

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra pedagogiky**



**Bakalářská práce**

**Analýza nezaměstnanosti v působnosti Úřadu práce  
Strakonice a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou  
kategorii nezaměstnaných**

**Autor: Olga Vachatová  
Vedoucí práce: prof. Ing. Milan Slavík, CSc.**

© 2018 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Olga Vachatová

Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

**Analýza nezaměstnanosti v působnosti Úřadu práce Strakonice a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných**

Název anglicky

**Analysis of unemployment within the scope of an employment office Strakonice and a retraining course proposal for a selected category of the unemployed**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je seznámit se základními pojmy z dané problematiky, analyzovat a popsat podíl nezaměstnanosti v České republice ve vymezeném období 2013-2017 a provést následnou komparaci s mikroregionem Strakonice. Dalším cílem je základní rozbor nabízených rekvalifikačních kurzů s návazností na vytvoření vlastního návrhu na rekvalifikační kurz pro vybranou skupinu nezaměstnaných z výsledků podílu nezaměstnanosti za rok 2017 v okresu Strakonice.

### Metodika

Rešeršní část je vypracována na základě prostudované odborné literatury. V analytické části budou data získána z Českého statistického úřadu a z databáze Krajských úřadů práce. Z těchto dat bude provedena analýza nezaměstnanosti v České republice a následné komparace s nezaměstnaností v mikroregionu Strakonice. Dále bude proveden rozbor nabízených rekvalifikačních kurzů a vlastní návrh rekvalifikačního kurzu pro určitou skupinu nezaměstnaných.

## Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářských prací.

## Klíčová slova

nezaměstnanost, podíl nezaměstnaných osob, druhy nezaměstnanosti, úřad práce, rekvalifikace, rekvalifikační kurz, trh práce

---

## Doporučené zdroje informací

ČESKO. Pracovněprávní předpisy : pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele ; Zaměstnanost, odbory, inspekce práce : hmotná podpora, rekvalifikace, kolektivní vyjednávání, zprostředkovatelé, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele : nový zákon o Úřadu práce ČR ; podle stavu k 4.4.2011. Ostrava: Sagit, 2011. ISBN 978-80-7208-856-0

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

SAMUELSON, P. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1991.

SEKERKA, B. – BRČÁK, J. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

WWW.CZSO.CZ

---

## Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – IVP

## Vedoucí práce

prof. Ing. Milan Slavík, CSc.

## Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

---

Elektronicky schváleno dne 28. 2. 2018

**Ing. Karel Němejč, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 28. 2. 2018

**prof. Ing. Milan Slavík, CSc.**

Ředitel

V Praze dne 29. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci " Analýza nezaměstnanosti v působnosti Úřadu práce Strakonice a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2018

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala mému vedoucímu bakalářské práce panu prof. Ing. Milanu Slavíkovi, CSc. za jeho cenné rady a za trpělivost během vedení bakalářské práce. Rovněž bych chtěla poděkovat paní Mgr. Lucii Volkové odborné poradkyni pro volbu povolání na Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání Kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky ve Strakonici, za její přínosné rady a podnětné připomínky.

# **Analýza nezaměstnanosti v působnosti Úřadu práce Strakonice a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných**

## **Abstrakt**

Cílem bakalářské práce je analyzovat a popsat problém nezaměstnanosti v jednotlivých krajích a celé České republice za sledované období 2013 – 2017. Dílčím cílem je analýza podílu nezaměstnaných osob v Jihočeském kraji a vzájemná komparace okresů za sledované období 2013 – 2017. Dalším cílem je analýza podílu nezaměstnaných osob v okrese Strakonice za sledované období leden – prosinec 2017 a vytvoření rekvalifikačního kurzu pro vybranou skupinu nezaměstnaných. V části teoretických východisek jsou popsány základní pojmy a definice vztahující se k dané problematice. Praktická část je zaměřena na konkrétní údaje a vývoj podílu nezaměstnaných osob v České republice, krajích a okresech Jihočeského kraje v období 2013 – 2017. Dále je provedena analýza podílu nezaměstnaných osob v okrese Strakonice v období leden – prosinec 2017. Praktická část obsahuje analýzu nabízených rekvalifikačních kurzů a nabízených pracovních pozic. Na základě těchto výsledků byl vytvořen rekvalifikační kurz s názvem Všeobecná/Všeobecný účetní. V závěru práce jsou shrnuté výsledky vypovídající o vysoké nezaměstnanosti osob starajících se o děti do 15 let (převážně ženy), osoby starší ve věkové kategorii 50 – 54 let a 55 – 59 let a osoby se zdravotním postižením 1. stupně.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, podíl nezaměstnaných osob, druhy nezaměstnanosti, úřad práce, rekvalifikace, rekvalifikační kurz, trh práce

# **Analysis of unemployment within the scope of an employment office Strakonice and a retraining course proposal for a selected category of the unemployed**

## **Abstract**

The aim of the bachelor thesis is to analyse and describe the problem of unemployment in the individual regions of the Czech Republic and summarize data about unemployment in Czech Republic in the years 2013 – 2017. The partial aim is to analyse part of unemployed people in South Bohemian region and compare districts of South Bohemian region from the perspective in 2013 – 2017. The partial aim is to analyse share of unemployed people in the district of Strakonice from January till December 2017 and create retraining course for a selected category of the unemployed. Theoretical part explain definitions and concepts, which are essential for understanding of the issue. Analytical part is focused on specific data and development of share of unemployed people in the Czech Republic, in the regions of the Czech Republic and district of South Bohemian region from the perspective in 2013 – 2017. Next analyse is about share of unemployed people in district of Strakonice from the perspective in January – December 2017. Analytical part include analysis of retraining courses on the labour market and free offered jobs. Retraining course which is focused on General accountating was created on the basis of the analysis. The conclusion summarizes the results, which show category of high unemployment of the people, who care about kids until 15 years old (mainly women), older persons up 50 years old and disable people (invalidity grade 1).

**Keywords:** unemployment, the share of unemployed people, types of unemployment, employment office, retraining, retraining course, labour market

# Obsah

<b>1 Úvod .....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>11</b>
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>13</b>
3.1    Nezaměstnanost .....	13
3.1.1    Druhy nezaměstnanosti .....	15
3.1.2    Dopady nezaměstnanosti .....	16
3.1.3    Trh práce.....	17
3.2    Rizikové skupiny.....	17
3.3    Státní politika zaměstnanosti .....	18
3.4    Úřad práce.....	20
3.5    Rekvalifikace .....	21
3.5.1    Typy rekvalifikací .....	22
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>24</b>
4.1    Charakteristika okresu Strakonice .....	24
4.2    Analýza vývoje podílu nezaměstnaných osob .....	25
4.2.1    Analýza vývoje podílu nezaměstnaných osob v ČR a krajích.....	25
4.2.2    Analýza podílu nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje k 31.12 v období 2013-2017 .....	28
4.2.3    Vývoj nezaměstnanosti v okresu Strakonice v období leden - prosinec 2017 .....	31
4.3    Rekvalifikační kurzy v Jihočeském kraji .....	35
4.3.1    Volné pracovní pozice v okresu Strakonice .....	35
4.3.2    Běžné rekvalifikační kurzy pro Jihočeský kraj.....	38
4.4    Návrh rekvalifikačního kurzu .....	39
4.4.1    Podstatné části rekvalifikačního kurzu.....	40
<b>5 Výsledky .....</b>	<b>45</b>
<b>6 Závěr .....</b>	<b>48</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>50</b>
<b>8 Přílohy .....</b>	<b>51</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1 Hospodářský cyklus.....	16
Obrázek 2 Trh práce .....	17
Obrázek 3 Organizační struktura Úřadu práce České republiky .....	20



## **Seznam grafů**

Graf 1 Trh práce při nepružných mzdách.....	14
Graf 2 Podíl nezaměstnaných osob za období 2013 – 2017 v ČR a komparaci s jednotlivými kraji.....	27
Graf 3 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje 2013 -2017.....	29

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1 Nezaměstnanost v okrese Strakonice leden-prosinec 2017 (počet osob) .....	33
Tabulka 2 Volné pracovní pozice za jednotlivé kvartály v roce 2017 (jednotky) .....	36
Tabulka 3 Výukový plán rekvalifikačního kurzu .....	43

# 1 Úvod

Každá ekonomická společnost na tomto světě se setkává s problematikou nezaměstnanosti a jejích dopadů a vlivů jak na ekonomiku, tak i na společnost z psychologického hlediska. Práce jakožto předmět směny na trhu práce má pro jedince jedinečnou roli v jeho životě. Pro většinu lidí ze společnosti má nezastupitelné postavení, které dodává jedinci sebevědomí, důležitost sebe sama a cítění, že je užitečný. Díky práci, kterou zastává na určitém pracovním místě, se dostává do sociálního prostředí a vytváří si tak vazby a vztahy, které jsou důležitou součástí každého člověka. Tím, že vykonává práci, však také uspokojuje základní potřebu.

V každé společnosti se však najdou jedinci, kteří o zaměstnání přijdou a to působí na jejich psychiku velmi negativně. Nejsou zde však jen tací, kteří vidí v zaměstnání své poslání, ba naopak. Vždy je určitá míra lidí, kteří v práci žádnou z hodnot nevidí a neprojevují o ni zájem, raději se věnují jiným záležitostem.

Tento postoj může být způsobený například nedostatkem motivace jedince, nedostatečným vzděláním, dlouhodobou nezaměstnaností, ale i nečekanou změnou v pracovní schopnosti uchazeče. Důvodů pro to, proč člověk nevidí v práci/zaměstnání smysl může být mnoho. Cílem bakalářské práce však bude poukázat na konkrétní údaje ze statistik úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **Cíl práce**

Cílem bakalářské práce je analyzovat a následně popsat problém nezaměstnanosti v celé České republice, v jednotlivých krajích a v okresech Jihočeského kraje za vybrané období 2013 – 2017. Dalším cílem je analyzovat vývoj podílu nezaměstnaných v okrese Strakonice za období leden – prosinec 2017. Jedním z dílčích cílů je rozebrat nabídku volných pracovních míst a nabídku běžných rekvalifikací v okrese Strakonice. Dalším cílem je vytvoření rekvalifikačního kurzu pro určenou skupinu nezaměstnaných, kteří jsou evidováni na Úřadu práce Strakonice. Pro teoretickou část byl stanoven cíl popsat základní pojmy a definice související s danou problematikou.

### **Metodika**

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou. V teoretických východiscích jsou vysvětleny základní pojmy a definice pojící se s problematikou a jsou podstatné pro pochopení problematiky nezaměstnanosti. Dále jsou zde popsány jednotlivé druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny a vztahy na trhu práce. Teoretická část byla zpracována deskriptivní metodou.

Primárními zdroje pro rešeršní a praktickou část je použity interní dokumenty Úřadu práce Strakonice a oficiální informační zdroje z portálů Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a další zdroje uvedené v seznamu použité literatury.

Praktická část je založena převážně a studiu dostupných zdrojů a následném vyhodnocování. Ze zjištěných výsledků je navržen rekvalifikační kurz. V praktické části je použita metoda komparace srovnávající podíl nezaměstnaných osob v České republice, jednotlivých krajích a okresech v Jihočeském kraji za stanovené období. Vizuální analýza znázorněna grafy a tabulkami je doplněna metodou deskriptivní. Užité grafy a tabulky slouží k rychlé orientaci v dané problematice.

První kapitola v praktické části je zaměřena na stručnou charakteristiku okresu Strakonice. V daném okrese bude provedena analýza podílu nezaměstnaných osob za rok 2017 v jednotlivých měsících a vymezeny rizikové skupiny evidované na Úřadu práce Strakonice.

Další analýza podílu nezaměstnaných osob je zaměřena na Českou republiku a jednotlivé kraje v období 2013 – 2017. V téže vybraném období bude provedena analýza

podílu nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje, kde dále bude provedena komparace mezi jednotlivými okresy. Vývoj podílu nezaměstnaných v České republice bude dále porovnán s okresem Strakonice.

Praktická část je dále zaměřena na rozbor volných pracovních míst v okrese Strakonice a běžných rekvalifikačních kurzů, které jsou vysoutěžené pro Jihočeský kraj. Z výsledků analýzy podílu nezaměstnaných osob v okrese Strakonice a rozdílem mezi nabídkou volných pracovních míst a nabízenými běžnými rekvalifikačními kurzy bude následně vytvořen vlastní návrh rekvalifikačního kurzu.

Rekvalifikační kurz bude zaměřen na rizikové skupiny osoby starající se o dítě do 15 let, osoby starší 50 let a osoby se zdravotním postižením 1. stupně. Název rekvalifikačního kurzu je Všeobecná/Všeobecní účetní. Následně jsou popsány veškeré potřebné náležitosti, které musí obsahovat rekvalifikační kurz.

### 3 Teoretická východiska

Tato část práce se věnuje vysvětlení a objasnění teoretických pojmů, které úzce souvisí s problematikou bakalářské práce.

#### 3.1 Nezaměstnanost

Ve 20. století na problematiku nezaměstnanosti směřovala pozornost společně s růstem mezd a změnou výše cenové hladiny. V přerodu na moderní ekonomiku se pozornost více zaměřila na tento ekonomický ukazatel. (Buchtová, 2002).

