jičín	164	209	230	242	269	320	521	582	468	434	484	486
Náchod	261	300	355	298	365	318	277	343	316	332	361	338
Rychnov nad Kněžnou	123	150	211	190	195	228	300	257	306	328	295	305
Trutnov	627	656	593	681	721	918	921	881	765	830	1 122	1 183
Královéhradecký kraj	1 816	1 901	1 970	1 994	2 066	2 244	2 593	2 611	2 527	2 616	2 856	2 769

Tabulka č. 3

Zvýšený počet hlášení volných pracovních míst je pozitivní důsledek jednoho z cílů v oblasti trhu práce roku 2014. Tím bylo navázat bližší spolupráci se zaměstnavateli. Smyslem tohoto cíle je seznámení zaměstnavatelů s nabídkou služeb Úřadů práce a zároveň zjišťování potřeb v oblasti zaměstnanosti, výměna zkušeností a informací v souvislosti s pracovním trhem.

Počet kontaktů se zaměstnavateli v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje

čtvrtletí	IV.	III.	II.	I.	součet za daný okres	počet zaměstnanců monitorigu (dle úvazků)
Hradec Králové	79	76	73	2	230	2,5
Jičín	69	43	25	16	153	2
Náchod	54	52	59	62	227	3
Rychnov nad Kněžnou	57	56	60	47	220	2
Trutnov	124	104	141	149	518	5
součet za dané období okresy	383	331	358	276	1348	14,5

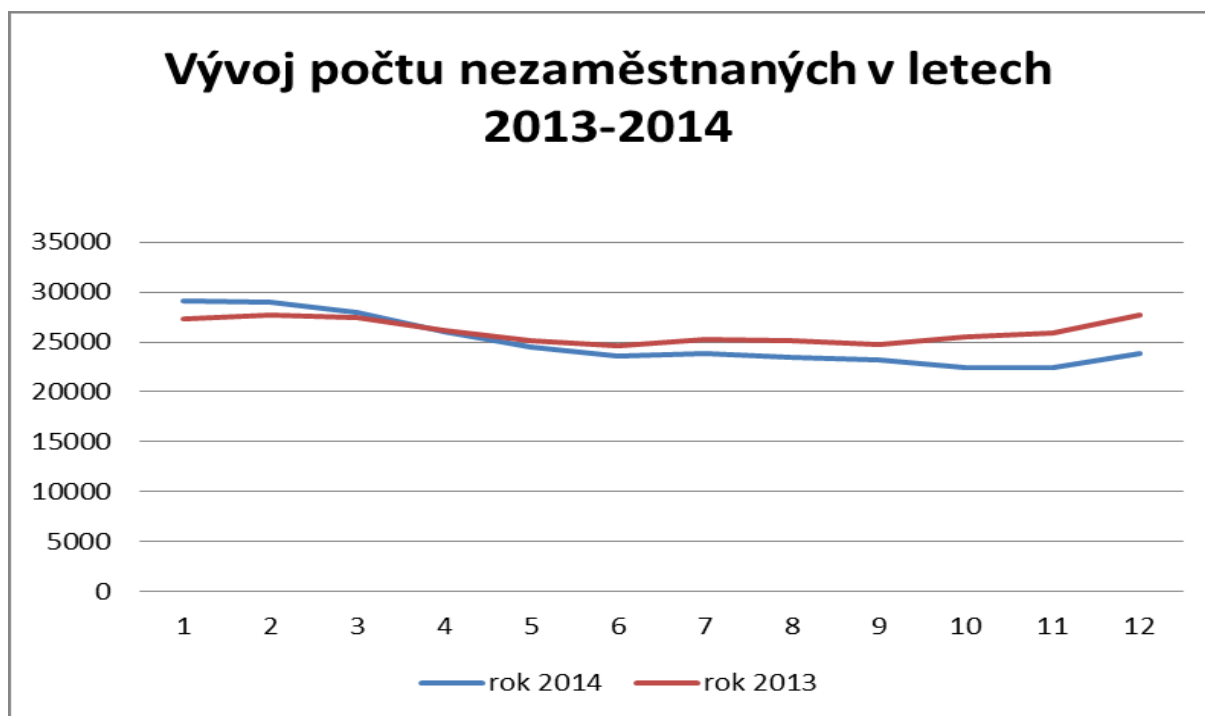
Tabulka č. 4

2. Nezaměstnanost

2.1. Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2014

Vývoj počtu nezaměstnaných se v porovnání s rokem 2014 zlepšil. Po zimních měsících, kdy stále bylo na Úřadech práce evidováno více jak 29 000 osob, což bylo více než ve stejném období roku 2013. V měsíci dubnu tento trend obrátil a od tohoto měsíce byl počet osob evidovaných menší po celý rok v porovnání s předchozím rokem.

Příznivě vyvíjející se trend můžeme připsat celkové produkci v našem národním hospodářství, která vzrostla za celý rok 2014 o 4,9% a tržbám, které se zvýšily o 8,4%. Na tento vývoj měl také podstatný vliv teplotní ukazatel v souvislosti se začátkem a koncem sezónních prací.



Graf č. 3

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

Faktory nepříznivě ovlivňující nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji:

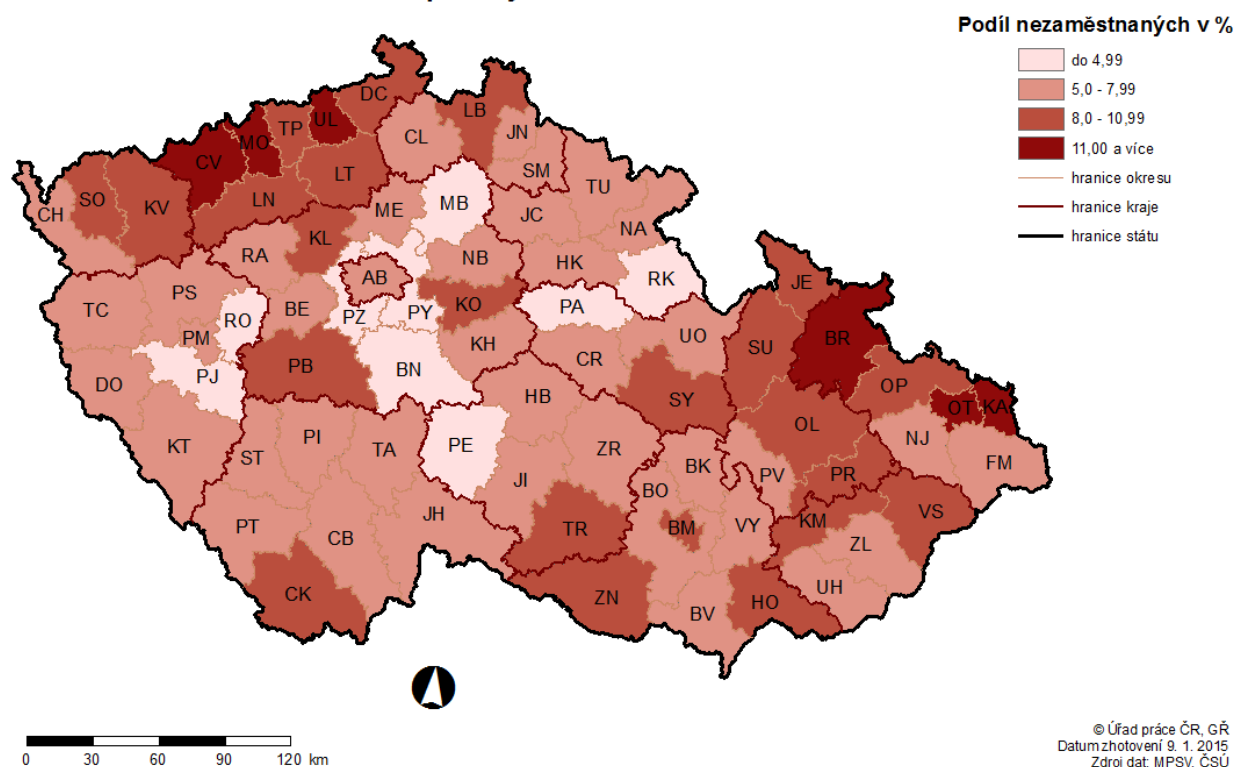
- obtížná dostupnost v okrajových částech kraje
- prohlubující se disproporce mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce např. velký zájem o technické obory a evidovaní uchazeči jsou jiného zaměření
- odlišná úroveň ve vzdělávacích zařízeních (malý důraz kladen na praktické dovednosti)
- osobní postoj uchazečů k zaměstnání

Podíl nezaměstnaných jednotlivých okresech v průběhu roku 2014

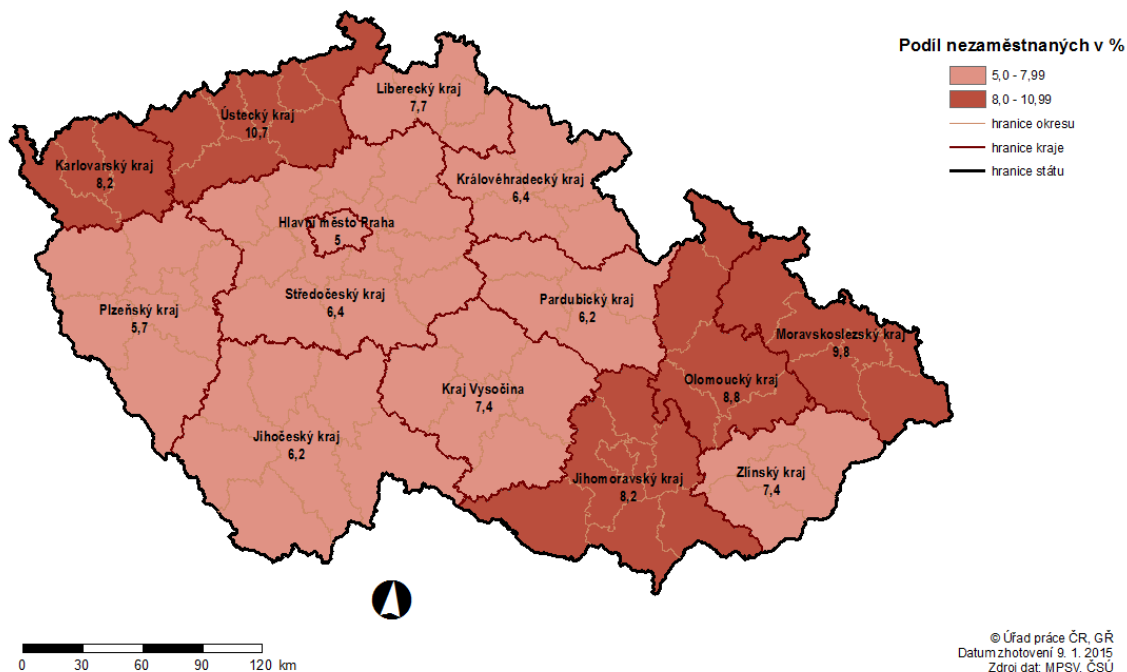
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
Hradec Králové	8,0	8,0	7,8	7,4	7,0	6,9	7,0	6,9	6,9	6,6	6,6	6,9
Jičín	7,0	6,9	6,5	5,9	5,3	5,1	5,2	5,1	5,0	4,7	4,9	5,5
Náchod	7,2	7,2	6,9	6,2	5,8	5,6	5,7	5,7	5,6	5,4	5,4	6,0
Rychnov nad Kněžnou	6,3	6,1	5,8	5,2	4,8	4,6	4,6	4,6	4,5	4,2	4,1	4,6
Trutnov	9,2	9,4	9,1	8,7	8,2	7,9	7,9	7,7	7,6	7,5	7,5	7,7
Královéhradecký kraj	7,7	7,7	7,4	6,9	6,5	6,3	6,3	6,2	6,2	5,9	5,9	6,4

Tabulka 5

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



PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB NA POČTU OBYVATEL v krajích České republiky k 31.12.2014



2.2. Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji

Dle administrativního rozložení se území Královéhradeckého kraje člení na 5 okresů, Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. Nejvíce osob v evidenci Úřadu práce bylo v okrese Hradec Králové, nejlépe na tom bylo okres Rychnov nad Kněžnou.

Při srovnání se stejným obdobím minulého roku se situace mírně zlepšila. Nejvíce osob v evidenci Úřadu práce ubylo v okrese Trutnov, v absolutním vyjádření o 1 092 osob. V relativním vyjádření v okrese Rychnov nad Kněžnou - 22,6%.

Struktura uchazečů k 31. 12. 2014

okres	celkem	dosažitelní 15-64	ženy		absolventi a mladiství		osoby se ZP
			celkem	dosaž.15-64	celkem	dosažitelní	
Hradec Králové	7 636	7 405	3 607	3 484	489	487	673
Jičín	2 927	2 870	1 456	1 425	187	187	309
Náchod	4 537	4 358	2 135	2 041	228	226	421
Rychnov n/K	2 534	2 400	1 357	1 287	154	154	334
Trutnov	6 232	6 093	3 019	2 949	336	335	700
Královéhradecký kraj	23 866	23 126	11 574	11 186	1 394	1 389	2 437

Tabulka 6

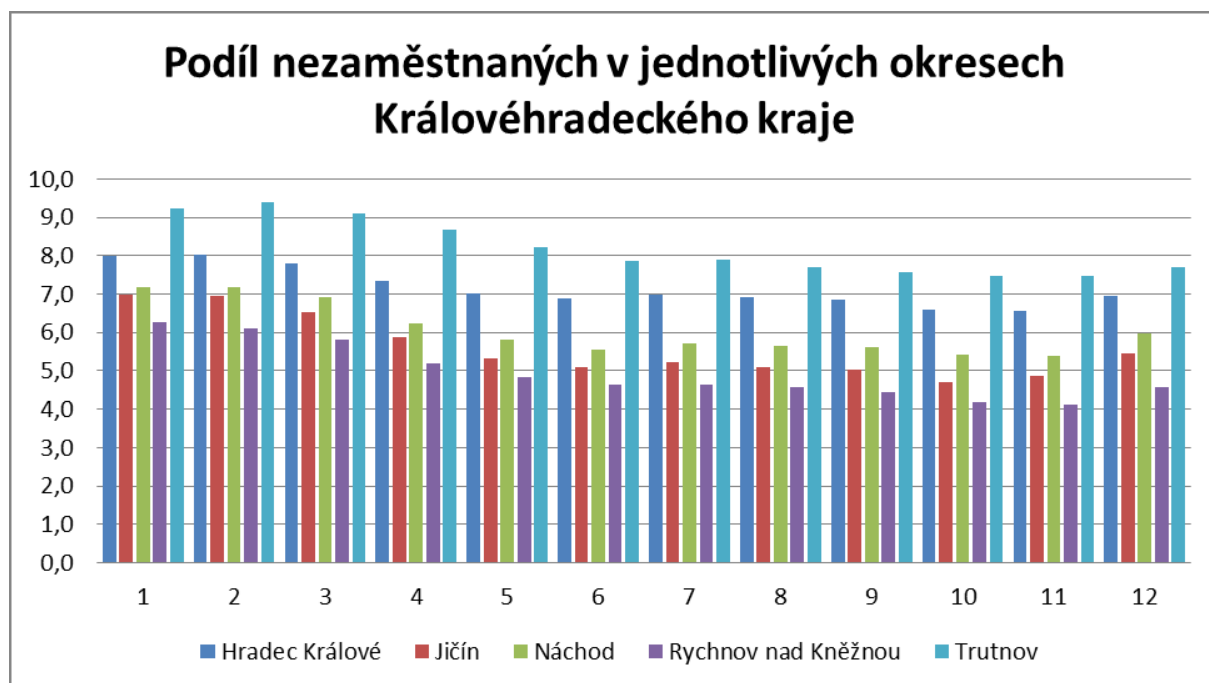
Struktura uchazečů k 31. 12. 2013

okres	celkem	dosažitelní 15-64	ženy		absolventi a mladiství		osoby se ZP
			celkem	dosaž.15-64	celkem	dosažitelní	
Hradec Králové	8 268	8 021	3 923	3 789	535	529	754
Jičín	3 483	3 427	1 687	1 660	288	287	316
Náchod	5 329	5 124	2 466	2 359	377	374	460
Rychnov n/K	3 274	3 140	1 725	1 645	258	253	357
Trutnov	7 324	7 227	3 424	3 374	468	466	717
Královéhradecký kraj	27 678	26 939	13 225	12 827	1 926	1 909	2 604