Nezaměstnanost je způsobena nerovnováhou mezi poptávkou a nabídkou práce. Tento jev má na společnost dopad jak sociální tak ekonomický. Z ekonomického hlediska se při velmi vysoké nezaměstnanosti, které je dosahováno ve fázi represe a dna v ekonomickém cyklu, jedná o mrhání zdroji. Ekonomika nevyrábí tolik objemu, jakého by byla schopna. Sociálním dopadem je pro zasažené osoby zhoršení fyzického a duševního stavu, kdy dochází k nárůstu alkoholismu, výskytu srdečních příhod či v krajním případě i sebevražd. (Samuelson, 1991)

Definice nezaměstnanosti se ve všech státech různí, avšak dělení obyvatelstva na tři základní kategorie je stejné. Obyvatelstvo státu lze rozdělit na osoby zaměstnané, nezaměstnané a osoby ostatní, které jsou ve skupině ekonomicky neaktivní části obyvatelstva daného státu. (Jírová, 1999)

Obyvatelé, kteří jsou zaměstnáni či nezaměstnáni (splňující podmínky pro nezaměstnanost), jsou označováni jako část populace ekonomicky aktivní. Druhou skupinou obyvatel jsou osoby ve starobním důchodu, v domácnosti a studenti, kteří jsou označováni jako ekonomicky neaktivní. (Brčák, 2010)

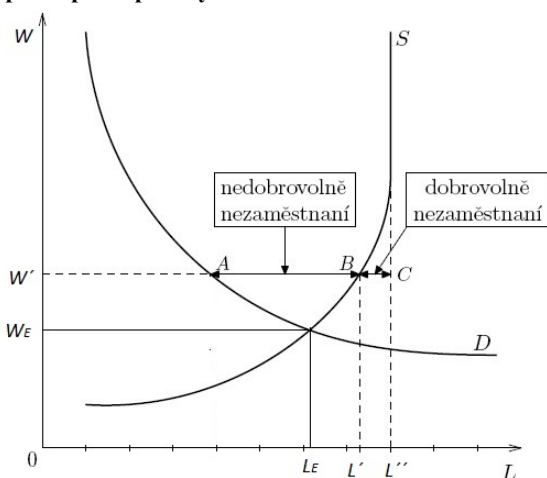
Aby jedinec spadl do kategorie nezaměstnaných, musí splňovat následující čtyři podmínky. Nemá zaměstnání v daném týdnu, kdy si zaměstnání vyhledává, dále by měl být ve věku od 15 do 74 let, výjimka je v Itálii, Španělsku, Velké Británii, Islandu a Norsku, kde je tato hranice posunuta od věku 16 let, horní hranice zůstává stejná. Jedinec by měl dále být schopný nastoupit do zaměstnání během dvou týdnů od doby, kdy práci našel, nebo si ujednal se zaměstnavatelem, že nastoupí do výkonu zaměstnání nejpozději do 3 měsíců. Poslední podmínkou je aktivní účast na hledání zaměstnání vlastními silami alespoň v posledních čtyřech uplynulých týdnech nemělo by docházet k tomu, že se snaží

pomoci jen instituce k tomu určené. Pokud nesplňuje osoba jedno z kritérií, která jsou daná, nelze ji označovat jako nezaměstnaná nebo ekonomicky neaktivní. (Glossary: Unemployment, [cit. 2017-11-06])

Nezaměstnanost lze rozlišovat na dobrovolnou a nedobrovolnou. Pokud osoba dává přednost volnému času, jiné činnosti či studiu, jedná se o případ, kdy je osoba dobrovolně nezaměstnaná při dané mzdové úrovni. Taktéž pokud je frikčně nezaměstnaná, rodiče pečující o osobu blízkou, student vyhledávající své první pracovní místo či jakýkoliv důvod, kde ušlý zisk z výtěžku práce nedosahuje z osobního hlediska pro osobu na primární místo. (Samuelson, 1991; Brožová 2003)

Nedostatečná poptávka po pracovních silách s přebytečně velkou nabídkou práce při vysoké mzdové sazbě vyvolává efekt, při kterém bude chtít více lidí vykonávat tuto práci a naopak, bude-li mzda klesat, bude klesat ochota pracovat při této mzdové hladině. Je-li mzdová hladina vysoko, zájem o zaměstnance ze strany zaměstnavatelů klesá a způsobuje tak i nedobrovolnou zaměstnanost. Do této kategorie spadají osoby, které jsou ochotni vykonávat zaměstnání při běžné mzdové hladině, ale práci nenaleznou. Popsanou situaci znázorňuje graf č. 1. (Samuelson, 1991)

**Graf 1 Trh práce při nepružných mzdách**



**Zdroj 1 Vlastní zpracování, Samuelson 1991**

Kdy:

$L$ - osa práce/osob

$L_E$ - rovnovážné množství práce

$L''$ - ekonom. aktivní obyvatelstvo

$L'$ - množství práce při sazbě  $W'$

$W$ - osa mzdové sazby

$W_E$ - rovnovážná mzdová sazba

$W'$ - zvolená mzdová sazba

$D$ - nabídka práce

$S$ -poptávka práce

$W'-A$ - zaměstnané osoby

V každé společnosti se vyskytuje určitý počet nezaměstnaných, není reálnou představou, že by v některé společnosti mohlo být zaměstnáno veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Přirozená míra nezaměstnanosti udává stav sil působících na zvyšování a snižování cenové a mzdové hladiny v rovnováze, inflace je stálá. Přirozenou míru nezaměstnanosti lze chápat jako nejnižší možnou míru nezaměstnanosti, která je udržitelná a zároveň se rovná potencialemu produktu, který je společnost schopná produkovat. Nikdy nenastane situace, kdy by tato míra byla rovna nule. (Samuelson, 1991)

### 3.1.1 Druhy nezaměstnanosti

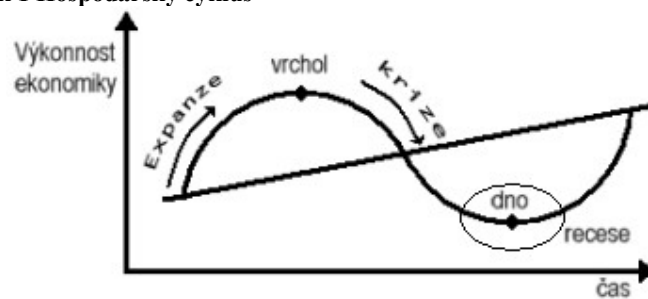
Druhy nezaměstnanosti lze třídit dle mnoha hledisek, mezi některé lze řadit ekonomický cyklus, lokace vymezeného území a další. Mezi druhy nezaměstnanosti dle jejich příčin rozlišujeme frikční, strukturální, cyklickou a sezónní nezaměstnanost. (Brčák, 2010)

*Frikční nezaměstnanost* vzniká na základě migrace pracovních sil mezi jednotlivými zaměstnáními. Na trhu práce neexistuje situace, kdy by nastal stav, že ti, kdo pracují nebo by chtěli pracovat, mají pracovní místo. Firmy vznikají a zanikají, dochází k organizačním změnám uvnitř jednotky, zdokonalují se technologie a tím vznikají a zanikají pracovní místa, v důsledku čehož jsou někteří pracovníci propuštěni či přijati. Dalším důvodem je opuštění stávajícího zaměstnání se záměrem najít lepší pracovní pozici, ale může se sem řadit i student hledající své první zaměstnání. Důvodem je i migrace lidí mezi různými městy. U tohoto druhu nezaměstnanosti se předpokládá, že osoby nezůstanou dlouhodobě nezaměstnanými a pracovní pozici brzy najdou. (Buchtová 2002)

*Strukturální nezaměstnanost* se rozumí nesoulad mezi nabídkou a poptávkou výrobního faktoru práce. Nejčastěji se s touto situací lze setkat u sektorů, které jsou rozvíjeny a naopak, které sektory upadají. Ačkoliv počet volných pracovních míst a počet nezaměstnaných může být téměř v rovnováze, z důvodu propuštění zaměstnanců z jednoho odvětví a poptávka po zaměstnancích v jiném odvětví způsobuje vznik nesouladu mezi kvalifikací pracovníků a nabízenou prací. Při souladu kvalifikace pracovníka a nabídky práce může být překážkou i doprava do zaměstnání, je nutno přihlížet k jednotlivým volným pracovním pozicím v daném regionu, nikoli na celém území státu. (Samuelson, 1991; Buchtová 2002, Mareš 1994)

*Cyklická nezaměstnanost* je způsobena vlivem hospodářského cyklu, viz obrázek č.1. Je-li ekonomika na svém vrcholu, je nezaměstnanost na své nejnižším bodě a zaměstnanost je nejvyšší, naopak je tomu u dna v ekonomickém cyklu, kdy dochází k poklesu výkonu ekonomiky a následnému propouštění nadbytečných pracovních sil. Do cyklické nezaměstnanosti lze řadit *nezaměstnanost sezónní*, která je také spojena s cyklem neboli sezónou. Typickými odvětvími je například stavebnictví, zemědělství nebo cestovní ruch (Brčák 2010).

**Obrázek 1 Hospodářský cyklus**



Zdroj 2 [www.ekonomie.topsid.com/index](http://www.ekonomie.topsid.com/index)

### 3.1.2 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má dva základní dopady na lidskou společnost a jedince. Prvním dopadem jsou sociální dopady, které jednotlivci vnímají velmi negativně. Obavy či jen strach z toho, že by zaměstnaný mohl přijít o práci, vyvolávají frustrace, které nepříjemně ovlivňují duševní stav člověka. Tento stav nastává především v době kdy je ekonomika v krizi až do svého dna a stavy lidí v zaměstnání se snižují. Ztratí-li jedinec své zaměstnání a po dlouhou dobu jej nemůže nalézt, ztrácí i svou kvalifikaci a pracovní vůli. Někteří jedinci chápou nezaměstnanost jako vyřazení ze společnosti a mohou se uchýlovat k návykovým látkám až k sebepoškozování. Negativní účinky se mohou projevit i vůči společnosti, například zvýšením kriminality. (Buchtová, 2002, Mareš 1994)

Ztrátou zaměstnání ztratí jedinec i určitou ekonomickou jistotu, kterou do té doby měl, hrozí propadnutí do nižší sociální vrstvy. Pro společnost znamená vyšší nezaměstnanost nižší daňové příjmy do státního rozpočtu a tím méně investování do budoucna, ale naopak se zvýší výdaje na podporu v nezaměstnanosti. Dochází ke ztrátě kvalifikace a poté se jedinci hůře umisťují, protože trh práce se dynamicky vyvíjí v požadavcích na pracovníky. Ekonomika neprodukuje množství produktu, které je pro ni

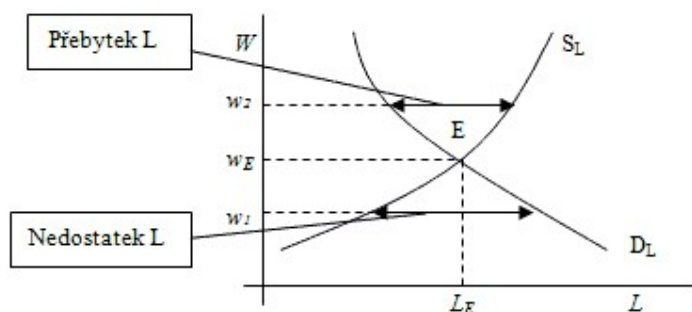


optimální a dochází k plýtvání ekonomickými zdroji. Tyto dva dopady má převážně dlouhodobá nezaměstnanost, která je charakteristická délkou trvání více jak jeden rok. (Buchtová, 2002; Brčák, 2010; Samuelson, 1991)

### 3.1.3 Trh práce

Trh práce představuje místo, kde se střetává nabídka práce od domácností s poptávkou po práci od zaměstnavatelů. Poptávka po pracovní síle má značný klesající charakter při dané mzdové hladině, tedy zaměstnavatelé chtějí minimum zaměstnanců, pokud je mzdová sazba vysoko a naopak. Na straně nabídky je charakter křivky rostoucí, tedy zaměstnanci budou chtít více pracovat, pokud jsou vysoké mzdy a naopak. Místo, kde se střetává křivka nabídky a poptávky se nazývá rovnováha a je znázorněn na obrázku č. 2, písmenem E. V bodě rovnováhy dochází k vyčištění trhu, tedy nemělo by docházet k nedobrovolné nezaměstnanosti.

Obrázek 2 Trh práce



Zdroj 3 [www.miras.cz/trhprace](http://www.miras.cz/trhprace)

Kdy:  $W$ - mzdová sazba  
 $L$ - práce/osoby  
 $E$ - rovnováha  
 $W_E$ -rovnovážná mzdová hladina  
 $L_E$ - rovnovážné množství osob  
 $D$ -poptávka po práci  
 $S$ -nabídka práce

### 3.2 Rizikové skupiny

Trh práce je rozmanitý prostor, kde jedinci nabízejí svoji pracovní sílu. Jakou váhu bude mít jejich nabídka, však také ovlivňuje jejich kvalifikace, vzdělání, zdravotní stav, etnikum, náboženství, věk, ale i zkušenosti. Zmíněné parametry platí pro skupiny lidí,

kteří jsou rizikovými skupinami na trhu práce a hrozí tak nenalezení zaměstnání či diskriminace. Dochází také ke kumulaci jednotlivých znevýhodnění. (Buchtová, 2002)

Do nejčastější typologie ohrožených skupin spadají občané se zdravotním postižením/handicapem. Tyto osoby jsou málo flexibilní, co se týká rozsahu práce a také dojíždění do práce. Na úřadech práce jsou evidováni až dvojnásobně delší dobu než ostatní nezaměstnaní. Někteří jedinci jsou až nezaměstnatelní. Další skupinou jsou mladiství uchazeči o zaměstnání, kteří nejčastěji nemají pracovní návyky a jsou poznamenáni sociálními návyky rodičů, kteří dávají přednost sociálním dávkám. Absolventi škol jsou ohroženou skupinou kvůli chybějící praxi, kterou během studia nezískali nebo nesouladem mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Pokud nejsou zaměstnání, hrozí ztráta pracovních návyků, ztráta sebedůvěry, stanou se špatným vzorem pro vrstevníky a možné je i přivydělávání si v šedé ekonomice. (Sirovátka, 2003)

Další skupinou jsou nekvalifikovaný uchazeči s nízkou praxí bez potřebných zkušeností. Velmi často jsou to osoby se specifickým způsobem života, užívající návykové látky a jsou nepřizpůsobiví svému okolí. Občané romského původu se také řadí mezi ohrožené a to z důvodu předsudků vůči nim, jejich nízké motivovanosti nastoupit do zaměstnání a nízké kvalifikovanosti. Raději volí snadnější postup a to ve formě pobírání sociálních dávek. Další skupinou jsou osoby na rodičovské dovolené, ať se již jedná o muže nebo ženu. Z důvodu opuštění jedince pracovního prostředí dochází ke ztrátě orientace se na trhu práce po skončení péče o dítě. Hlavním důvodem nezájmu zaměstnavatelů je vidina častého volna zaměstnance kvůli péči o nemocné dítě. Naopak starší lidé jsou často považováni za neflexibilní, nové věci se učí déle a mají zastaralý pohled na řešení nově vzniklých skutečností. Toto jsou příčiny, proč jsou starší lidé také zařazeni do rizikových skupin. (Buchtová, 2002)

### **3.3 Státní politika zaměstnanosti**

Státní politiku zaměstnanosti zaštiťuje primárně stát s pomocí dalších subjektů, které jsou činné na trhu práce. Jedná se především o zaměstnavatele, odborové organizace, územně samosprávné celky, profesní organizace, sdruženími pro osoby se zdravotním omezením a také organizacemi zaměstnavatelů. (Pracovněprávní předpisy, 2011)

Hlavní činností je zabezpečování práva každého občana na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace, jenž je na trhu práce a následném zpracovávání prognóz a

programů vedoucí ke snížení nezaměstnanosti a dále koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů, zda jsou v souladu se strategií evropské unie a následného čerpání dotací na programy pro zaměstnanost. (Pracovněprávní předpisy, 2011)

Politika zaměstnanosti v České republice je zabudována v hospodářské politice státu s cílem dosažení rovnováhy na trhu práce. K dosažení rovnováhy jsou využívány nástroje, které jsou uplatňovány a rozdělovány dle své podstaty do dvou skupin této politiky, a to na aktivní politiku a pasivní politiku zaměstnanosti. (Brčák, 2010)