Tabulka 7

Při srovnání se stejným obdobím minulého roku se situace mírně zlepšila. Nejvíce osob v evidenci Úřadu práce ubylo v okrese Trutnov, v absolutním vyjádření o 1 092 osob. V relativním vyjádření v okrese Rychnov nad Kněžnou - 22,6%.

Největší podíl nezaměstnaných je dlouhodobě v okrese Trutnov (pohybující se mezi 7,5-9,4%), je to dáno geografickou polohou v podhůří Krkonoš a tím i zaměřením zaměstnavatelů na turistický ruch, se kterým je spojeno sezónní zaměstnávání. Dalším okresem je Hradec Králové (pohybující se mezi 6,6-8%), nejnižší podíl nezaměstnaných má okres Rychnov nad Kněžnou (pohybující se mezi 4,1-6,3%).



Graf 5

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

Za nejvíce ohrožené osoby na trhu práce jsou považovány osoby zdravotně postižené. Dále pak mladí lidé do 25 let bez praxe, jejichž ohrožení na trhu práce se v posledních letech zvyšuje, zejména z důvodu nedostatečné praxe a nevhodné kvalifikace. Výrazně ohroženy jsou na trhu práce i osoby starší 55 let věku a rodiče, zejména matky vracející se z rodičovské dovolené.

3.1. Absolventi a mladiství

Absolventi škol tvoří jednu z rizikových skupin nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Jedním z hlavních nedostatků zaměstnanosti absolventů škol a mladistvých je malá nabídka pracovních míst, která by odpovídala jejich vzdělání. Část zaměstnavatelů nemá dostatek časového prostoru a pracovních sil k zaškolení absolventů, kterým je potřeba věnovat zvýšená pozornost po delší časový úsek oproti lidem s praxí.

Naproti tomu zaměstnavatelé, kteří absolventy zaměstnali a nejsou s nimi spokojeni (bylo sděleno prostřednictvím prostřednictvím monitorovacích návštěv), bylo přizpůsobení se pracovní době, celkový zájem o práci a někdy také problémy s pracovní docházkou.

Absolventi však mohou nabídnout při hledání zaměstnání jazykové znalosti, počítačové dovednosti a v neposlední řadě i větší profesní flexibilitu.

Nejnižší míru nezaměstnanosti mají vysokoškoláci, dále lidé s maturitou, a pak s vyučením. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je naopak u absolventů a mladistvých, kteří mají jen základní vzdělání – s uplatněním na trhu práce mají po celé své ekonomicky aktivní období.

Počty absolventů a mladistvých k datu 31. 12. 2014 a 31. 12. 2013

okres	absolventi a mladiství 2014		absolventi a mladiství 2013		% změna rok 2013-2014
	celkem	dosažitelní	celkem	dosažitelní	
Hradec Králové	489	487	535	529	-8,60
Jičín	187	187	288	287	-35,07
Náchod	228	226	377	374	-39,52
Rychnov n/K	154	154	258	253	-40,31
Trutnov	336	335	468	466	-28,21
Královéhradecký kraj	1 394	1 389	1 926	1 909	-27,62

Tabulka 8

Z regionálního hlediska je k 31.12.2014 je absolutně nejnižší počet absolventů v okrese Rychnov nad Kněžnou (154), nejvíce jich je v okrese Hradec Králové (489).

V porovnání s rokem 2013 se stav absolventů evidovaných na Úřadech práce snížil. K tomu také pomáhají programy, které absolventy podporují ve vstupu na pracovní trh. Motivujícím prvkem zaměstnat absolventa jsou finanční příspěvky.



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 uplatnění
- požadují 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
 - o struktuře

Mezi výhody absolventů škol patří:

- větší adaptabilita
- 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
- Nezáměr 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 diagnostiku
- vhodnou rekvalifikaci

Vysoká nezaměstnanost mladých lidí je zásadním problémem, který řeší celá Evropa. Některé státy se s tímto faktem vyrovnávají úspěšněji např. Rakousko a Německo, naopak pro jiné je to takřka neřešitelná situace, týkající se hlavně mladých lidí z jižní části Evropy.

3.2. Uchazeči se zdravotním omezením

Zdravotně handicapovaní uchazeči patří stále k těm nejproblémovějším skupinám uchazečů o zaměstnání z pohledu uplatnění na trhu práce. Jejich pracovní zařazení musí odpovídat zdravotnímu stavu.

Důvody jejich malého uplatnění na trhu práce:

- nezájem zaměstnavatelů o tyto osoby
- velmi malý počet pracovních míst
- nízká či nevhodná kvalifikace
- pracovní doba neodpovídá jejich zdravotnímu stavu
- nevyhovující charakter práce

Počet osob zdravotně postižených k 31. 12. 2014

Královéhradecký kraj	Trutnov	Rychnov na Kněžnou	Náchod	Jičín	Hradec Králové
2 437	700	334	421	421	673

Tabulka 9

Pro podporu zaměstnání osob zdravotně postižených a znevýhodněných vznikl projekt „Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce“ financovaný z evropských a národních zdrojů, jehož cílem bylo analyzovat situaci v oblasti zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných a příkladem „dobré praxe“ inspirovat ostatní zaměstnavatele k vytvoření podmínek k zaměstnání těchto osob.

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
- zdravotní stav uchazečů v mnoha případech není dobrý
- 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
- někdy malá ochota těchto uchazečů dojíždět za prací

Aktivita a podpora ÚP pro problémové skupiny uchazečů:

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

3.6. Charakteristika problémových regionů kraje k 31. 12. 2014

okres Hradec Králové:

Nejvyšší míru nezaměstnanosti v okrese Hradec Králové Novobydžovsko, dále následuje Chlumecko a Smiřicko. V mikroregionu Novobydžovská i Chlumecka převažuje zemědělská výroba. V této oblasti, ale není mnoho pracovních příležitostí. Očekávání nesplnilo ani otevření průmyslové zóny. Novobydžovsko patří dlouhodobě k regionu s vyšší mírou nezaměstnanosti – i zde je málo pracovních příležitostí a vliv na vyšší nezaměstnanost má i horší dopravní dostupnost (dojíždění za prací do větších měst). Totéž platí i pro Smiřicko.

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.. Nerozvíjejí se zde žádné podnikatelské aktivity a tak nezaměstnaní musí za práci dojíždět.

okres Náchod:

S ohledem na příslušnost jednotlivých obcí do správní oblasti obce s rozšířenou působností je pak účelově provedena generalizace vymezených oblastí do čtyř autonomních mikroregionů: Náchodsko, Novoměstsko, Broumovsko a Jaroměřsko.

Nejvyšší podíl nezaměstnaných je dlouhodobě v regionech Broumovsko a Jaroměřsko, a to především z důvodu nepříznivé vzdělanostní struktury obyvatel a vyššího počtu obyvatel ze sociálně znevýhodněného prostředí.

okres Rychnov nad Kněžnou

Nejvyšší míru nezaměstnanosti v okrese Rychnov nad Kněžnou má mikroregion 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. Tato situace přetrvává z dřívějších let i přesto, že přímo v Rokytnici v Orlických horách došlo v posledních letech k rozvoji podnikatelských aktivit.

okres Trutnov

V okrese Trutnov jsou tři mikroregiony, které již delší období mají ve srovnání s ostatními regiony okresu 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 Dvorskna se nejedná 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 a další velký zaměstnavatel – JUTA, a.s., Dvůr Králové nad Labem – přišel v posledním období s novými podnikatelskými záměry.

Z hlediska zaměstnanosti patří okres Trutnov k problémovým oblastem o 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. Především na Trutnovsku lze očekávat větší rozvoj (pokud česká ekonomika poroste).

V oblasti obchodně průmyslové zóny Krkonošská při výpadovce z Trutnova na hory kromě již stojících obchodních center začínají růst výrobní objekty významných zaměstnavatelů – MZ Liberec a.s, TREDO s.r.o. – Bílá Třešná, Kalenská zemědělská a.s. , NYPRO hutní prodej a.s. – Malé Svatoňovice, PETER – GFK s.r.o Nemalý vliv na zaměstnanost mají rovněž dopravní dostupnost okresu a klimatické podmínky.

3.7.Mikroregiony s nejvyšší zaměstnaností

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 Cukrovarý 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. Jedná se především o ESAB Vamberk s.r.o., který je v tomto mikroregionu největším zaměstnavatelem, VASPO VAMBERK, s.r.o., LANA VAMBERK, s.r.o., Řetězy s.r.o. Vamberk a firma Pewag s.r.o.

4. Cizinci na trhu práce

Cizinci vyplňují především nedostatek pracovních sil tam, kde buď uchazeči nejsou k dispozici, nebo není zájem ze strany uchazečů o danou práci. Ty odrazuje nižší možnost výdělků a ve spojení se zrušením vyplacení všech dávek, se to pro ně většinou stává nerentabilní.

Ubývá cizinců z tzv. třetích zemí, kteří pracují na pracovní povolení. Naopak přibývá pracovníků z EU/EHP, kteří jsou zaměstnáni na základě informační povinnosti zaměstnavatele.

Tak jako i v minulém roce hlavními obory kde byli zaměstnáváni cizinci, je stavebnictví (stavební dělníci, zedníci), dále pak montážní dělník, manipulační dělník. V nemalé míře pak v profesi šička, masérky v thajských salonech, pracovníci ostatních pomocných a úklidových prací. Na sezónní práce jsou většinou zaměstnáváni občané Ukrajiny na sklizeň ovoce.

S novou úpravou zákona č 101/2014 Sb. se změnil zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a s platností od 24. 6. 2014, který zavádí tzv. zaměstnaneckou kartu, se změnil administrativní proces. Tím na některých okresech vzniká problém sehrávání dat z Odboru azylové a migrační politiky. Také narostla agenda v oblasti zpracování dokumentů, kdy ÚP vydává stanovisko. Nejvíce zaměstnaných cizinců zastupují občané EU – Poláci, Slováci, dále pak Ukrajinci, lidé z Mongolska, Thajska a Ruska.

Celkově se počty zahraničních pracovníků zvýšily, ale výrazný pokles počtů cizinců se týkal především občanů ze třetích zemí. Naopak počet pracovníků z EU/EHP se zvýšil.

Počet povolení k zaměstnání, informace občanů EU/EHP a Švýcarska, a třetích zemí, zaměstnanecké karty k 31. 12. 2014

Zaměstnání cizinci	stav k 31.12.2013	stav k 31.12.2014
Zaměstnání s pracovním povolením	1042	288
Občané EU, Norka, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska	4021	5751
Informace o zaměstnancích dle §98 písmena a)-r)	580	1131

Tabulka 10



5. Prognóza trhu práce na rok 2015

Předpokládaná vývoj na trhu práce v Královehradeckém kraji.

Jedním z hlavních faktorů, který bude ovlivňovat trh práce a tím i vývoj (ne)zaměstnanosti v roce 2015, bude jistě vývoj ekonomiky v ČR a potažmo i v Evropě. S ohledem na zaměření regionu bude hodně záležet na odbytu produktů automobilního průmyslu.

Většina problémových mikroregionů byla zaměřena především na zemědělství. V těchto oblastech je i nadále malý příliv podnikatelských subjektů a s tím souvisí i malý vznik nových pracovních příležitostí. Problémem v některých mikroregionech je nepříznivá vzdělanostní struktura obyvatelstva a podíl vyššího počtu osob staršího věku.

V dlouhodobém horizontu lze očekávat problémem zejména v strukturální nezaměstnanosti, která se bude projevovat nedostatkem kvalifikované pracovní síly v technických profesích. Také, ale lze očekávat problém se zaměstnáváním absolventů, protože stále přetrvává nesoulad studijních oborů s potřebou trhu práce.

V průběhu roku 2015 lze v prvních dvou měsících roku očekávat mírný nárůst nezaměstnanosti, která je pro toto období charakteristická. Předpokládáme však, že vlivem pravidelného nástupu sezónních prací (především v oblasti zemědělství, lesnictví a stavebnictví) začne nezaměstnanost klesat. V letních měsících kdy začíná turistická sezóna, očekáváme zaměstnávání uchazečů o zaměstnání v oblasti služeb a turismu. V druhé polovině roku 2015 předpokládáme, že nezaměstnanost v kraji bude opět mírně stoupat (vstup absolventů do evidence uchazečů o zaměstnání) a v závěru druhého pololetí 2015 očekáváme nejvyšší nárůst nezaměstnanosti a to z důvodu postupného ukončování sezónních prací.

Očekáváme, že i v roce 2015 zůstanou na regionálním trhu práce vymezeny skupiny osob, u nichž je uplatnění na trhu práce ztíženo a to z hlediska věkového, vzdělanostního a profesního). K nejvíce ohroženým skupinám budou opět patřit uchazeči starší 50-ti let, občané zdravotně postižení, uchazeči kteří pečují o děti do 15 let věku, absolventi a dlouhodobě evidovaní. Uplatnění vyjmenovaných uchazečů o zaměstnání bude nutno podpořit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, aby získali uplatnění na volném trhu práce.

6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2014

Poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti se řídí stanovenými 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 a v neposlední řadě jsou určeny osobám vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. V roce 2014 probíhalo jejich naplňování v souladu s cíli APZ a byly vytvořeny regionální kritéria na realizaci opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Nejvíce **využívanými nástroji APZ v roce 2014** byly: **rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa**. Při realizaci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byly využívány jak finanční prostředky ze státního rozpočtu, tak i finanční prostředky ESF.

Přehled počtu vytvořených pracovních míst v Královehradeckém kraji v roce 2014

Nástroj APZ	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů	Z toho OZP
VPP	153	181	4
SÚPM zřízená	3	4	0
SÚPM vyhrazená	126	126	8
SÚPM - SVČ	106	106	1
CHPM zřízená	148	142	144
CHPM - SVČ osob se ZP	4	4	4
CHPM, CHPM SVČ – provoz	6	6	6
příspěvek na zapracování	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolené)	NR	45*	Nelze zjistit**
zvolená rekvalifikace	NR	53*	
poradenské činnosti	NR	111***	Nelze zjistit**
pracovní rehabilitace	NR	0	0
celkem národní APZ	546	778	166
VPP NIP	891	936	40
SÚPM NIP vyhrazená	785	785	21
rekvalifikace NIP (bez zvolené)	NR	892*	Nelze zjistit**
zvolená rekvalifikace NIP	NR	426*	
poradenské činnosti NIP	NR	977***	Nelze zjistit**
pracovní rehabilitace NIP	NR (PR není KA NIP VSPR-R, VDTP)	NR	NR
RIP OP LZZ (bez odborných praxí)	327	327	
Odborné praxe pro mladé do 30 let	152	152	
grantové projekty ESF			
celkem ESF - OP LZZ	2155	4495	61
celkem nár. APZ + ESF	2701	5273	227

Tabulka 11

*Počet zařazených účastníků **Počet zařazených OZP nelze v systému vyhledat,

***Počet zařazených účastníků do nakupovaných poradenských činností.



Veřejně prospěšné práce

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. **V letošním roce bylo zapojeno na VPP 1044 uchazečů - v porovnání s loňským rokem (navýšení o 33).** Tento stav v 2014 vyplývá z možností obcí umožnit výkon práce jen v určité kapacitě. Pro ostatní druhy společností, které mají veřejné prostranství, je komplikovanější dokazování veřejně prospěšného zájmu a prokazování finančních toků.