Strategie zaměstnanosti bere v potaz výsledky a závěry z jiných strategických dokumentů, které jsou platné pro dané období ve státě. Aktuálně je navržena strategie zaměstnanosti pro období 2013-2020, která vychází z Koncepce politiky zaměstnanosti a jejich příloh. Pro zvýšení zaměstnanosti v ČR jsou vymezeny čtyři hlavní priority, na které se Strategie zaměstnanosti zaměřuje. První prioritou je podpoření ohrožených skupin na trhu práce, aby měly přístup k zaměstnání. Druhou prioritou je podpora žen a mužů v rovnosti na trhu práce, třetí je podpora zaměstnanců a zaměstnavatelů, aby docházelo k přizpůsobování se trhu práce a jeho potřebám. Poslední prioritou je zaměřená na rozvoj veřejných služeb. Priority se odráží v aktivní a pasivní politice nezaměstnanosti. ([www.portal.mpsv.cz/strategie](http://www.portal.mpsv.cz/strategie), [cit. 2018-01-30])

Aktivní politika zaměstnanosti má za cíl zvýšit zaměstnanost a tím pomoci některým ohroženým skupinám nalézt zaměstnání na pracovním trhu. Generálně, mezi nástroje, jimiž je politika prováděna, jsou veřejné služby zaměstnanosti. Jedná se o služby poskytované úřadem práce, služby agentur zprostředkovávající práci, poradenství, rekvalifikační kurzy, programy zaměřené na ohrožené skupiny či podpora vytváření nových pracovních míst. (Brčák, 2010)

Aby mohla být aktivní politika vykonávána kvalitně, je třeba vyhradit dostatečně velký rozpočet pro tyto akce. V posledních letech je však nedostatečný rozpočet. Konkrétní opatření která jsou uvedena ve Strategii zaměstnanosti jsou například zvýšení poradenských aktivit při Úřadu práce České republiky jejím uchazečům a zájemcům o zaměstnání, podpora vytváření pracovních příležitostí v problémových regionech, úprava povinného podílu zaměstnávání počtu osob se zdravotním postižením, podpora využívání pracovní rehabilitace a koordinované rehabilitace, revize systému rekvalifikací a mnohé další. ([www.portal.mpsv.cz/strategie](http://www.portal.mpsv.cz/strategie), [cit. 2018-01-30])

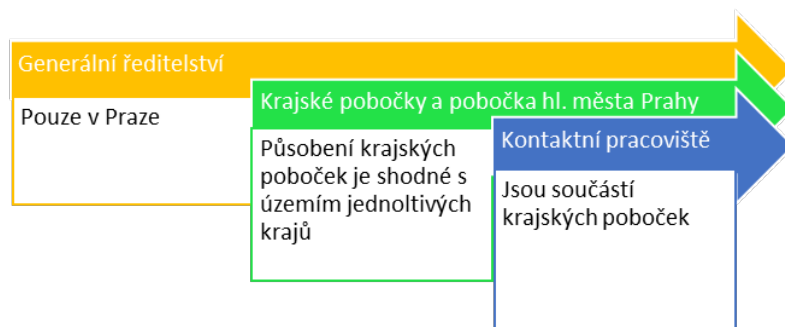
Pasivní politika zaměstnanosti se snaží vytvářet přijatelné sociální podmínky pro existenci nezaměstnaných jedinců a snížit tak sociální dopad na celou společnost.

Nástrojem často užívaným jsou finanční podpory v nezaměstnanosti či předčasný odchod do starobního důchodu. Aby byla tato pomoc nezaměstnaným poskytnuta, je nutné splnit několik podmínek. Například o podporu v nezaměstnanosti může žádat pouze uchazeč o zaměstnání zaevidovaný na úřadu práce, který v rozhodném období, posledních 24 měsících, získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání. Výše podpory se poté vypočítává na základě jeho průměrného měsíčního výdělku, který je zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období, nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, vykonával-li uchazeč o zaměstnání naposledy samostatnou výdělečnou činnost. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. V současné době je to 15 660 Kč. (Brčák, 2010; [www.mpsv.cz/zaměstnanost](http://www.mpsv.cz/zaměstnanost), [cit. 2018-01-30])

### 3.4 Úřad práce

První úřad práce České republiky vznikl v roce 1990, kdy bylo přijato opatření č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Působnost, která se týkala pracovních sil, byla tak delegována z okresních národních výborů právě na nově vzniklé úřady práce. Počet institucí v roce založení dosahoval 76. Úřady práce byly umístěné ve všech okresech a hlavním městě Praze. V roce 2011 došlo k reorganizaci struktury úřadu práce na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky kdy vznikl nově centralizovaný Úřad práce České republiky se sídlem v Praze a hlavním představitelem je zde generální ředitel. ([www.portal.mpsv.cz/historie](http://www.portal.mpsv.cz/historie), [cit. 2017-09-24])

**Obrázek 3 Organizační struktura Úřadu práce České republiky**



**Zdroj 4** Vlastní zpracování, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Na obrázku č. 3 je znázorněna organizační struktura Úřadu práce České republiky, která je aktuálně platná. Generální ředitelství v Praze je nejvyšší instituce, pod kterou spadají všechny úřady práce v České republice. Jeho prací je vytváření podkladů pro ministerstvo, řešení stěžejních otázek týkajících se trhu práce, spolupracuje se správními úřady a institucemi na území České republiky, ale i zahraničními institucemi. Zřizuje školící a rekvalifikační střediska, vykonává kontrolní činnost o volném pohybu služeb a pod jeho záštitou pracují Krajské pobočky. Kompetence krajských poboček jsou na nižší úrovni než kompetence generálního ředitelství. Zúčastňují se při tvorbě mezinárodních programů týkajících se oblasti lidských zdrojů, přijímají opatření na rovnocenné zacházení s pohlavími, zajišťují posuzování zdravotního stavu u osob zdravotně znevýhodněných, vykonávají a zajišťují převážně nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Kontaktní pracoviště spadající pod Krajské pobočky jsou přímými vykonavateli zprostředkování práce a státní sociální podpory, tedy aktivní vyhledávání zaměstnání pro uchazeče a poradenská činnost. (Pracovněprávní předpisy, 2011; [www.portal.mpsv.cz/historie](http://www.portal.mpsv.cz/historie), [cit. 2017-09-24])

### **3.5 Rekvalifikace**

Pokud je fyzická osoba zaměstnaná či je nezaměstnaná a zaevidovaná na úřadě práce v místě svého bydliště, je možné požádat o rekvalifikaci, na základě které může získat nové zaměstnání, anebo si udržet zaměstnání stávající. Jedná se o to, že uchazeč, který o rekvalifikaci požádá, získá novou kvalifikaci v jiném oboru zaměření, nebo zvýší, prohloubí či rozšíří dosavadní kvalifikaci. Do obsahu rekvalifikace spadá však také udržení a obnovování dosažené kvalifikace. Může nastat i taková situace, že fyzická osoba získá svou první kvalifikaci, jestliže ukončila vzdělání po odchodu povinné školní docházky na základní škole. Na základě dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu jedince, schopností a zkušeností se určuje obsah a rozsah poskytované rekvalifikace. ([portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz), online 2017-12-30)

Zájemce o zaměstnání je osoba, která se dobrovolně přihlásí na úřad, ale je zaměstnaná. Jedná se o situaci, kdy má zájem o rekvalifikaci, či si chce najít nové zaměstnání. Zájemce je zaveden do evidence zájemců a podá základní osobní informace a nevznikají tak žádné povinnosti na straně zájemce. Naopak uchazeč o zaměstnání je nezaměstnaná osoba, která si požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání. Po zařazení

do evidence uchazečů o zaměstnání vzniká povinnost na straně uchazeče. Pokud tyto povinnosti nejsou plněny, může dojít k sankčnímu vyřazení jedince. (Pracovněprávní předpisy, 2011)

Rekvalifikace je poskytnuta v případě, splňuje-li žadatel podmínky pro její poskytnutí. První podmínkou je, že fyzická osoba musí být zaevidovaná na úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání. Osoba, která se uchází o rekvalifikaci, musí splňovat základní předpoklady a zdravotní stav odpovídající obsahu rekvalifikace a následný výkon profese. Pro to, aby byla rekvalifikace poskytnuta, je posuzována dosavadní kvalifikace uchazeče či zájemce o práci a jeho znalosti a dovednosti, zdravotní stav, možnost dojíždění do zaměstnání, péče o rodinné příslušníky, apod. Je poskytována taková rekvalifikace, která je potřebná a umožní tak získat nové zaměstnání či si ho udržet a především je na trhu práce tento typ pracovní pozice k dispozici. Velmi důležitou informací je, že na úhradu rekvalifikace a s tím spojených nákladů nevzniká právní nárok. (portal.mpsv.cz, online 2017-12-30)

Rekvalifikaci pro úřad práce zajišťuje pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona či zvláštního právního předpisu, zařízení se vzdělávacím programem na základě zvláštního předpisu nebo škola a vysoká škola v rámci oboru, do kterého je rekvalifikace směřována. O udělení či odejmutí akreditace rozhoduje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, příp. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Pracovněprávní předpisy, 2011)

### **3.5.1 Typy rekvalifikací**

Úřad práce nabízí dva základní typy rekvalifikací. Prvním typem je běžná rekvalifikace. Vzdělávací zařízení je vybráno formou veřejné zakázky na dané časové období, následně je s ním uzavřena smlouva o realizaci rekvalifikačního kurzu. Tento typ rekvalifikace je nabízen uchazečům a zájemcům o zaměstnání jako již připravený kurz u vysoutěženého vzdělávacího zařízení. Je dáno místo konání kurzu, termín, harmonogram.

Úřad práce může po dobu konání kurzu uchazeči přispět na úhradu prokázaných nutných výdajů, které se váží přímo na rekvalifikaci. Jedná se např. o jízdné na veřejnou dopravu (ve výjimečných situacích i na osobní automobil), na ubytování, příp. na lékařské vyšetření před nástupem na rekvalifikaci. O tuto rekvalifikaci může uchazeč nebo zájemce zažádat i v případě, že není přislíbeno pracovní místo. Uchazeč o zaměstnání má ze zákona nárok na podporu při rekvalifikaci. Na konci vzdělávacího kurzu se vykonává zkouška.

Pokud ji účastník nesplní, nehrozí finanční sankce, jen nedostane osvědčení o absolvování rekvalifikace. Pokud však uchazeč či zájemce přeruší rekvalifikaci bez udání vážných důvodů nebo odmítne nastoupit do zaměstnání, které je v souladu s nově získanou rekvalifikací, může úřad práce požadovat finanční náhradu za již proběhlou rekvalifikaci. Dále má úřad práce pravomoci sankčně vyřadit uchazeče z evidence. (Pracovněprávní předpisy, 2011; [www.mpsv.cz/bezneavolenerekvalifikace](http://www.mpsv.cz/bezneavolenerekvalifikace), [cit. 2017-10-11]; [portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz), online 2017-12-30)

Druhým typem je rekvalifikace zvolená. Zde si jedinec vybírá kurzy mimo nabídku úřadu práce. Volí si pracovní zaměření rekvalifikace a zároveň rekvalifikační zařízení, které však musí být akreditované ministerstvem. Na rozdíl od běžné rekvalifikace zde musí být již rozjednané konkrétní pracovní místo. U tohoto typu rekvalifikace existuje finanční limit pro účastníka ve výši 50.000,- Kč, který je platný pro období 3 let od prvního dne nástupu na zvolenou rekvalifikaci. U běžné rekvalifikace žádný finanční limit neexistuje. Platba za uchazeče/zájemce může být provedena pouze za situace, že je osoba po celou dobu v evidenci na úřadu práce. Dalším rozdílem od běžné rekvalifikace je i to, že pokud účastník nesloží na konci kurzu úspěšně zkoušku či předčasně ukončí kurz bez vážných důvodů, je povinen uhradit skutečnou částku kurzu. Pokud po ukončení kurzu účastník bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově zvolené kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace. Účastník kurzu bere na vědomí, že účastí na zvolené rekvalifikaci mu nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci. Jiné náklady než kurzovné Úřad práce nehradí. ([www.mpsv.cz/bezneavolenerekvalifikace](http://www.mpsv.cz/bezneavolenerekvalifikace), [cit. 2017-10-11], [portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz), online 2017-12-30)

## 4 Vlastní práce

Druhá část bakalářské práce stručně charakterizuje okres Strakonice, dále jsou prováděny analýzy podílu nezaměstnaných osob celkově v České republice v porovnání s kraji, v okresech Jihočeského kraje a analýza ohrožených skupin na trhu práce v působnosti Úřadu práce ve Strakonici. Další část je návrh rekvalifikačního kurzu.

### 4.1 Charakteristika okresu Strakonice

Okres Strakonice se nalézá v západní části Jihočeského kraje s rozlohou 1 032 km<sup>2</sup>, který se skládá celkem ze 7 okresů - České Budějovice, Český Krumlov, Prachatice, Strakonice, Tábor, Jindřichův Hradec, Písek. Síť úřadů práce v Jihočeském kraji se skládá z jedné krajské pobočky situované v Českých Budějovicích a šestnácti kontaktních pracovišť.

Plocha okresu je z 64% zemědělskou půdou. Před Sametovou revolucí bylo mnoho obyvatel zaměstnáno v Zemědělských družstvech, která v průběhu let zanikla. Charakter hospodářské činnosti se změnil ze zemědělského na průmyslově zemědělský. Sídlem větších provozoven jsou Strakonice. Další provozovny lze nalézt ve Vodňanech a v Blatné. V nynější době v Jihočeském kraji je největší podíl zaměstnaných osob v oblasti zpracovatelského průmyslu, kde je zaměstnáno přes 80 tisíc osob. Dalším odvětvím je Velkoobchod a maloobchod a Stavebnictví, tyto dvě odvětví zaměstnávají každé přes 30 tisíc osob. Dle sektorů je tedy největším odběratelem pracovní síly Průmysl a Služby, které zaobírají společně až 300 tisíc zaměstnaných osob, naopak zemědělství pouze něco mále přes 15 tisíc osob.

Na území se nachází celkem 112 obcí. Pouze 7 obcí splňuje podmínky pro zařazení do kategorie města, kde pouze 1 město je o velikosti od 20 000 do 49 999 obyvatel, čím se řadí jako největší město v okrese. Dále se na území nachází čtyři obce spadající do kategorie městys. Celkově lze říci, že okres Strakonice je spíše venkovský styl regionu, protože obcí do 499 obyvatel je zde 94 z celkových 112 obcí a hustota osídlení je šedesát devět obyvatel na kilometr čtvereční.

Celkový počet obyvatel Jihočeského kraje k 1. 1. 2017 je 3 151 113 obyvatel z čehož 70 697 obyvatel zaujímá okres Strakonice. Procentuální zastoupení v kraji je 22,44%. Počet mužů je 34 996, počet žen je 35 701. Věkové rozložení je rovnoměrné, pohybující



nad 500 obyvatel v dané kategorii. S přibývajícím věkem zastoupení kategorií klesá. I v tomto kraji se vyskytují jedinci starší sto let, kdy nejstaršímu obyvateli okresu je 105 let.

## **4.2 Analýza vývoje podílu nezaměstnaných osob**

V následujících kapitolách bude provedena analýza podílu nezaměstnaných osob v předem vytyčených oblastech. Podíl nezaměstnaných osob je ukazatelem nezaměstnanosti, který je vypočítáván jako podíl nezaměstnaných osob na osobách v daném věku, nikoli pouze na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

### **4.2.1 Analýza vývoje podílu nezaměstnaných osob v ČR a krajích**

Na grafu č. 2 lze pozorovat nejvyšší nezaměstnanost v Ústeckém kraji, kde podíl nezaměstnaných osob byl 11,5%. V průběhu sledovaného období je v tomto kraji nejvyšší nezaměstnanost v celé České republice. Z geografického hlediska leží Ústecký kraj na severozápadě České republiky a jeho zahraničním sousedem je Německo. Důvodem vysoké nezaměstnanosti je orientace převážně na těžký průmysl, ostatní odvětví mají menší šanci na zaměstnání, dalším důvodem je vysoký výskyt Romů dle výzkumů ČSÚ.

Naopak nejnižším podílem nezaměstnaných osob disponuje kraj Hlavního města Prahy ve výši 5,1 %, který je pod průměrem ČR 8,2%. V kraji Hlavního města Prahy se nachází mnoho pracovních příležitostí, trh je velice diverzifikován, uplatnění na trhu práce je velmi vysoké, nalézá se zde několik vysokých škol a tedy vysoké procento obyvatel má vysokoškolské vzdělání. Toto jsou hlavní výhody oproti dalším krajům v České republice. Jihočeský kraj je v celostátní komparaci na čtvrtém místě s podílem nezaměstnaných osob 7,1 %.

Z celorepublikového hlediska lze konstatovat, že nezaměstnaných osob v průběhu celého sledovaného období ubývalo. Toto je zapříčiněno obnovením růstu ekonomiky od roku 2014. V roce 2013 byl zaznamenán velmi vysoký nárůst smluv na dobu určitou a polovičních pracovních úvazků. S tím byl spojen i nárůst pracovních pozic a to převážně v oblasti ICT s meziročním nárůstem až o 2,7 % a veřejné služby nárůst 2,5 %. Nárůstem dohod o provedení činnosti tak docházelo k rychlejšímu nárůstu trhu práce neúměrně k odpracovaným hodinám. Zvyšování nabídky volných pracovních míst je v úzké spojitosti s ekonomickými faktory státu. Například u HDP byl v prvních třech kvartálech negativní,

v posledním kvartálu však došlo k prudkému nárůstu, čímž byla ovlivněna míra nezaměstnanosti.

V roce 2014 kontinuálně pokračuje rychlost růstu zaměstnanosti o velikosti 0,4 %. Nejvíce rozvíjející se odvětví byla profesní, vědecké, technické, vzdělání, zdravotnictví a zpracovatelský průmysl. Pokles byl zaznamenán v odvětví peněžnictví, pohostinství, zemědělství, lesnictví a rybářství. V tomto roce ubývalo smluv na poloviční úvazky a zvyšovala se míra sebezaměstnání. Ve všech krajích tyto změny vyvolaly úbytek poklesu podílu nezaměstnaných osob v rozmezí 0,1 – 1,1 p.b. V závorkách za jednotlivými kraji jsou uvedené hodnoty podílu nezaměstnanosti za rok 2013, meziroční pokles podílu nezaměstnaných osob je uváděn od 31. 12. 2013 do 31. 12. 2014.

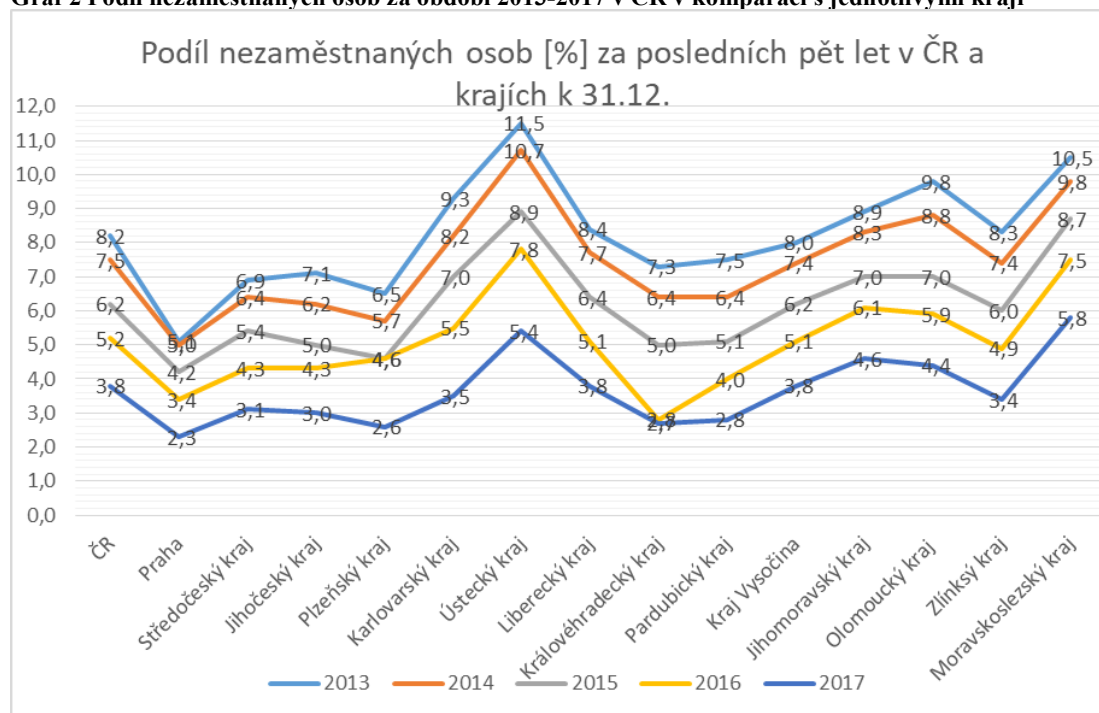
Největší pokles byl zaznamenán v Karlovarském (9,3 %) a Pardubickém (7,5 %) kraji, opakem byl kraj Hl. m. Prahy (5,1 %), kde byl nejmenší pokles. Znatelný poklesu podílu nezaměstnaných zaznamenal kraj Olomoucký (9,8 %) o 1 p. b, ale i Jihočeský (7,1%), Královéhradecký (7,3 %) a Zlínský kraj (8,3 %) o 0,9 p. b., dále Plzeňský (6,5% a Ústecký (11,5 %) kraj o 0,8 p. b. V kraji Libereckém (8,4 %) a Moravskoslezském (10,5 %) byl pokles o 0,7 p. b, ve Středočeském (6,9%) kraji byl 0,5 p. b., v kraji Jihomoravském (8,9 %) a Vysočina (8,0 %) byl pokles o 0,6 p. b. Pokles v průměru ČR (8,2 %) byl o 0,7 p. b.

V roce 2015 pokračovalo sílící tempo zaměstnanosti. Posilující odvětví byla oproti roku 2014 obchod, doprava a pohostinství. Naopak se méně dařilo peněžnictví a pojišťovnictví, stavebnictví, sebezaměstnání. Sebezaměstnané osoby rušily své živnosti a stávaly se kmenovými pracovníky podniků. V tomto roce dále stoupala intenzita tvorby nových pracovních míst. Nesoulad mezi nově vznikajícími pozicemi a nabídkou pracovních sil vedl ke zvyšování mezd, které ke konci roku dosáhlo v průměru až 4 %. Nejrychleji zvedající se mzdy (6,6 %) byly v odvětví pohostinství, ubytování a stravování.

V meziročním poklesu podílu nezaměstnaných 2014- 2015 lze zaznamenat prudký nárůst. Ve všech sledovaných krajích byl pokles alespoň o 1 p. b., jen v kraji Hl. město Praha byl tento pokles 0,8 p. b. Nejvyšší pokles byl zaznamenán v Ústeckém a Olomouckém kraji o 1, 8 p. b., druhý nejvyšší pokles byl v kraji Královéhradecký a Zlínský o 1, 4 p. b., v Libereckém, Pardubickém a Jihomoravském kraji došlo o sestup 1,3 p. b., v Jihočeském, Karlovarském kraji a na Vysočině byl pokles o 1, 2 p. b., v Moravskoslezském kraji o 1,1 p. b. A ve Středočeském kraji o 1 p. b. V průměru v České republice došlo o pokles v podílu nezaměstnaných osob o 1, 3 p. b.

Rok 2016 byl stále příznivý pro vytváření nových pracovních míst a to převážně ve zpracovatelském průmyslu, kterému se již dařilo třetím rokem po sobě, dále odvětví profesní a vědecké, obchod, doprava, ubytování, ale také zde byly příznivé podmínky pro zakládání živností. Naopak k poklesu docházelo u veřejných služeb. Na základě uvolněnější politiky státu pokračovalo i zvyšování mezd, kromě odvětví těžby a dobývání, které jako jediné stagnovalo. Příznivá situace ve snižování nezaměstnanosti panovala téměř u 90 % států v Evropské unii.

**Graf 2 Podíl nezaměstnaných osob za období 2013-2017 v ČR v komparaci s jednotlivými kraji**



**Zdroj 5 Vlastní zpracování, mpsv.cz**

Tempo snižování podílu nezaměstnaných se ve většině krajů zpomalilo, v některých stagnovalo či nebylo žádné a v některých krajích se skokově zvýšilo. V Plzeňském kraji v mezidobí 2015 – 2016 nedošlo k žádnému snížení a podíl nezaměstnaných osob zůstal stejný (4,6 %). Pokles podílu nezaměstnaných se zmenšil v kraji Jihočeském na 0,7 p. b, v Ústeckém, Pardubickém, Olomouckém, Zlínském a v Kraji Vysočina na 1, 1 p. b., v Jihomoravském kraji na 0,9 p. b. Konstantní tempo poklesu zůstal v kraji Hl. města Praha 0,8 p. b., v Libereckém kraji 1, 3 p. b. Zvyšující pokles byl zaznamenán ve Středočeském kraji na 1,1 p. b, Karlovarském kraji na 1,5 p. b. a

Moravskoslezském kraji na 1, 2 p. b. Ke skokovému zvýšení poklesu došlo v kraji Královéhradecký, a to o 2,2 p. b. z původního 1, 4 p. b.

Silný ekonomický růst pokračoval i v roce 2017, stále se vytvářela nová pracovní místa a nejvíce zaměstnaných osob bylo v odvětví obchodu, dopravy, ubytování a pohostinství. V tomto roce byla průměrná nejnižší obecná míra nezaměstnanosti v České republice na prvním místě v porovnání s ostatními členskými státy v Evropské unii a to na úrovni 2,7 %.

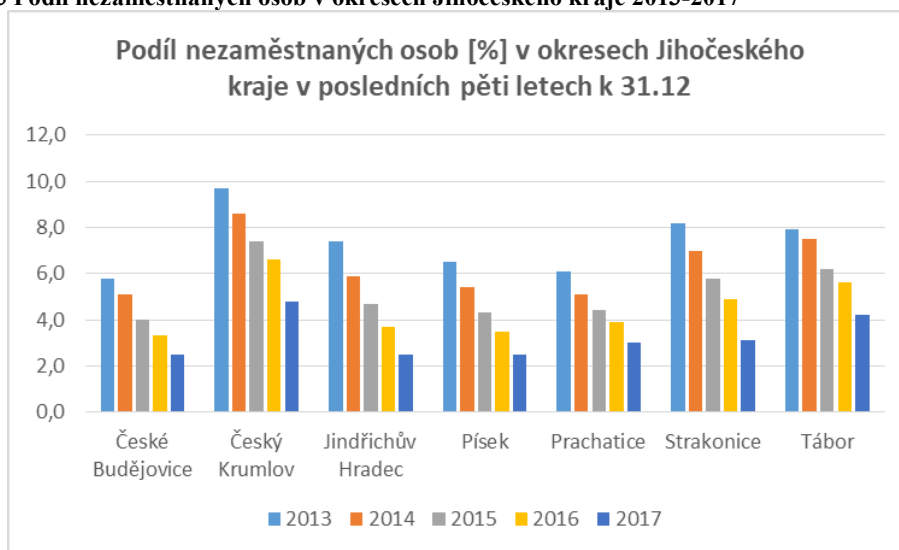
V posledním sledovaném mezidobí 2016 – 2017 je v závorkách uveden stav podílu nezaměstnaných osob k 31. 12. 2017. Vývoj byl následující: v celorepublikovém průměru (3,8 %) se jednalo o pokles o 1,4 p. b., v kraji Hl. města Prahy (2,3 %) o 1,1 p.b. , v kraji Středočeském ( 3,1 %), Pardubickém (2,8 %) o 1, 2 p. b., v kraji Jihočeském (3,0 %), Libereckém (3,8 %) a v kraji Vysočina (3,8 %) o 1,3 p. b., v kraji Plzeňském (2,6 %) a Karlovarském (3,5 %) o 2 p. b., v Ústeckém (5,4 %) kraji dokonce došlo k poklesu o 2,4 p. b., v Královéhradeckém (2,7 %) kraji pokles o 0,1 p. b., v kraji Jihomoravském (4,6 %), Olomouckém (4,4 %) a Zlínském (3,4 %) došlo k poklesu o 1, 5 p. b. a závěrem v Moravskoslezském (5,8 %) došlo ke snížení o 1,7 p. b.

#### **4.2.2 Analýza podílu nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje k 31.12 v období 2013-2017**

Jak bylo výše již zmíněno, Jihočeský kraj se skládá ze sedmi okresů. Z grafu č. 3 vyplývá, že nejvyšší podíl nezaměstnaných osob se nachází v okrese Český Krumlov. V roce 2013 dosahoval podíl nezaměstnaných hodnoty 9,7 %, která tak byla nejvyšší za sledované období. Tento stav způsobilo nejrozsáhlejší snižování pracovních sil právě v daném okrese. Propouštění zaměstnanců bylo vlivem zániku podniku JIP-papírny Větrní, a.s., která se dostala do insolvenčního řízení. Naopak nejnižší podíl nezaměstnaných osob 5,8 % se nacházel v okrese České Budějovice. Jedním z důvodů, proč se tomu tak dělo je, že se v tomto okrese nachází stejnojmenné krajské město, kde je univerzita a větší rozmanitost zaměstnání, ale také zde došlo k největšímu počtu náborem nových zaměstnanců v podnicích NICOTRANS a.s., Robert Bosch s.r.o. a v podniku Budějovický Budvar. K dalšímu znatelnému snižování stavu zaměstnanců došlo v okrese Jindřichův Hradec ve městě Suchdol nad Lužnicí, společnost s ručením omezeným Eaton Elektrotechnika. Podíl nezaměstnaných v tomto okrese dosahoval 7,4 %. V okrese Tábor (7,9 % podílu nezaměstnaných) propouštěla firma ACCO Czech a.s., jednalo se o menší rozsah než

v předchozích případech. I v dalších okresech Písek a Prachatice (6,1 % podílu nezaměstnaných osob) docházelo k mírnému snižování stavu zaměstnanců, nikoliv v takovém rozsahu jako v okrese Český Krumlov a Jindřichův Hradec. Nedochovalo však jen ke snižování stavu, ale také k náboru nových zaměstnanců například v okrese Písek, kde podíl nezaměstnaných dosáhl výše 6,5 %, Český Krumlov, Tábor a Strakonice, kde došlo k většímu počtu náboru zaměstnanců v podniku DURA Automotive k. s. sídlící v Blatné. V okrese Strakonice byl evidován druhý nejvyšší podíl nezaměstnaných osob ve výši 8,2 %.