Obce a města využily pracovníků, kteří byli zapojeni i v jiných, méně běžných činnostech (stavební, pomocné sociální služby, pomocné práce ve školních zařízeních, neziskových organizacích, domovech důchodců).

Dále několik obcí vyzkoušelo jako pilotáž aktivitu „Aktivizační pracovní příležitost.“ Zde se zapojilo dalších 54 uchazečů z úřadu práce. Pracovní náplň byla obdobná jako u VPP. Zapojením do VPP si uchazeči především ti dlouhodobě evidovaní, kromě finančního efektu obnovili pracovní návyky. V některých případech uchazeči získali po odpracované době pracovní uplatnění v obci, případně u svých zaměstnavatelů Technické služby, město Žacléř aj. V některých případech byli uchazeči zaměstnáni i opakovaně, což je dáno především zájmem starostů obcí za cenu nižšího příspěvku a se spokojeností s odvedenou prací. Všude tam, kde je to možné, je využíván nástroj VPP, což se děje v okrese Rychnov nad Kněžnou, kdy se i v malých obcích daří vytvářet větší počty míst a zaměstnat tak většinu dlouhodobě evidovaných uchazečů. V tomto okrese byly také uzavřeny dohody s občanskými sdruženími, které se zabývají volnočasovými aktivitami pro mládež a rizikové skupiny (např. Sbor Jednoty bratrské Dobruška, Centrum pro všechny generace Dobruška).

V okrese Jičín se nejvíce využil nástroj VPP v mikroregionu Hořice a Jičín, naopak v mikroregionu Nová Paka je o nástroj menší zájem.

Největší skupinu uchazečů o zaměstnání umístěných na VPP tvořili dlouhodobě evidovaní uchazeči, kteří po dlouhém vyloučení z trhu práce mají obtíže s pravidelnou docházkou do zaměstnání, dále pak uchazeči z rizikových skupin uvedených v § 33 ZoZ.

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo

Při přijetí uchazeče o zaměstnání úřad práce tímto příspěvkem pomohl zaměstnavateli zmírnit náklady spojené s nástupem nového zaměstnance. **Zájem zaměstnavatelů byl v roce 2014 vyšší než v roce 2013 a tak jsme umístili o 400 uchazečů více než v loňském roce.** Celkem tedy 966 uchazečů o zaměstnání. K nárůstu podpořených osob přispěla nově intenzivní činnost pracovníků ÚP, jejichž hlavním úkolem je spolupráce se zaměstnavateli. Informováním o nástrojích APZ a jejich zacílení, přispělo i k většímu zájmu zaměstnavatelů o využití projektů ESF .



V rámci APZ se nejvíce osvědčila SÚPM – vyhrazená. V této kategorii se nejlépe pracuje s rizikovými uchazeči o zaměstnání, protože dohoda je uzavírána na zaměstnání konkrétního uchazeče. Dále je zde velmi nezanedbatelný prvek a to, že je zde velmi reálný předpoklad, že i po skončení poskytování příspěvku uchazeč v zaměstnání setrvá.

Každopádně v současné době se nesleduje, zda uchazeč, na kterého byl schválen příspěvek, se opět vrátí do evidence ÚP. Nejpočetnější skupinu, na kterou byl tento příspěvek poskytován, tvořili dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání, absolventi škol a mladí do 25 let. Uchazečům jsou nabízeny i vstupy do projektů financovaných ESF, které nabízejí v porovnání s tradičními příspěvky na SÚPM relativně výhodnější podmínky pro zaměstnavatele. Po kontrole formalit se posuzuje nejen splnění kritérií, ale zejména udržitelnost uchazeče na pracovní pozici.

Příspěvek na společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

Po vysvětlení podmínek obecně nižší zájem, upřednostněno SÚPM vyhrazené, kde žádá primárně o konkrétního uchazeče a závazek není dlouhodobý.

Příspěvek na společensky účelná pracovní místa – SVČ

O tento příspěvek byl zvýšený zájem (**podpořeno o 19 osob více**), podpořeno celkem 106 osob. 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 předložených žádostí, mnozí uchazeči přijdou pouze s mlhavým a nereálným podnikatelským záměrem, kdy nemají žádnou 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, 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 1 rok.

Chráněná pracovní místa

Do podvědomí zaměstnavatelů se dostávají informace 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. Např. v Rychnově nad Kněžnou společnost, která zdravotně postižené občany zaměstnává, na drobné montáže a balení, získala další zakázky a byly podpořeny další CHPM. Další místa byla zřízena v oblasti provozování e-shopu a call centra, celkem v tomto okrese bylo podpořeno 41 CHPM (v roce 2013 2 CHPM).

6.1. Rekvalifikace poradenství

Celkem bylo za rok 2014 do rekvalifikace zařazeno 937 uchazečů a zájemců o zaměstnání, do poradenských aktivit s externími dodavateli 1088 uchazečů a zájemců. Přehled viz tabulka níže.

Nástroje zvolená rekvalifikace bylo ve srovnání s rekvalifikací zabezpečovanou úřadem práce ze strany uchazečů využíváno méně, využilo jej 479, tj. 33% uchazečů a zájemců.

Nástroj APZ	okres	Rekvalifikace	Zvolené rekvalifikace	Poradenské činnosti	Pracovní rehabilitace
Počet zařazených účastníků za rok 2014	Hradec	263	87	91	0
	Trutnov	229	181	167	0
	Náchod	159	116	227	0
	Jičín	137	61	435	0
	Rychnov n.	149	34	168	0
celkem		937	479	1088	0
Z toho hrazeno z APZ	Hradec	27	9	0	0
	Trutnov	12	26	17	0
	Náchod	1	8	94	0
	Jičín	1	4	0	0
	Rychnov n.	4	6	0	0
celkem		45	53	111	0
Z toho hrazeno z NIP VSPR-R	Hradec	26	0	25	NR
	Trutnov	0	0	15	NR
	Náchod	5	1	0	NR
	Jičín	0	0	66	NR
	Rychnov n.	0	0	46	NR
celkem		31	1	152	NR
Z toho hrazeno z NIP VDTP	Hradec	210	78	66	NR
	Trutnov	217	155	135	NR
	Náchod	153	107	133	NR
	Jičín	136	57	369	NR
	Rychnov n.	145	28	122	NR
celkem		861	425	825	NR

* NR= není relevantní

Přehled podílu zvolené a běžné rekvalifikace	Počet uchazečů zařazených do rekvalifikace vč. zvolené rekvalifikace za rok 2014	Z toho uchazeči zařazení do rekvalifikace zabezpečované ÚP	Z toho zařazení (na vlastní žádost) do zvolené rekvalifikace
Absolutní počty	1416	937	479
Procenta	100 %	66 %	33 %

Tabulka 12

Rekvalifikační kurzy byly financovány z národních prostředků APZ, NIP VSPR-R a NIP VDTP (přehled viz tabulka výše). S ohledem na výši přidělených financí na APZ a ukončením projektu VSPR-R k 30. 6. 2014 byla většina služeb financována z projektu VDTP.