**Graf 3 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje 2013-2017**



**Zdroj 6 Vlastní zpracování, mpsv.cz**

V následujících letech docházelo ke snižování podílu nezaměstnaných ve všech okresech Jihočeského kraje v důsledku pozitivní hospodářské situace. V roce 2014 bylo snižování stavů zaměstnanců největšího rozsahu v okrese České Budějovice a Strakonice. Počet propuštěných však nepřekonal počet nově přijatých zaměstnanců do ostatních podniků v daných okresech. Pokles podílu nezaměstnaných v okrese České Budějovice však byl jeden z nejmenších v hodnotě 0,7 p. b., ačkoliv zde byl vysoký podíl přijímání nových zaměstnanců do podniků. Naopak v okrese Strakonice i přes velkou míru nově propuštěných osob byl pokles podílu nezaměstnaných jeden z nejvyšších v Jihočeském kraji a to o 1,2 p. b. Nejnižší pokles podílu nezaměstnaných o 0,4 p. b byl v okrese Tábor, kde nebyl hlášen vyšší počet nově nabíraných zaměstnanců. V okresech Český Krumlov a Písek klesl podíl nezaměstnaných o 1,1 p. b, v okrese Jindřichův Hradec o 1,5 p. b., v Prachaticích o 1 p. b.

V roce 2015 došlo k propouštění zaměstnanců převážně v okresech Písek, Jindřichův Hradec a Strakonice. Pokles podílu nezaměstnaných se v těchto okresech jen mírně zpomalil jako například u Jindřichova Hradce, kde došlo k poklesu o 1,2 p. b, u okresu Prachatice došlo k poklesu o 0,7 p. b a v okrese Strakonice pokles zůstává konstantní. Tento konstantní pokles byl v závislosti na nábore nových pracovních sil ve společnosti DURA Automotive k. s. V okrese České Budějovice byl hlášen nejvyšší nárůst nových zaměstnanců v podniku Robert Bosch s.r.o., v Nemocnici v Českých Budějovicích a.s. a v přilehlých městech kolem Českých Budějovic. Podíl nezaměstnaných osob zde tak klesl o 1,1 p. b. V okrese Český Krumlov byl pokles podílu nezaměstnaných o 1,2 p. b, v Prachaticích 0,7 a v okrese Tábor 1,3 p. b. Ve všech třech zmíněných oblastech probíhal znatelný nábor nových zaměstnanců.

Za rok 2016 došlo k největšímu snížení počtu zaměstnanců převážně v okrese Prachatice, v rámci prodejního řetězce Tesco Store ČR a. s., v okrese Českých Budějovic to byla společnost Jaderná elektrárna Temelín, v okrese Písek Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o., Eaton Elektrotechnika v okrese Jindřichův Hradec či v okrese Český Krumlov Jihostroj. Velký počet přijímaných zaměstnanců pak byl hlášen u okresů České Budějovice, Tábor, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice. Změny ve vývoji zaměstnanosti tak vedly k poklesu podílu nezaměstnaných osob v okrese České Budějovice o 0,7 p. b., Český Krumlov o 0,8 p. b, Jindřichův Hradec o 1 p. b., Písek o 0,8 p. b, Prachatice o 0,5 p. b., Strakonice o 0,9 p. b a Tábor o 0,6 p. b.

V posledním sledovaném roce byl zaznamenán největší úbytek zaměstnanců ve slévárně SCB Foundry v Českých Budějovicích, Tesco Store ČR a.s. celkově v Jihočeském kraji se zaměřením na vedoucí pracovníky, DURA Automotive k. s. v okrese Strakonice či podniky nacházející se na území okresu Český Krumlov. Své počty zaměstnanců pak navyšovaly podniky v Českých Budějovicích, jmenovitě Robert Bosch s.r.o. a Nemocnice v Českých Budějovicích a.s., či další společnosti nacházející se v okresech Tábor, Jindřichův Hradec, Český Krumlov a Písek. V roce 2017 byl evidován nejnižší stav podílu nezaměstnaných osob ve všech sledovaných okresech. V okrese České Budějovice došlo k poklesu o 0,8 p. b, v Jindřichově Hradci o 1,2 p. b. A v Písku o 1 p. b. Tyto tři okresy dosáhly nejnižšího podílu nezaměstnaných osob ve výši 2,5 %. V okrese Český Krumlov byl pokles o 1,8 p. b., který byl nejvyšší za těchto pět let. Hodnota podílu nezaměstnaných tak byla na úrovni 4,8 %. V okrese Prachatice došlo k úbytku o 0,9 p. b na 3 %, v okrese Strakonice byl pokles 1,8 p. b., který rovněž jako u Českého Krumlova

byl nejvyšší za sledované období, hodnota podílu nezaměstnaných v okrese Strakonice tak dosahovala na hodnotu 3,1 %. V posledním okrese, Tábor, byl pokles o 1,4 p. b. na hodnotu 4,2 %.

Ve srovnání podílu nezaměstnaných osob v průměru za celou Českou republiku a okrese Strakonice, lze říci, že křivka v prvním sledovaném roce 2013 vychází ze stejného bodu a to hodnoty podílu nezaměstnaných 8,2 %. V následujících letech je situace v okrese Strakonice příznivější, než je v celorepublikovém průměru. Dá se říci, že křivka podílu nezaměstnaných v okrese Strakonice kopíruje křivku podílu nezaměstnaných v ČR jen s menšími odchylkami v řádu 0,1 p. b. Ohledně komparace s ostatními okresy lze konstatovat, že okres Strakonice má vyšší podíl nezaměstnaných osob než většina ostatních okresů.

#### **4.2.3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Strakonice v období leden-prosinec 2017**

V tabulce č. 1 je zobrazen průběh nezaměstnanosti v okrese Strakonice za vytyčené období, které bylo sledováno od ledna do prosince v roce 2017. Celkový počet nezaměstnaných v lednu dosahoval nejvyššího evidovaného počtu 2 509 nezaměstnaných. První kvartál byl charakteristický prudším spádem úbytku nezaměstnaných osob. Největší úbytek o 389 nezaměstnaných byl zaznamenán v březnu na počet evidovaných osob 2 009. V druhém kvartálu se sestup počtu nezaměstnaných zpomaloval. V dalších měsících byl vývoj kolísavý. Červenec a srpen měly vzrůstající tendenci, ačkoliv přírůstek nebyl příliš vysoký. V měsíci září a říjnu opět docházelo k úbytku počtu nezaměstnaných. V říjnu byl evidován nejnižší stav nezaměstnaných na úřadu práce za celý rok v počtu 1486 osob. Měsíce listopad a prosinec měly mírnou zvyšující se křivku počtu nezaměstnaných osob.

Podíl ženského zastoupení v celkové nezaměstnanosti v okrese Strakonice se v průměru pohybuje lehce nad 52 %. Vývoj v první polovině roku měl vzrůstající tendenci. Od ledna s podílem nezaměstnaných žen 45 % se dostal v červnu do výše 55 %, tedy celkem vzrostl o 10 p. b. I v druhé polovině roku tento růst pokračoval do vrcholu 57,5 % dosaženého srpnu. Do konce roku následoval mírný pokles až do podílu 48 % zastoupení žen v evidenci nezaměstnaných osob v měsíci prosinci.

Podíl osob se starající se o děti do 15 let se na celkové nezaměstnanosti pohyboval od 21,1 – 29,0 %. Nejnižší hranice dosahoval v lednu 2017 a až do května se zvyšoval na

hodnotu 29 %, po zbytek roku se podíl snižoval. Největší skokový rozdíl byl zaznamenán z března do dubna, kdy rozdíl mezi hodnotami byl 3,6 p. b.

Z pohledu podílu nezaměstnaných osob na Úřadu práce Strakonice v jednotlivých stupních zdravotních postiženích vychází jako nejohroženější skupina s 1. stupněm invalidity. V průměru je zastoupení této skupiny 55%. Dle výsledků jako další následovala skupina lidí s 2. stupněm invalidy s průměrným podílem 40 % na OZP. Nejméně evidovaných osob je se zdravotním znevýhodněním v průměrném podílu 5,3 %. Ani v jedné výše zmíněné skupině nedošlo k extrémním výkyvům. Skupina se 3. stupněm invalidity zde není zmíněna z důvodu, že tyto osoby se na úřad práce neevidují.

S ohledem na délku nezaměstnanosti je nejpočetnější skupina osob bez práce pod 5 měsíců. V průměru jejich podíl na celkové nezaměstnanosti je 48,7%. Nejvyšší počet nezaměstnaných z této skupiny byl v lednu v hodnotě 1060 osob, podíl na celkové nezaměstnanosti 42,3 % však nejvyšší nebyl. Počet osob v průběhu roku postupně klesal, ačkoliv podíl se vyvíjel závisle na celkovém počtu evidovaných nezaměstnaných osob. Nejvyšší podíl 54,4 % byl zaznamenán v květnu a počtu 854 osob. Naopak nejnižší podíl 42,8 % byl zaznamenán v lednu s počtem nezaměstnaných 712.

Úřad práce bere jako ohroženou skupinu nezaměstnaných, kteří jsou evidováni déle než 12 měsíců. Celkový průměrný podíl na nezaměstnaných z pohledu času tvoří 30,1 %. V tabulce č. 1 je tato skupina ještě rozdělena na dvě části - nezaměstnané od 12 do 24 měsíců a nad 24 měsíců. Z výsledků je jasně patrné, že vyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných zastává skupina nad 24 měsíců, jejíž průměrný podíl je 20,2 %. Od ledna kdy měla podíl 18,6 %, byla vzrůstající tendence až do května, následoval mírný pokles. Nejnižší hodnoty 16,3 % bylo dosaženo v prosinci s počtem nezaměstnaných osob 271, který byl o 196 menší než v lednu. Skupina nezaměstnaných od jednoho roku do dvou let je méně početně zastoupená. Její průměrný podíl tvoří 10 %. Průběh vývoje podílu je souběžný s vývojem počtu nezaměstnaných ve skupině 24 měsíců plus.

Osoby na mateřské/rodičovské dovolené jsou taktéž méně zastoupenou skupinou, jejichž podíl na celkové nezaměstnanosti se pohybuje od 3,8 % do 4,5 %. Vývoj této skupiny je totožný s vývojem osob starajících se o dítě do 15 let. U zmíněných skupin (osoby pečující o dítě do 15 let, osoby vyžadující zvláštní pomoc, osoby na mateřské/rodičovské dovolené) lze říci, že z 98 % jsou zde zastoupeny ženy.



**Tabulka 1 Nezaměstnanost v okrese Strakonice leden-prosinec 2017 (počet osob)**

Měsíc	Okres Strakonice	celkem	OZP	z toho			Délka nezaměstnanosti			těh., kojící a do 9 m, por.	os. pečuj. o dítě do 15	osoby potřebuj. zvl. pomoc	Věková struktura					UoZ po MD/RD celkem
				os. zdrav. znevýho dn.	1. st. inval.	2. st. inval.	5<měsíců	12-24	nad 24				z toho					
													do 18 let	50-54	55-59	60-64	nad 65	
leden	celkem	2 509	529	26	291	211	1 060	208	467	32	300	5	33	313	404	181	6	108
	z toho ženy	1 144	267	13	153	101	586	115	253	32	291	4	18	144	202	32,0	2	105
únor	celkem	2 398	523	23	284	215	1 056	216	442	40	295	5	32	310	386	188	7	99
	z toho ženy	1 092	266	12	151	103	581	123	239	40	288	4	17	146	189	36,0	2	96
březen	celkem	2 009	506	21	284	201	994	208	407	43	310	7	32	256	353	175	7	91
	z toho ženy	994	259	12	151	96	562	125	219	43	302	6	17	131	181	41	2	89
duben	celkem	1 675	483	20	266	196	901	194	380	42	275	5	27	212	302	166	8	71
	z toho ženy	903	253	13	140	100	520	119	208	42	268	4	17	128	160	40,0	2	69
květen	celkem	1 570	456	23	247	186	854	173	359	38	274	4	24	190	254	161	8	71
	z toho ženy	849	238	14	131	93	487	103	196	38	267	4	15	110	139	40	2	69
červen	celkem	1 547	447	23	242	181	841	163	347	35	271	4	24	180	258	166	8	69
	z toho ženy	857	237	15	129	92	476	97	190	35	263	4	15	106	142	44	2	68
červenec	celkem	1 656	451	26	245	179	822	171	342	42	284	4	21	200	262	166	7	73
	z toho ženy	948	245	17	135	92	473	102	190	42	279	4	14	121	142	44,0	2	72
srpen	celkem	1 676	449	22	247	179	823	164	343	38	282	3	16	203	244	177	7	74
	z toho ženy	964	247	15	137	94	479	104	191	38	276	3	12	125	133	55,0	2	73
září	celkem	1588	422	27	227	168	763	159	322	34	245	3	18	184	237	182	7	66
	z toho ženy	877	229	18	124	87	439	98	182	34	240	3	10	113	131	57,0	2	64
říjen	celkem	1486	401	24	218	159	725	151	300	29	215	3	24	177	231	171	7	64
	z toho ženy	811	220	16	121	83	412	96	167	29	211	3	12	109	133	52,0	2	62
listopad	celkem	1500	397	26	214	157	707	142	288	26	213	2	23	184	225	166	6	63
	z toho ženy	785	214	16	118	80	401	89	163	26	210	2	12	114	125	48,0	2	62
prosinec	celkem	1664	408	27	222	159	712	147	271	24	215	2	24	207	265	157	6	64
	z toho ženy	806	219	15	123	81	416	95	156	24	212	2	12	115	139	45,0	2	63

Zdroj 7 Vlastní zpracování, www.mpsv.cz

Skupina žen těhotných, kojících a do 9 měsíců po porodu je má velmi malé zastoupení. Podíl na celkové nezaměstnanosti se pohybuje v rozmezí 1,3 – 2,5 %. Počet žen se nijak výrazně neměnil za celé sledované období. Největší rozdíl byl v meziměsíčním přírůstku 8 žen v měsících leden – únor, se změnou z 32 na 40 žen. Nejnižší evidovaný počet 24 byl v prosinci s podílem na celkové nezaměstnanosti 1,4 %. Další skupinou jsou osoby se vyžadující zvláštní péči, která je v zanedbatelném zastoupení od 2 do 7 osob a podílu na nezaměstnaných od 0,1 do 0,3 %. Osoby pečující o svého potomka do 15 let tvoří v ročním průměru 15,2 %. Vývoj počtu těchto osob je podobný křivce vývoje celkové nezaměstnanosti v okrese Strakonice. Nejvyšší počet evidovaných osob 200 byl v lednu s nejnižším podílem 12 %. Naopak nejvyšší počet osob 310 byl evidován v měsíci březnu s podílem 15,4 %, tedy o 3,4 p. b. více než v lednu. Nejvyšší podíl na celkové nezaměstnanosti pak byl zaznamenán v měsících květen a červen, kdy oproti počáteční hodnotě byl nárůst o 5,5 p. b. na hodnotu 17,5 %.