Rekvalifikační kurzy byly určeny motivovaným uchazečům, kteří o rekvalifikaci a následné uplatnění získaných dovedností projeví zájem a kurz směřoval ke konkrétnímu uplatnění na trhu práce. Jednalo se o uchazeče s dlouhodobou i krátkodobou evidencí na ÚP, matky po MD, uchazeče 50+, bez kvalifikace se základním vzděláním, ale i absolventy škol a další skupiny.

Výběr probíhal na základě poptávky uchazečů o zaměstnání. Jednotlivé požadavky každého uchazeče posuzovala hodnotící komise individuálně s ohledem na jeho kvalifikační předpoklady, dosavadní profesní zkušenosti, aktuální dovednosti a možnosti uplatnění na trhu práce. Profesní zaměření rekvalifikačních kurzů vycházelo z požadavků a potřeb trhu práce a předpokladu budoucího uplatnění účastníků kurzů na trhu práce. Dalším kritériem byla stávající možnost pracovního uplatnění uchazečů či zájemců o zaměstnání.

Nejčastěji pořádané kurzy v roce 2014: svářečské kurzy, obsluha VZV, obsluha a programování CNC strojů, vyhláška 50 (elektro), pracovník v sociálních službách, kurzy z oblasti gastronomie, ŘP skupiny T, C, D, E + profesní průkaz, obsluha PC, kurzy zaměřené na služby péče o tělo, finanční a mzdové účetnictví atd.

Byly realizovány také některé profesní kvalifikace, jejichž počet stoupá. Profesní kvalifikace byly realizovány v rámci pilotního ověřování národního projektu MŠMT UNIV kraje, i mimo tento projekt.

Poradenství

Ke zvýšení možnosti uchazeče o zaměstnání uplatnit se na trhu práce významně přispívají také poradenské činnosti. Poradenské činnosti byly poskytovány jak interními zdroji – odbornými poradci úřadu práce, tak formou nákupu služeb. Poradenské činnosti obsahovaly řadu klíčových aktivit – především nácvik dovedností nezbytných pro uplatnění na trhu práce, podporu motivace a sebevědomí účastníků a rozvoj jejich klíčových kompetencí; součástí byly také aktivity zaměřené na nalezení vhodné profesní orientace.



Poradenství bylo poskytováno formou individuálních konzultací i formou skupinových akcí – vždy dle individuálních potřeb každého účastníka a s ohledem na požadované cíle.

Nakupované (externí) poradenské činnosti byly prioritně hrazeny z prostředků projektů (NIP). S ohledem na dobu trvání projektu VDTP (do 31. 12. 2015) byly prioritně čerpány finance z projektu VSPR-R (do 30. 6. 2014).

Přehled počtu účastníků nakupovaných poradenských činností viz tabulka výše.

Interně zajišťované poradenské činnosti celkově dominovaly, počet účastníků ve skupinových aktivitách za 2. pol. roku 2014 bylo cca 8 895, individuální poradenství bylo poskytnuto cca 4 378 klientům. Uvedené údaje pochází ze statistického sledování poradenské činnosti na referátu zprostředkování a poradenství. Pro celkový počet poskytnutého poradenství za rok 2014 lze čísla vynásobit dvěma, bude se však jednat o hrubý odhad.

Poradenské činnosti ve sledovaném období byly zaměřeny zejména na oblasti:

- poradenství k volbě povolání a studijního oboru
- poradenství ke změně nebo rozšíření kvalifikace prostřednictvím rekvalifikace
- skupinové poradenství JOB club, které poskytuje komplexní bloky poradenství pro nezaměstnané nebo zájemce o zaměstnání ohrožené ztrátou zaměstnání
- jednorázové (několikahodinové) skupinové akce typu Jak se stavět životopis, Jak na přijímací pohovor, Pracovně-právní minimum, Možnosti dalšího vzdělávání, Dobrovolnictví v zemích EU atd.
- informační schůzky pro nově evidované uchazeče a schůzky k Individuálnímu akčnímu plánu
- diagnostika profesního potenciálu, bilanční diagnostika

Převážná většina výše popsaných poradenských činností byla zajištěna interně.

Pro podporu dalšího vzdělávání a celoživotního učení krajská pobočka i v tomto roce zorganizovala **Týden vzdělávání dospělých**, kterého se zúčastnilo 1651 účastníků z řad uchazečů o zaměstnání i široké veřejnosti. Pracovníci ÚP celou akci ve spolupráci s Krajským úřadem Královéhradeckého kraje nejen zorganizovali, ale podíleli se i lektorsky formou vedení odborných seminářů, o které byl ze strany veřejnosti velký zájem.

V rámci aktivit Informačního poradenského střediska probíhalo poradenství pro volbu povolání a poradenství pro mladistvé a absolventy škol, ale i poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Volba povolání byla zaměřena na žáky, kteří končí povinnou školní docházku (206 besed/4278 žáků) a na budoucí absolventy střední škol a učilišť (123 besed/3322 studentů). Žáci a studenti buď navštívili ÚP, nebo je navštívila poradkyně v jejich škole. Proběhly besedy s výchovnými poradci základních škol o situaci na trhu práce a možnostech studia žáků vycházejících ročníků základních škol.

Všechny výše zmíněné (interní i nakupované) poradenské aktivity byly poskytovány na území celého Královéhradeckého kraje a byly dobře dostupné pro účastníky ze všech mikroregionů kraje.



6.2. Projekty ESF

Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty (RIP) jsou cílené programy k řešení nezaměstnanosti. Jsou připravovány v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jejich hlavním cílem, který vychází z tohoto dokumentu, je vzdělávání lidí, formální, neformální či informální, které přispívá k všestrannému rozvoji osobnosti a tím také ke zvýšení zaměstnatelnosti na otevřeném trhu práce. Regionální individuální projekty jsou financovány z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky.

Regionální individuální projekty, které k 31. 12. 2014 probíhají:

Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji (reg. č. CZ.1.04/2.1.00/70.00047)

Projekt je realizován dodavatelem služeb společností Sdružení CEPAC-Morava. V měsíci únoru 2014 probíhaly první výběry uchazečů do projektových aktivit. Projekt probíhal ve třech bázích v každém okrese Královéhradeckého kraje. Celkem bylo do projektu zařazeno 200 uchazečů o zaměstnání, kteří splňovali kritéria cílové skupiny, tedy lidé ve věku od 50 let s minimálně výučním listem.

Hlavní klíčové aktivity projektu jsou Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence, který probíhá 4 týdny, tj. 120 hodin, rekvalifikace a zaměstnání podpořené příspěvkem do mzdy a to jak formou vyhrazeného společensky účelného pracovního místa, tak nově vytvořeného místa pro účastníky projektu. Účastníci projektu jsou podpořeni dalšími opatřeními, která zahrnují např. proplácení výdajů na cestovné a stravné.

Z celkového počtu zařazených účastníků jich 196 úspěšně absolvovalo Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence. Těmto absolventům byly nabídnuty rekvalifikace a následně jim bylo zprostředkováno vhodné zaměstnání. Pro účastníky tohoto projektu bylo vydáno celkem 179 osvědčení o absolvování rekvalifikace a k datu 31. 12. 2014 bylo zprostředkováno zaměstnání pro 76 z nich. Realizace projektu dosud probíhá. Jsou vyhledávána a zprostředkována vhodná pracovní místa.

Dovolte mi pracovat (reg. č. CZ.1.04/2.1.00/70.00025)

Cílovou skupinou projektu jsou zejména osoby vyučené s nedostatečnou praxí (méně než 1 rok praxe v součtu za poslední 3 roky). Výjimku tvoří osoby po MD/RD a ty, které pečují o osobu blízkou, u kterých bude délka odpovídající praxe posuzována individuálně.



Projekt je realizován dodavatelem služeb společností MARLIN, s.r.o.