Věkově ohrožené skupiny jsou mladiství do 18 let a poté starší osoby. Celkem tyto kategorie tvoří v průměru 40,1 %. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou osoby od 55 do 59 let, kdy průměrný podíl se pohybuje kolem 16,4 %. Nejvyššího podílu dosáhla kategorie v měsíci dubnu s hodnotou 18,2 % a počtem osob 302 i přesto to bylo o 102 osob méně než v prvním měsíci sledovaného období, kdy počet osob byl 404 a podíl 16,1 %. Z tohoto je patrné, že i když celkový počet nezaměstnaných klesá, tak počet osob v tomto věku klesá pomalejším tempem. V žádné jiné věkové skupině starších osob takovýto razantní rozdíl nebyl zaznamenán.

Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby ve věku 50 – 54 let s podílem na celkové nezaměstnanosti se pohyboval v rozmezí 11,6 – 12,9 %. Téměř zanedbatelnou skupinou jsou osoby starší 65 let, kdy počet evidovaných osob za sledované období nepřekročil výši 8 evidovaných osob, tzn. podíl na celkové nezaměstnanosti 0,2 – 0,5 %. Důvodem proč je tato skupina tak málo zastoupená, jsou odchodu do starobního důchodu a tedy současné vyřazení z evidence úřadu práce. Mladiství také tvoří méně zastoupenou skupinu, jejichž průměrný podíl na celkové zaměstnanosti tvoří 2 %. A nejvyšší evidovaný počet uchazečů byl 42. Tomuto výsledku přispívá, že se zvyšuje vzdělanost obyvatelstva a dále věnovaná pozornost těmto osobám na úřadu práce.

V okrese Strakonice nebylo hlášeno žádným podnikem nadměrné propouštění zaměstnanců a vývoj nezaměstnanosti ve sledovaném roce byl závislý na opakovaném cyklu a zároveň na smlouvách na dobu určitou. Závěrem lze říci, že nejvýše početné

skupiny evidované na úřadu práce jsou - osoby s 1. stupněm invalidity, starší osoby v rozmezí 50 – 54 let, 55 – 59 let a osoby pečující o dítě do 15 let (převážně ženy).

### **4.3 Rekvalifikační kurzy v Jihočeském kraji**

Tato kapitola se zaměřuje na vysoutěžené běžné rekvalifikační kurzy v Jihočeském kraji, volnými pracovními pozicemi v okrese Strakonice a následným návrhem rekvalifikačního kurzu pro ohrožené skupiny na trhu práce.

#### **4.3.1 Volné pracovní pozice v okrese Strakonice**

V tabulce č. 2 je uveden vývoj volných pracovních pozic, které byly v průběhu roku 2017. Z tabulky vyplývá, že největší podíl volných míst zabírá oblast Obsluhy strojů a zařízení, montérů. Podíl tohoto odvětví se v průběhu roku zvyšoval z 32 % na 40 % v posledních dvou kvartálech. V prvním kvartále bylo 266 volných míst v této oblasti, ve druhém kvartále došlo k nárůstu o 127 volných míst, následoval nárůst o 125 volných míst na počet 518, v posledním kvartále došlo ke snížení na hodnotu 460 volných pracovních míst. V této oblasti byly nejžádanější povolání Montážní dělník výrobků a zařízení, Řidiči a obsluha pojízdných zařízení.

Druhou nejžádanější byla oblast Řemeslníků a opravářů, jejichž podílové vzrostlo od prvního kvartálu z 23 % na konečné číslo 31 % v posledním kvartále. Počet volných míst měl vývoje následující: v prvním kvartále bylo 194 míst, v druhém došlo k nárůstu o 127 míst, ve třetím kvartále došlo k nárůstu o 97 volných míst a v posledním kvartále byl pokles o 3 volné pracovní pozice na celkovou hodnotu 356 volných pracovních míst. Nejžádanějším povoláním byli Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci.

Další poměrně hojně zastoupenou skupinou jsou Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kde největší počet volných pracovních míst byl v povolání Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství a Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby. Vývoj volných pracovních byl: v prvním kvartále 155, v dalším kvartále došlo k poklesu o 1 pracovní místo, ve třetím kvartále se počet opět snížil tentokrát o 24 míst a v posledním kvartále došlo opět ke snížení počtu pracovních míst o 38 míst na počet 92.

Tři výše zmíněné oblasti jsou vhodné především pro mužské pohlaví s žádným zdravotním limitem. Důvodem velké poptávky po těchto pracovních místech je zaměření okresu (průmyslově zemědělský), které bylo popsáno v charakteristice okresu Strakonice.

**Tabulka 2 Volné pracovní pozice za jednotlivé kvartály v roce 2017 (jednotky volných míst)**

CZ-ISCO	Popis	1Q	2Q	3Q	4Q
1*	Zákonodárci a řídicí pracovníci	1	3	5	2
11	Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci	0	0	1	0
12	Řídicí pracovníci v oblasti správy podniku	0	0	0	1
13	Řídicí pracovníci v oblasti výroby, informačních technologií	1	3	3	1
14	Řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích, stravovacích služeb	0	0	1	0
2*	Specialisté	32	37	35	25
21	Specialisté v oblasti vědy a techniky	3	8	8	5
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	15	13	12	10
23	Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	9	8	9	4
24	Specialisté v obchodní sféře a veřejné správě	1	2	0	3
25	Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií	3	3	2	0
26	Specialisté v oblasti právní, sociální, kulturní	1	3	4	3
3*	Techničtí a odborní pracovníci	67	76	86	73
31	Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky	31	37	44	45
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	25	23	26	17
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě	10	13	14	9
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, kultury, sportu	0	1	2	2
35	Technici v oblasti informačních a komunikačních technologií	1	1	0	0
4*	Úředníci	14	22	22	17
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři	3	7	7	4
42	Pracovníci informačních služeb, na přepážkách	1	2	1	1
43	Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice	8	11	13	12
44	Ostatní úředníci	2	2	1	0
5*	Pracovníci ve službách a prodeji	81	89	121	91
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	38	34	53	37
52	Pracovníci v oblasti prodeje	28	31	28	26

53	Pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví	11	13	16	9
54	Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	4	11	24	19
6*	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství	4	4	5	9
61	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	3	4	5	9
63	Farmáři, rybáři, lovci a sběrači samozásobitelé	1	0	0	0
7*	Řemeslníci a opraváři	194	262	359	356
71	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách	8	16	14	37
72	Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci	117	167	185	207
73	Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel	1	1	1	0
74	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	12	14	18	10
75	Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu	56	64	141	102
8*	Obsluha strojů a zařízení, montéři	266	393	518	460
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	31	52	58	46
82	Montážní dělníci výrobků a zařízení	55	107	235	206
83	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	180	234	225	208
9*	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	155	154	130	92
91	Uklízeči a pomocníci	10	18	13	23
92	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	67	38	25	13
93	Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby	68	87	72	46
94	Pomocní pracovníci při přípravě jídla	7	5	12	6
96	Pracovníci s odpady a ostatní pomocní pracovníci	3	6	8	4
<b>Celkem</b>		<b>814</b>	<b>1 040</b>	<b>1 281</b>	<b>1 125</b>

Zdroj 8 Vlastní zpracování, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Čtvrtou nejvíce poptávanou skupinou jsou Pracovníci ve službách a prodeji. V prvním kvartálu bylo 81 volných míst, v následujícím kvartálu 89, ve třetím kvartálu 121 a v posledním roce došlo k poklesu na 91 volných pracovních míst. Tato oblast by byla možnou vhodnou pro vytvoření rekvalifikačního kurzu pro zjištěné ohrožené osoby na trhu práce v okrese Strakonice.

Další skupinou oblastí volných míst jsou Techničtí a odborní pracovníci. V prvním kvartále bylo 67 poptávaných volných míst, následoval vzrůst na 76 volných míst, ve

třetím kvartále byla stále stoupající tendence na počet 86 a v posledním kvartále došlo ke snížení na 73 volných pracovních míst. Následovala oblast Specialistů s vývojem volných pracovních míst 32, druhý kvartál 76 míst, třetí kvartál 86 míst a v posledním kvartále 73 volných míst. Specialisté byli poptáváni především se zaměřením na zdravotnictví, výchovu a vzdělávání, vědu a techniku. I kategorii Specialisté by bylo možné vytvořit rekvalifikační kurz pro osoby starající se o děti do 15 let, nejvhodnější oblastí by bylo vzdělávání.

Další vhodnou skupinou, která by byla možným zaměstnáním pro nejohroženější skupiny na trhu práce v okrese Strakonice je oblast Úředníci, která by byla taktéž vhodná především pro osoby starající se o děti do 15 let. V této kategorii je poznatelně méně volných míst než v ostatních oblastech. Zde byl vývoj v prvním kvartálu 14 volných míst, dále v druhém a třetím kvartále 22 volných míst a v posledním kvartále 17 volných pracovních míst.

Posledními oblastmi jsou Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství (1. a 2. kvadrant 4 volné místa, 3. kvadrant 5 míst, 4. kvadrant 9 volných míst) a Zákonodárci a řídicí pracovníci (1. kvadrant 1 volné místo, 2. kvadrant 3 místa, 3. kvadrant 5 míst, 4. kvadrant 2 volná místa). Nárůst poptávky po řídicích pracovnících může být způsoben.

Na webových stránkách Úřadu práce Strakonice jsou uvedené volné pracovní pozice, jejichž základní dělení je na volná místa, pozice pro absolventy SŠ/VŠ a pro OZP/TZP. Aktuálně k 11. 3. 2018 úřad eviduje 64 volných míst pro OZP/TZP.

#### **4.3.2 Běžné rekvalifikační kurzy pro Jihočeský kraj**

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti vypisuje každý krajský úřad práce výběrové řízení na určité běžné rekvalifikace. Pro období 2015-2018 vysoutěžil Jihočeský kraj rekvalifikace, které jsou uvedené v příloze č. 1.

Struktura rekvalifikačních kurzů téměř odpovídá struktuře volných pracovních míst. Běžné rekvalifikace nejsou v Jihočeském kraji dostupné pro kvalifikaci Zákonodárci a řídicí pracovníci, Specialisté, Techničtí a odborní pracovníci a pro Úředníky. Na trhu práce je jen nízká nabídka zaměstnání pro tyto kategorie. Důvodem, proč nejsou rekvalifikační kurzy vypsány, jsou v návaznosti na náročnost znalostí a praxe potřebných k výkonu povolání.

Naopak nejvíce rekvalifikačních kurzů je vypsáno pro kategorii Řemeslníci a opraváři. Další hojně zastoupenou skupinou je kvalifikace Obsluha stojů a zařízení, kde je zaznamenán nejvyšší počet volných míst má odpovídající rekvalifikační kurzy. I pro ostatní kategorie kvalifikací jsou rekvalifikační kurzy v Jihočeském kraji, ale je jich poznatelně méně.

Pro zvolenou kategorii osob starajících se o dítě do věku 15 let by byla vhodná rekvalifikace Kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na vykonávání přímé péče, kurzy zaměřené na gastronomii, v ubytovacích službách či zaměřené na obchod. Rekvalifikační kurzy, které by byly dále vhodné, ale nejsou vypsány, jsou na administrativního pracovníka, kadeřníka/kadeřnici nebo manikér/manikérka. Tyto rekvalifikační kurzy vypsány nejsou.

Pro kategorii starších osob od 50 do 59 let by byla vhodná rekvalifikace v oblasti počítačů (Základy obsluhy PC, Obsluha osobního počítače), kurzy zaměřené na obchod, nebo kurz na výrobu zákusků a dortů (převážně ženy). Pokud by starší osoba neměla zdravotní problémy, které by zabraňovaly se účastnit rekvalifikačního kurzu v ubytovacích zařízeních, byl by možný i ten. V rámci porovnání vývoje volných pracovních míst, aktuálně nabízených pracovních míst byla nalezena shoda vhodného rekvalifikačního kurzu jako v předchozí kategorii, a to v oblasti administrativy.

Rekvalifikační kurzy pro OZP/ZTP jsou jako pro ostatní osoby. Kurzů, kterých by se neměly účastnit, jsou podmíněny nadměrnou fyzickou aktivitou, jinak se mohou zúčastnit jakéhokoliv kurzu.

Doporučení rekvalifikační kurzy pro tyto skupiny jsou pouze na základě subjektivního hlediska. Pokud zdravotní stav a další podmínky u jednotlivých kurzů jsou splněny je možná účast na všech nabízených rekvalifikacích v Jihočeském kraji.

#### **4.4 Návrh rekvalifikačního kurzu**

Na základě analýzy podílu nezaměstnaných osob vyšly jako ohrožené skupiny osoby se zdravotním postižením prvního stupně, osoby starší padesáti let a osoby pečující o děti do patnácti let. Převažující zastoupení mají ve většině ohrožených skupin ženy. Na základě těchto získaných informací z rozboru volných pracovních míst na trhu práce a nabízených běžných rekvalifikací byl vytvořen vlastní návrh rekvalifikačního kurzu.

Vzdělávací program vychází z potřeb evidovaných nezaměstnaných osob na Úřadu práce Strakonice a spadá do kurzů v oblasti úředníků kategorie CZ- ISCO 4. Konkrétněji do kategorie zaměstnání Účetní všeobecní CZ – ISCO 43111 Program je rozdělen do dvou oddílů, kdy je nejprve probírána teoretická část a následně na ni navazuje praktická část.

#### **4.4.1 Podstatné části rekvalifikačního kurzu**

##### **Název**

Všeobecná/Všeobecný účetní

##### **Cílová skupina**

Cílovou skupinou jsou osoby pečující o dítě do 15 let, které jsou velmi špatně zaměstnatelné, kvůli obavám zaměstnavatelů z časté absence v práci, kvůli nemoci dítěte. Další cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením 1. stupně a osoby starší 50 let. Kurzu se také můžou zúčastnit osoby, které nebyly výše vyjmenované, ale splňují vstupní předpoklady pro daný kurz.

##### **Vstupní předpoklady**

Osoba musí být zájemcem či uchazečem o zaměstnání evidovaným na úřadu práce, dále by měla mít čistý trestní rejstřík, dosažené středoškolské vzdělání s maturitou a mít uživatelské schopnosti ohledně obsluhy PC. Ze zdravotního hlediska by neměla mít závažné poruchy vidění, duševní poruchy, poruchy chování či závažné psychosomatické onemocnění omezující výkon zaměstnání. Před nástupem na rekvalifikaci je nutné posouzení zdravotního stavu lékařem.

##### **Cíle projektu**

Cílem rekvalifikačního kurzu je vytvořit vzdělávací program pro ohrožené skupiny evidované na úřadu práce na získání nové kvalifikace v oblasti účetnictví. Hlavním cílem je získání teoretických poznatků z oblasti účetnictví a následná aplikace v praxi dle platných právních norem České republiky. Dílčím cílem v teoretické oblasti je objasnění klasifikace rozvahových položek a způsoby zachycování hospodářských operací Dalším cílem je získání dovednosti pracovat v nejrozšířenějším účetním programu POHODA. Na základě získání teoretických znalostí a praktických dovedností by uchazeči o zaměstnání měli větší šanci získat nové zaměstnání.



Účastník po absolvování kurzu bude schopen:

- Vysvětlit metody účetnictví, které se využívají na území ČR
- Dokáže zařadit jednotlivé položky do správné třídy a vysvětlit, co pod danou položku spadá
- Samostatně obsluhovat PC s účetním softwarem POHODA
- Kontrolovat údaje o zaúčtovaných dokumentech a odhalit případnou chybu
- Vést samostatně evidenci a záznamy, účetní deníky a knihy v dané firmě
- Vystavit faktury a sestavit výpisy z účtů a finančních výkazů
- Kontrolovat účetní doklady a jejich veškeré účetní náležitosti ještě před evidencí
- Provádět kontrolu za určené období ve finančním účetnictví
- Spolupracovat na inventarizaci závazků a majetku
- Zpracovávat účetní doklady pro automatické zpracování

### **Projektový tým**

Pro realizaci kurzu je zapotřebí kvalifikovaných lektorů, kteří by jej vedli. Tito pracovníci zároveň musí mít akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro možnost zapojit se do soutěže o zajišťování tohoto kurzu.

### **Místo konání vzdělávací akce**

Závisí na firmě, která bude kurz zajišťovat. Školení bude probíhat v místě působení společnosti, kvůli potřebnému technickému vybavení potřebný pro kurz, konkrétněji PC pro software POHODA. Aktuálně nalezená společnost, která se zabývá účetnictvím s akreditací, byla nalezena v Českých Budějovicích (Institut profesního vzdělávání s.r.o. a Orange Academy s.r.o), v Písku (Ing. Vladimíra Špinhanzlová a Obchodní akademie) a v Blatné (Obchodní akademie). Vzhledem k zjištěným informacím je Obchodní akademie

v Blatné (okres Strakonice) pro potřeby tohoto kurzu nejvýhodnější, proto se dále bude počítat s touto společností pro vyjádření dalších náležitostí. Adresa je SOŠ Blatná, V Jezárkách 745, 388 17 Blatná. Obchodní akademie v Blatné se zabývá vzděláváním žáků, tento rekvalifikační kurz by vznikl nad jejich stávající činností.

#### **Počet účastníků akce**

Minimální počet účastníků pro otevření kurzu je 7 a maximální počet je 15 osob.

#### **Čas konání kurzu**

Kurz by probíhal nejideálněji v letních měsících, tedy od začátku července. Celková časová dotace je odhadována na 130 hodin a přibližně 20 pracovních dnů.

#### **Technické a materiální zabezpečení**

K výuce používá společnost vlastní materiály a učebnice, dále počítače vybavené o potřebný software. Veškeré pomůcky k výuce jsou poskytovány v místě výuky.

#### **Diseminace projektu**

Zařazení do výčtu běžných rekvalifikačních kurzů, které jsou k dispozici na úřadech práce Jihočeského kraje, dále vyvěšení na informační tabule u úřadů práce.

#### **Finanční rozpočet projektu**

Finanční prostředky by byly čerpány ze státních financí poskytovaných úřadům práce. Předpokládaná cena na jednoho účastníka je 11.500,- Kč. Cena je orientační dle nabízených kurzů na stejné téma.

#### **Časový harmonogram školící akce**

Pevný rámec výuky je stanoven začátkem denního programu v 8.00 a koncem ve 14.30. Obědová pauza by měla být zařazena kolem dvanácté hodiny. Během výuky budou pauzy dle potřeby a na základě domluvy s lektorem. Z celkové výuky teorie a praxe zabírá praktická část nadpoloviční většinu.

V tabulce č. 3 je znázorněn učební plán. Každý den by měl účastník strávit v kurzu 6,5 hodiny. Za jeden týden to činí 32,5 hodin. Po odečtení každodenní polední pauzy (cca 45 minut) a přestávek (cca 30 minut), zbývá 26,25 hodin v týdnu na výuku. Jednotlivé prvky jsou poskládané v logické návaznosti na sebe.

**Tabulka 3 Výukový plán rekvalifikačního kurzu**

<i>Učební plán</i>			
<i>Týden</i>	<i>Teorie/Praxe</i>	<i>Obsah</i>	<i>Časová dotace (hodiny)</i>
1. týden	teorie	Základní charakteristika účetnictví, standardy upravující vedení účetnictví	2
	teorie	Rozvaha- vymezení položek a jejich charakteristika	2
	praxe	Rozvaha- sestavení rozvahy ze zadaných údajů	1,25
	teorie	Hospodářské operace- vliv na jednotlivé položky + evidování na účty	1,5
	praxe	Účtování hospodářských operací	4
	teorie	Uzavírání účtů, výkaz zisku a ztrát, propojení rozvahy a výkazu zisku a ztrát	1
	praxe	Uzavírání účtů, výkaz zisku a ztrát, propojení rozvahy a výkazu zisku a ztrát	2,5
	teorie	Účtování DPH a u plátce a neplátce DPH (operace nákup, prodej)	2,5
	praxe	Účtování DPH a u plátce a neplátce DPH (operace nákup, prodej)	4,5
	praxe	Souhrnný příklad na hospodářské operace u plátce/neplátce DPH	3
	teorie	Nákup a prodej majetku/zboží/služeb způsob A, vliv na podnik	1
	praxe	Evidování způsobem A	1
	2. týden	teorie/praxe	Rekapitulace s předchozího týdne
praxe		Evidování způsobem A	2
teorie		Nákup a prodej majetku/zboží/služeb způsob B, vliv na podnik	1
praxe		Evidování způsobem B	3
praxe		Souhrnný příklad na evidenci způsobem A a B	3
teorie		Účtování o výsledcích výrobního procesu- výrobky, nedokončená výroba, mladá zvířata	2
praxe		Vlastní zásoby, výrobky, nedokončená výroba, mladá zvířata- vnitřní a vnější obrat	4
teorie		Obecné zásady jak účtovat externí výnosy a náklady,	1,5
praxe		Externí finanční výnosy a náklady	1,75
teorie		Třídění účtů výnosů a nákladů	2
teorie		Výsledek hospodaření	1
3. týden	teorie/praxe	Rekapitulace s předchozího týdne	4
	praxe	Účtování externích provozních nákladů	1,5
	praxe	Sestavení výkazu zisku a ztrát	3
	teorie	Mzdy zaměstnance a benefity, základní informace	3,5
	praxe	Účtování o mzdách, benefitech a výpočet mzdy	7
	teorie	Účetní doklady a jejich náležitosti	2
	teorie	Daňová evidence	1,75
	praxe	Daňová evidence	1,5
	teorie	Účetní knihy a jak zapisovat	2
4. týden	teorie/praxe	Rekapitulace s předchozího týdne	4
	praxe	Účetní knihy a jak zapisovat	1
	teorie	Účetní závěrka	2
	praxe	Účetní závěrka	3
	praxe	Souhrnný účetní příklad	3,5
	teorie/praxe	Kurz POHODA	6,25
	teorie/praxe	Závěrečný test	2
	teorie/praxe	Závěrečná zkouška POHODA	2
		Vyhodnocení	2,5

**Zdroj 9 Vlastní zpracování**

### **Evaluace kurzu**

Pro evaluaci je zvolen standardizovaný dotazník, kde by měly být otázky na spokojenost účastníků a jejich názory a připomínky ke školící akci. Výstupy z těchto dotazníků budou poté zpracovány do celistvé výstupní zprávy pro Úřad práce Strakonice, Úřad práce České Budějovice a pro školící zařízení.

Po úspěšném absolvování kurzu obdrží účastník Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu s platností v České republice.

Takto vypracovaný projekt na rekvalifikační kurz by byl následně zařazen do pilotní fáze, kde by byl ozkoušen, zda je možné jej realizovat. Po pilotní fázi by byly stanovené silné a slabé stránky projektu. Silné stránky by měly být eliminovány téměř na minimum. Během tvorby a úpravy kurzu by byli přizváni odborníci na konzultaci z úřadu práce, kteří se touto problematikou zabývají. Veškeré tyto kroky by pak následně vedli k rozhodnutí, zda je kurz realizovatelný či nikoliv.

## 5 Výsledky

Výsledky analýzy podílu nezaměstnaných osob v České republice a jednotlivých krajích ve sledovaném období 2013 – 2017 jsou znázorněny na grafu č. 2. V prvním roce 2013 byl nejvyšší podíl nezaměstnaných osob 11,5 % v Ústeckém kraji. I po zbytek sledovaných let se v tomto kraji nacházela nejvyšší hodnota. Opakem k Ústeckému kraji je Hlavní město Praha, kde byl v celém období nejnižší podíl nezaměstnaných osob. V roce 2013 zde byla hodnota 5,1 %, tedy o 6,4 p. b. nižší než v Ústeckém kraji. Celorepublikový průměr byl 8,2 % a v Jihočeském kraji byl podíl 7,1 %.

Po vzpamatování se z ekonomické krize z roku 2012, docházelo od roku 2014 ke snižování podílu nezaměstnaných osob ve všech krajích. V roce 2014 docházelo k nejvyššímu nárůstu volných pracovních míst v oblasti ICT (+2,7 %) a ve veřejných službách (+2,5 %). Změny v podílu nezaměstnaných osob se pohybovaly v rozmezí 0,1 – 1,1 p. b., kde nejvýraznější změny proběhly v Karlovarském a Pardubickém kraji.

Rok 2015 se nesl v duchu zvyšování mezd, a to především v pohostinství, ubytování a stravování (+ 6,6 %). V roce 2016 docházelo k pomalejšímu snižování nezaměstnaných osob, než tomu bylo v přecházejícím roce. Lze říci, že v roce 2016 nastala pozitivní situace u 90 % států na trhu práce a nezaměstnanost se snižovala. V roce 2017 stále pokračoval trend vznikání nových pracovních míst. Podíl nezaměstnaných osob klesl v celorepublikovém průměru na 3,8 %, v Jihočeském kraji na 3 %, Hl. město Praze 2,3 % a nejnižšího podílu za sledované období dosáhl i Ústecký kraj 5,4 %.

Provedená analýza podílu nezaměstnaných v jednotlivých okresech Jihočeského kraje za období 2013 – 2017 ukázala, že se ve všech okresech i přes příznivou ekonomickou situaci propouštělo v určitých podnicích, ale i přesto nezaměstnanost klesala. V roce 2013 byl nejvyšší podíl nezaměstnaných osob evidován v okrese Český Krumlov (9,7%) z důvodu nejrozsáhlejších personálních změn v podniku JIP Papírny Větrní a. s. Opakem byl okres České Budějovice s podílem 5,8 %. Důvodem dobré situace na Českobudějovicku je krajské město, ve kterém se nachází univerzity a mnoho pracovních příležitostí.

V roce 2014 došlo k nejrozsáhlejšímu propouštění v okrese České Budějovice a Strakonice. I přesto podíl nezaměstnaných v uvedených okresech klesal v závislosti na přijímání nových zaměstnanců jinými firmami. Podíl nezaměstnaných osob v okrese Strakonice klesl o 1,2 p. b. na hodnotu 7 %. V roce 2015 byl evidován nejvyšší počet

propouštěných zaměstnanců v okrese Písek, Strakonice a Jindřichův Hradec. Přesto nezaměstnanost stále klesá. V roce 2016 propouštěla společnost TESCO Store ČR a.s. plošně a Jaderná elektrárna Temelín. Přijímání nových pracovních sil probíhalo převážně v okrese České Budějovice, Písek, Prachovice, Tábor a Jindřichův Hradec.

V roce 2017 dosáhly okresy Písek, Jindřichův Hradec a České Budějovice nejnižšího podílu nezaměstnaných osob (2,5 %) za celé sledované období. Okres Český Krumlov dosáhl hodnoty 4,8 % a okres Strakonice 3,1 %. U okresu Strakonice se jednalo od roku 2013 o pokles o 5,1 p. b. Ve srovnání ČR a okres Strakonice lze konstatovat, že v prvním roce sledovaného období vycházeli ze stejného bodu, tedy 8,2 % podílu nezaměstnaných osob. Následující roky však tento podíl v okrese Strakonice klesl a odchylky od celorepublikového průměru se pohyboval v řádu 0,1 p. b. Křivka vývoje podílu nezaměstnaných osob v okresu Strakonice kopírovala křivku průměru podílů v ČR.

V tabulce č. 1 byl zaznamenán vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresu Strakonice za rok 2017. Největší počet nezaměstnaných osob byl evidován v lednu (2 509 osob). První dva kvartály měly klesající tendenci, třetí kvartál byl obdobím nárůstu nezaměstnanosti a poslední kvartál měl převážně klesající tendenci. Ve sledovaném období nebyl zaznamenán žádný extrémní výkyv. Ženské zastoupení na celkovém množství nezaměstnaných tvoří zhruba polovinu. V průběhu roku se podíl ženského zastoupení měnil, avšak nijak razantně.

Zastoupení osob starajících se o děti do 15 let se pohyboval mezi 21,1 – 29,0 %. Nejvýraznější skok byl zaznamenán z března na duben, kdy byl rozdíl o 3,6 p. b. Osoby se zdravotním postižením prvního stupně zaujímali téměř 55 % ve skupině osob se zdravotním postižením. V této skupině nebyla zaznamenána žádná výrazná změna. Lze říci, že po celý rok měla tato skupina klesající trend v počtu nezaměstnaných osob. Nejvíce zastoupenou skupinou co do délky evidence na úřadu práce je skupina nezaměstnaných pod 5 měsíců, kdy podíl na celkové nezaměstnanosti se pohyboval kolem 48,7 %

Ostatní skupiny zachycené v tabulce č. 1 tvoří jen malou část na celkové nezaměstnanosti. Výsledkem této analýzy bylo upřesnění ohrožených skupin na Úřadu práce Strakonice, jimiž jsou osoby starající se o dítě o 15 let (převážně ženy), osoby se zdravotním postižením 1. stupně a osoby starší nad 50 let, které jsou v největším počtu evidované na úřadu.

Z tabulky č. 2 vyplývá, že za všechny čtyři kvartály v roce 2017 zaujímala největší podíl oblast Obsluhy strojů a zařízení, montéři. V prvním kvartále byl počet volných

pracovních míst 266 a následující měsíce rostl až na hodnotu 460 míst v posledním kvartále (40 % nabízených volných pracovních míst). Nejvíce poptávaným povoláním byl Montážní dělník výrobků a zařízení, Řidiči samoobslužných a pojízdných zařízení. Druhou nejžádanější oblastí byla kategorie Řemeslníků a opravářů, taktéž s růstovou tendencí. Ve čtvrtém kvartále (31 % nabízených volných pracovních míst) dosáhla kategorie 356 volných pracovních míst s největší poptávkou po Kovodělnících, strojírenských dělnících a pracovníků. Další oblasti byly průměrně či podprůměrně (Zákonodárci a řídicí pracovníci) zastoupeny. Lze říci, že nejvíc nabízených volných pracovních míst bylo pro muže bez zdravotního omezení.

V příloze č. 1 jsou uvedené rekvalifikační kurzy pro Jihočeský kraj pro období 2015 – 2018. Rekvalifikační kurzy jsou vytvářeny na základě analýzy volných pracovních míst, a proto je nejvíce rekvalifikací pro muže bez zdravotního omezení v kategorii Řemeslníci a opraváři či Obsluha stojů a zařízení. I pro tři nejrizikovější skupiny na trhu práce v okrese Strakonice se nacházejí rekvalifikační kurzy, avšak v menším zastoupení. Tyto rekvalifikace, kterých by se mohly zúčastnit osoby z nejrizikovějších skupin, nemají vysoké nároky na vzdělání, ve většině případů stačí výuční list. Vlastní návrh rekvalifikačního kurzu s názvem Všeobecná/Všeobecný účetní byl vytvořen pro osoby se středoškolským vzděláním s maturitou. Prvotně byl cílen na osoby starající se o dítě do 15 let (převážně ženy), a to z důvodu, že účetní lze vykonávat i z domova a nebyly by tak omezeny v práci, pokud by dítě náhle onemocnělo. Dále je možný i pro zbylé dvě rizikové skupiny.

## 6 Závěr

Cílem bakalářské práce je analýza podílu nezaměstnaných osob v krajích České republiky s komparací průměru ČR a analýza v okresech Jihočeského kraje za období 2013 – 2017. Dílčím cílem je analýza podílu nezaměstnaných v okrese Strakonice v období leden – prosinec 2017 a následné rozebrání volných pracovních míst a nabídky běžných rekvalifikačních kurzů. Dalším cílem je vytvoření rekvalifikačního kurzu na základě zjištěných výsledků. Teoretická část má za cíl objasnit a popsat základní pojmy a definice vztahující se k dané problematice.

V teoretických východiscích byla blíže popsána problematika nezaměstnanosti a její druhy a příčiny. Dále byla rozebrána státní politika zaměstnanosti, jejímž jedním z mnoha nástrojů jsou rekvalifikační kurzy. Dalším velmi podstatným pojmem byl úřad práce, přes který se zprostředkovává aktivní politika zaměstnanosti. Za téměř necelé tři desítky let získal úřad práce neopomenutelné postavení.

Na základě celorepublikové analýzy byl charakterizován hlavní trend ve vývoji podílu nezaměstnaných osob. Sledované období 2013 – 2017 je dobou po ekonomické krizi, která nastala v roce 2012. Proto je trend klesající, kdy se ekonomika ze svého dna dostávala do fáze expanze. To vedlo ke zvyšující se poptávce firem po zaměstnancích a snižování nezaměstnanosti. V roce 2017 podíl nezaměstnaných osob klesl na nejnižší hodnotu ve sledovaném období a poptávka po zaměstnancích byla mnohem vyšší než nabídka,

V Jihočeském kraji i přes kladnou ekonomickou situaci některé podniky propouštěly zaměstnance. I přes tento fakt byla křivka podílu nezaměstnaných klesající. Okres Strakonice v komparaci s ostatními okresy Jihočeského kraje je jeden s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob. Příčiny jsou převážně v nesouměrném rozmístění firem zaměstnávající velký objem zaměstnanců po celém Jihočeském kraji a výrobním zaměřením jednotlivých okresů.

Vývoj v okrese Strakonice v roce 2017 byl velmi příznivý. Největší počet evidovaných osob na úřadu práce byl v měsíci lednu (2 509 osob). V následujících měsících měl převážně klesající tendenci. K mírnému nárůstu došlo na přelomu letních měsíců. Nárůst mohl být způsoben ukončením smluv na dobu určitou, které nejsou nikterak evidované na úřadu práce. Z analýzy rizikových skupin vyšly jako tři nejvíce



ohrožené skupiny následující: osoby pečující o dítě do 15 let (převážně ženy), osoby se zdravotním postižením prvního stupně a osoby starší nad 50 let.

Analýza volných pracovních míst prokázala, že největší poptávka je po zaměstnancích mužského pohlaví bez zdravotního postižení (opraváři, montážní dělníci, aj.). Rekvalifikační kurzy jsou vytvářeny na základě analýzy nezaměstnaných osob na úřadu práce. Lze říci, že rekvalifikační kurzy ve velké většině odpovídají volným pracovním místům.

Na základě výše popsaných analýz byl vytvořen rekvalifikační kurz s názvem Všeobecná/Všeobecný účetní. Tento kurz by měl být určen převážně pro osoby starající se o děti do 15 let a to z důvodu, že zaměstnavatelé mají strach tyto osoby zaměstnat (obavy z častých onemocněních dětí). Účetní je celkem často poptávané pracovní místo na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí pro daný okres. Důvodem, proč byl zvolen právě tento kurz, je, že osoby by práci mohly vykonávat po domluvě se zaměstnavatelem z domova či docházet na krátké směny v případě onemocnění dítěte.

Rekvalifikační kurz by byl dále otestován v pilotní fázi, zda je jej možné zrealizovat a zda popsané nároky nejsou příliš vysoké. Po odhalení slabých stránek s odbornými konzultanty na danou problematiku, by bylo možné kurz upravit tak, aby odpovídal časové dotaci a nárokům na uchazeče. Takto upravený kurz by pak mohl být zrealizován, pokud by se našel vhodný realizátor, který by obdržel akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Autorka také připouští variantu, že by do fáze realizace tento kurz nemusel dojít. Cílem vytvoření tohoto kurzu bylo zvýšit uplatnitelnost osob starající se o děti do 15 let, z důvodu, že jsou to převážně ženy a jejich postavení na trhu práce ještě stále není tak silné, jako postavení mužů.

Závěrem lze říci, že nezaměstnanost je problémem v každé společnosti a firmy poptávající zaměstnance by neměly nikoho diskriminovat, vyhovuje-li uchazeč danému pracovnímu místu. Postupem času se situace na trhu práce zlepšuje a uchazeči o zaměstnání mají větší šanci získat zaměstnání, o které stojí. I přesto funkce úřadu práce je nezastupitelná a ve společnosti velmi užitečná a potřebná.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Bibliografie

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. ISBN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, B. a KOLEKTIV. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

ČESKO. *Pracovněprávní předpisy : pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele ; Zaměstnanost, odbory, inspekce práce : hmotná podpora, rekvalifikace, kolektivní vyjednávání, zprostředkovatelé, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele : nový zákon o Úřadu práce ČR ; podle stavu k 4.4.2011*. Ostrava: Sagit, 2011. ISBN 978-80-7208-856-0

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4

SAMUELSON, P. a W. *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. ISBN 978-80-2050-494-4.

SEKERKA, B. a BRČÁK, J. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanosti, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-30 48-8.

### Internetové zdroje

*Běžné a zvolené rekvalifikace* [online]. [cit. 2017-10-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/decin/odpovedi-na-nejcastejsi-dotazy/Bezna\\_a\\_zvolena\\_rekvalifikace.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/decin/odpovedi-na-nejcastejsi-dotazy/Bezna_a_zvolena_rekvalifikace.pdf)

*Glossary: Unemployment* [online]. [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Unemployment>

*Historie úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2017-09-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

*Rekvalifikace* [online]. [cit. 2017-12-30]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

*Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

*Zaměstnanost* [online]. [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/14156>

## 8 Přílohy

### Příloha č. 1

#### Příloha 1 Vysoutěžené rekvalifikační kurzy pro Jihočeský kraj 2015 – 2018

<b>Kurzy v oblasti PC</b>
Základy obsluhy PC
Obsluha osobního počítače
<b>Kurzy v oblasti IT technologie – grafika</b>
Tvorba www stránek
Pracovník grafického studia (se zaměřením na Corel Draw)
Pracovník grafického studia (se zaměřením na Photoshop)
<b>Čtení a kreslení technické dokumentace</b>
<b>Základy podnikání</b>
<b>Pracovník ve zdravotnictví - všeobecný sanitář</b>
<b>Kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na vykonávání přímé péče</b>
<b>Obsluha CNC obráběcích strojů (formou profesní kvalifikace)</b>
<b>Kurzy svařování</b>
Základní kurz svařování obalenou elektrodou podle ČSN 05 0705 ZK 111 1.1 rozšíření o vyšší kurz svařování podle ČSN EN 287-1 (ČSN EN ISO 9606-1) v metodě 111 pro materiál 1.1, 1.2, 1.4 v rozsahu maximálně 3 certifikátů
Základní kurz svařování obalenou elektrodou podle ČSN 05 0705 ZK 111 8 rozšíření o vyšší kurz svařování podle ČSN EN 287-1 1 (ČSN EN ISO 9606-1) v metodě 111 pro materiál 8 v rozsahu maximálně 3 certifikátů
Základní kurz svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu (MAG) podle ČSN 05 0705 ZK 135 1.1 rozšířený o vyšší kurz svařování podle ČSN EN 287-1 1 (ČSN EN ISO 9606-1) v metodě 135 pro materiál 1.1, 1.2, 1.4 v rozsahu maximálně 3 certifikátů
Základní kurz svařování tavící se elektrodou v inertním plynu (MIG) podle ČSN 05 0705 ZK 131 21 rozšířený o vyšší kurz svařování podle ČSN EN ISO 9606-2 v metodě 131 pro materiál 21 až 23 v rozsahu maximálně 3 certifikátů.
Základní kurz svařování netavící se wolframovou elektrodou v inertním plynu (WIG/TIG) podle ČSN 05 0705 ZK 141 8 rozšířený o vyšší kurz svařování podle ČSN EN 287-1 1 (ČSN EN ISO 9606-1) v metodě 141 pro materiál 8 v rozsahu maximálně 3 certifikátů.
Základní kurz svařování netavící se wolframovou elektrodou v inertním plynu (WIG/TIG) podle ČSN 05 0705 ZK 141 21 rozšířený o vyšší kurz svařování podle ČSN EN ISO 9606-2 v metodě 141 pro materiál 21 až 23 v rozsahu maximálně 3 certifikátů.
Základní kurz svařování kyslíko-acetylenovým plamenem podle ČSN 05 0705 ZK 311 1.1 rozšíření o vyšší kurz svařování podle ČSN EN 287-1 1 (ČSN EN ISO 9606-1) v metodě 311 pro materiál 1.1, 1.2, 1.4: v rozsahu maximálně 2 certifikátů
Vyšší kurz tvrdého pájení podle ČSN EN ISO 13585 podle požadavku zákazníka v

rozsahu maximálně 4 certifikátů
<b>Profesní průkaz - realizace v Č. Buděj., v Č. Krumlově, v J. Hradci a v Táboře</b>
<b>Obsluha elektro a motovozíku</b>
<b>Dispečer logistiky</b>
<b>Kurzy v gastronomii (formou profesních kvalifikací)</b>
Příprava teplých pokrmů (65-001-H)
Příprava pokrmů studené kuchyně (65-002-H)
Příprava minutek (65-004-H)
Složité obsluha hostů (65-008-H)
Jednoduchá obsluha hostů (65-007-H)
Výpomoc při přípravě pokrmů (65-005-E)
Výpomoc při obsluze hostů (65-012-E)
<b>Kurzy v ubytovacích službách (formou profesních kvalifikací)</b>
Práce v ubytovacím zařízení (65-014-E)
Úklidové práce v ubytovacím zařízení - pokojská (65-015-E)
<b>Kurzy zaměřené na obchod (formou profesních kvalifikací)</b>
Pokladní (66-001-H)
Skladník (66-002-H)
Prodavač (66-003-H)
Manažer prodeje (66-004-H)
<b>Kurzy v oboru zedník (formou profesních kvalifikací)</b>
Zedník (36-020-H)
Montér zateplovacích systémů (36-022-H)
<b>Kurzy v oboru instalatér (formou profesních kvalifikací)</b>
Montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace (36-003-H)
Topenář (36-004-H)
Montér vnitřního rozvodu plynu a zařízení (36-005-H)
<b>Kurzy v oboru truhlář (formou profesních kvalifikací)</b>
Truhlář nábytkář (33-001-H)
Stavební truhlář (33-002-H)
<b>Kurzy v oboru elektro - 1 (formou profesních kvalifikací)</b>
Montér hromosvodů (26-021-H)
Montér slaboproudých zařízení (26-020-H)
Montér elektrických rozvaděčů (26-019-H)
Montér elektrických sítí (26-018-H)
Montér elektrických instalací (26-017-H)
<b>Kurzy v oboru elektro - 2 (formou profesních kvalifikací)</b>
Elektrické instalace (26-008-E)
Elektrické rozvody (26-009-E)
Elektrická zařízení (26-010-E)
<b>Kurzy vhodné pro sklad a zásobování (formou profesních kvalifikací)</b>

Manipulace se zbožím a materiálem (66-005-H)
Evidence zásob zboží a materiálu (66-006-H)
Manipulační práce se zbožím ve skladu (66-007-E)
<b>Výroba zákusků a dortů (formou profesní kvalifikace)</b>
<b>Montér suchých staveb (formou profesní kvalifikace)</b>
<b>Kurzy ve strojírenství (formou profesních kvalifikací)</b>
Opravář strojů a zařízení (23-001-H)
Zámečnick (23-003-H)
Kontrolor strojírenských výrobků (23-006-E)
Dělník ve strojírenské výrobě (23-007-E)
<b>Vazačské práce, údržba veřejné zeleně (formou profesních kvalifikací)</b>
Vazačské práce (41-32-E)
Údržba veřejné zeleně (41-33-E)
<b>Vyhláška 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice</b>
<b>Strážný (formou profesní kvalifikace)</b>

Zdroj 10 Interní zdroje Úřadu práce Strakonice