Projekt pro účastníky nabízí Motivačně-poradenský kurz v rozsahu 5 dnů (30 hodin), přípravu na praxi (diagnostický blok) v rozsahu 2 týdnů (aktivita zahrnuje pracovní diagnostiku, kontakt se zaměstnavatelem, exkurze, workshop, besedy, sladění možností klienta a požadavků zaměstnavatele ohledně kvalifikace a dalších dovedností, časové flexibility, pracovní mobility), jejímž výstupem je „Osobní plán přípravy“. Další aktivity určené pro účastníky projektu jsou rekvalifikace, praktická příprava na pracovišti v trvání 6 měsíců a zaměstnání až pro 15 klientů projektu. Účast v projektu je podpořena formou doprovodných opatření, která zahrnují např. proplácení výdajů na cestovné a stravné.

Zahájení realizace aktivit a výběry uchazečů do projektu proběhly v měsíci březnu 2014. K 31. 12. 2014 bylo v rámci projektu podpořeno 200 osob a to formou skupinového i individuálního poradenství. Celkem 93 klientů projektu absolvovalo úspěšně rekvalifikaci. Nejvíce rekvalifikací bylo na práci s informační technikou. Z dalších odborně zaměřených rekvalifikací byly nejčastěji hrazeny kurzy svařování dle ČSN-ZK 135 1.1, řídičské oprávnění sk. C, účetnictví s využitím výpočetní techniky, obsluha elektrovozíku a motovožíku a základy podnikání. Celkem 50 klientům projektu bylo zprostředkováno získání praxe u vhodného zaměstnavatele.

Program aktivizace II v Královéhradeckém kraji (reg. č. CZ.1.04/2.1.00/70.00037)

Cílovou skupinou projektu tvoří uchazeči o zaměstnání. Pozornost je zaměřena především na osoby se zdravotním postižením, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nebo jsou již dlouhodobě nezaměstnané. Projekt je realizován dodavatelsky. Dodavatelem služeb je Sdružení CEPAC-Morava.

Výběry do projektových aktivit byly zahájeny v měsíci lednu 2014. Druhé a třetí kolo výběrů pro další běhy pak proběhlo v měsíci březnu a květnu 2014. Celkem do projektu vstoupilo 195 klientů, z toho 187 úspěšně dokončilo Motivační program, který trval 5 až 6 týdnů. Obsahoval témata: finanční gramotnost, právní minimum, orientace na trhu práce, péče o zdraví a životní styl, rozvoj osobnosti, stres a jeho zvládnání, umění sebeprezentace, základy obsluhy PC, environmentální osvěta a diagnostika. Vybraní účastníci mohou absolvovat speciální diagnostické vyšetření – ergodiagnostiku. K 31. 12. 2014 podstoupilo v rámci projektu 8 účastníků ergodiagnostické vyšetření, jehož výstupem je pozitivní rekomandace. Účastníkům projektu je nabídnuta také pracovní rehabilitace, a to formou přípravy k práci. Účastníci projektu jsou podpořeni např. proplácením výdajů na cestovné a stravné.

V roce 2014 bylo uzavřeno celkem 12 dohod o přípravě k práci a 12 účastníků projektu bylo podpořeno touto formou. Pro účastníky projektu bylo do konce roku 2014 vydáno celkem 168 osvědčení o rekvalifikaci; někteří z účastníků absolvovali i dvě rekvalifikace. Do konce roku 2014 se podařilo umístit na podpořená pracovní místa 54 klientů tohoto projektu.



Zaměstnaní rodiče v Královéhradeckém kraji (reg. č. CZ.1.04/2.1.00/70.00073)

Cílovou skupinou jsou osoby pečující o děti do 15 let, které jsou evidovány na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Královéhradeckém kraji jako uchazeči/uchazečky o zaměstnání.

Projekt je realizován dodavatelem služeb společností Sdružení CEPAC-Morava.

Výběry do aktivit projektu byly zahájeny v měsíci září 2014. Projekt probíhá ve dvou běžích v každém z pěti okresů Královéhradeckého kraje. Z celkem zařazených 117 osob je pouze jeden muž. Hlavní aktivity projektu jsou Poradenský program v rozsahu 3 týdnů (72 hodin), rekvalifikační kurzy a zprostředkování zaměstnání pro 46 účastníků. Účastníci projektu jsou podpořeni formou doprovodných opatření, která zahrnují např. proplácení výdajů na cestovné a stravné či uhrazení nákladů za péči o dítě po dobu účasti rodiče na projektových aktivitách.

K 31. 12. 2014 již můžeme potvrdit 114 úspěšných absolventek a 1 absolventa poradenského programu a 123 úspěšných absolventek/absolventů rekvalifikací. Celkem 19 účastníků projektu je zaměstnáno na podpořených pracovních místech.

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji (reg. č. CZ.1.04/2.1.00/70.00067)

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let, bez rozdílu vzdělání, kteří mají zájem o získání praxe či dlouhodobého pracovního uplatnění. Přednostně byli zařazováni ti, kteří jsou v poslední evidenci déle než čtyři měsíce a mají odpracovány maximálně dva roky v součtu od ukončení studia.

Projekt je realizován bez dodavatele. Na práci s klienty se podílí kromě projektové a finanční manažerky také sedmičlenný realizační tým, který se skládá z odborných pracovníků a koordinátorek aktivit.

Projekt účastníkům nabízí: poradenství, rekvalifikace, zprostředkování odborné praxe v rozsahu 6 až 12 měsíců a další tzv. doprovodná opatření, která zahrnují např. proplácení výdajů na cestovné a stravné.

Projekt byl zahájen v polovině roku 2013. K 31. 12. 2014 bylo v rámci projektu podpořeno formou specializovaného poradenství celkem 112 osob, poskytnuto 45 různých rekvalifikačních kurzů, z toho 11 rekvalifikací zvolených. Nejčastěji měli klienti zájem o kurzy počítačové (obsluha osobního počítače a ECDL), ale poskytovány byly také kurzy účetnictví, obsluha elektrovozíku a motovožíku, rozšíření řidičského oprávnění (B – C nebo C – E) a další.



Celkem bylo za rok 2014 v rámci tohoto projektu vydáno 34 osvědčení pro úspěšné absolventy rekvalifikačních kurzů, od počátku projektu 56. Praxe u zaměstnavatele byla zprostředkována pro celkem 152 absolventů projektových aktivit.

Souhrnné údaje za regionální individuální projekty z Prioritní osy 2.1

Poradenství (zahrnuje např. motivační kurzy a poradenské bloky, specializované individ. poradenství)	Rekvalifikace (úspěšní absolventi rekvalifikačních kurzů)	Podpořené pracovní místo/zprostředkování praxe	Pracovní rehabilitace (Příprava k práci)	Ergodiagnostika
983	619	479	12	8

Tabulka 13

Vzdělávejte se pro růst II v kraji Královéhradeckém (reg. č. CZ.1.04/1.1.00/B1.00008)

V rámci tohoto navazujícího projektu bylo do konce roku 2014 schváleno 523 žádostí o příspěvek na vzdělávání. Za rok 2014 bylo podpořeno 1330 zaměstnanců (celkem od zahájení projektu 2191 osob).

Ukončené regionální projekty v roce 2014:

Regionální individuální projekt Kudy kam (reg. č. CZ.1.04/2.1.00/70.00012)

Tento projekt byl určen pro cílovou skupinu osob, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobivé, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Hlavním cílem projektu bylo zprostředkovat klientům dočasné zaměstnání na podpořených pracovních místech (SÚPM, VPP) a tím podpořit jejich návrat na otevřený trh práce. Formou veřejné zakázky byl vysoutěžen dodavatel služeb, který zahájil koncem měsíce ledna 2013 realizaci projektových aktivit. Do projektu bylo zařazeno celkem 178 osob z cílové skupiny. Celkem 173 z nich úspěšně dokončilo Motivačně-poradenský program a pro 128 z nich bylo zprostředkováno podpořené pracovní místo. Podpora pracovních míst formou mzdových příspěvků byla ukončena k 30. dubnu 2014. V měsíci červnu 2014 zůstalo dle informací z databáze úřadu práce v pracovním poměru 40 klientů projektu, což vzhledem k náročnosti cílové skupiny lze hodnotit velmi dobře.



Vzdělávejte se pro růst v kraji Královéhradeckém (reg. č. CZ.1.04/1.1.00/82.00008)

30. dubna 2014 byl ukončen regionální individuální projekt *Vzdělávejte se pro růst* v Královéhradeckém kraji. Projekt byl zaměřen na podporu podnikům zejména formou příspěvku na vzdělávání zaměstnanců.

Za celou dobu jeho realizace (1. 5. 2012 – 30. 4. 2014) bylo schváleno 232 žádostí o příspěvek na vzdělávání a podpořeno 1194 zaměstnanců v Královéhradeckém kraji. Na tento projekt byl navázán *Vzdělávejte se pro růst II* v kraji Královéhradeckém (reg. č. CZ.1.04/1.1.00/B1.00008)

Národní individuální projekty (NIP):

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců

Na ukončený projekt „*Vzdělávejte se pro růst*“ - adaptabilita! navazuje projekt, který je zaměřen na vzdělávání nebo rekvalifikaci stávajících zaměstnanců zaměstnavatele. Podmínky projektu jsou obdobné. Úřad práce posuzuje žádosti zaměstnavatelů dle hodnotících kritérií (významnost zaměstnavatele, nezbytnost vzdělávání, přínos pro zaměstnance, cenu).

V r. 2014 bylo podáno na ÚP celkem 840 žádostí, z toho jich bylo schváleno 438. Vzdělávání využilo 104 firem pro 1 258 zaměstnanců. Výdaje na schválené žádosti budou činit zhruba 35 mil. Kč.

Nejvíce firem, a tím pádem i zaměstnanců bylo z okresu Hradec Králové a Trutnov. Vzdělávání probíhá v oblasti jazyků (29 %), hard skills (stavebnictví, strojírenství, 24%), pak následují znalosti z informačních technologií (22%).

Ukončené národní projekty v roce 2014:

„Vzdělávejte se pro růst – adaptabilita“

Tento projekt byl určen pro zaměstnavatele v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na DPH, kteří v této v souvislosti potřebují odborně vzdělávat nynější nebo nově přijaté pracovníky. V rámci projektu zaměstnavatel mohl získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance a na mzdové náklady po dobu jejich vzdělávání.

Projekt byl ukončen v únoru 2014. Navázal na něj obdobný projekt „ Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců.“



„Vzdělávejte se pro stabilitu!“

Projekt byl zaváděn jakožto opatření politiky zaměstnanosti na podporu udržení zaměstnanosti v podnicích postižených negativním vývojem ekonomiky. O tento projekt nebyl u zaměstnavatelů prakticky zájem. Důvodem byly podmínky nutné pro zapojení se do projektu (výše poklesu tržeb, výše pokles pracovní doby).



7. Cíle APZ pro rok 2015

Krajská pobočka v Hradci Králové bude, při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti postupovat v souladu se směrnicí Generální ředitelky č.1/2015 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR“.

Dále bude snaha maximálně odpovědně zvažovat 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.

Hlavní pozornost bude věnována uchazečům o zaměstnání nevíce znevýhodněných na trhu práce. Pro rok 2015 jsou vymezeny kategorie uchazečů, kterým bude věnována maximální pozornost a tito uchazeči budou prioritně zařazováni do APZ, jedná se zejména o:

- a) uchazeče o zaměstnání v evidenci ÚP nepřetržitě déle než 5 měsíců
- b) uchazeče o zaměstnání se zdravotním omezením
- c) absolventi škol
- d) mladí do 30 let
- e) osoby nad 50 let
- f) uchazeče o zaměstnání, kterým je vzhledem péči 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

Zvýšená pozornost bude věnována především uchazečům o zaměstnání, kteří mají kumulaci handicapů (nepříznivý zdravotní stav, vyšší věk, nízká kvalifikace, dlouhodobá evidence atd.).

Podporována budou pracovní, která umožní získání nejen nových odborných dovedností, ale mnohdy i k získání pracovních návyků, pro další uplatnění na trhu práce. Preferovány budou opět nástroje: veřejně prospěšné práce (VPP), společensky účelná pracovní místa vyhrazená (SÚPM), rekvalifikace a také rekvalifikace zvolená. U VPP bude individuálně posuzováno opakované umístění uchazečů v rámci tohoto nástroje.

Při uplatnění jednotlivých nástrojů a konkrétních žádostí se bude sledovat a zajišťovat hospodárnost, efektivnost a účelnost vynakládání prostředků. Pro příznivý vývoj trhu práce bude dále platit v maximální možné míře využívat programy podpory zaměstnanosti a podnikání financované ze zdrojů ESF.

Dále bude snaha ještě více zintenzivnit vyhledávání míst na VPP v rámci navázání spolupráce s obcemi, kde se nám doposud nedařilo tato místa vytvořit, ale i s dalšími organizacemi ze sociální oblasti, z oblasti kultury, školství, církevními organizacemi apod.



I nadále bude pokračovat práce v rámci monitoringu, který mapuje situaci na trhu práce a propojuje požadavky zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání. Vyhledává volná pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, seznamuje zaměstnavatele nejen s možnostmi finanční podpory v rámci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), ale také s možností využití poradenství či rekvalifikace.

Bude kladen důraz na ještě intenzivnější komunikaci se zaměstnavateli a všemi subjekty na trhu práce s cílem vyhledávat pracovní místa (zkrácené pracovní úvazky, přizpůsobení pracovní doby péči o dítě) s nabídkou poskytnutí příspěvku v rámci APZ a to nejen v rámci monitoringu.

Rekvalifikace budou zaměřeny především na pracovní uplatnění uchazeče s ohledem na situaci na regionálním trhu práce. I dále bude pokračovat realizace poradenských činností, které mnohdy slouží k aktivizaci uchazeče o zaměstnání. Důležitým nástrojem pro uchazeče o zaměstnání je a bude též bilanční diagnostika.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2015 bude pomoci znevýhodněným skupinám uchazečům o zaměstnání vstoupit na volný trh práce.



8. Seznam tabulek a grafů:

Tabulka 1 Zaměstnaní v NH a míra zaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)

Tabulka 2 Zkrácený přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů v Královéhradeckém kraji

Tabulka 3 Počet VPM v jednotlivých měsících roku 2014 v Královéhradeckém kraji

Tabulka 4 Počet kontaktů se zaměstnavateli v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje

Tabulka 5 Podíl nezaměstnaných jednotlivých okresech v průběhu roku 2014

Tabulka 6 Struktura uchazečů k 31. 12. 2014

Tabulka 7 Struktura uchazečů k 31. 12. 2014

Tabulka 8 Počty absolventů a mladistvých k datu 31. 12. 2014 a 31. 12. 2013

Tabulka 9 Počet osob zdravotně postižených k 31. 12. 2014

Tabulka 10 Počet povolení k zaměstnání, informace občanů EU/EHP a Švýcarska, a třetích zemí, zaměstnanecké karty

Tabulka 11 Přehled počtu vytvořených pracovních míst a čerpání finančních prostředků

Tabulka 12 Využívání nástrojů APZ

Tabulka 13 Souhrnné údaje za regionální individuální projekty z Prioritní osy 2.1

Graf 1 Počet uchazečů na 1VPM v Královéhradeckém kraji

Graf 2 Porovnání nahlášených VPM v Královéhradeckém kraj

Graf 3 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2013-2014

Graf 4 Počet vyplacených dávek

Graf 5 Podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje