

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických
profesí v daném regionu**

Bakalářská práce

Autor: Václav Kohout

Vedoucí práce: Ing. Emil Kříž, Ph.D.

2020

Zadávací list

Zadávací list

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v daném regionu

vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědom, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....

Václav Kohout

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych rád poděkoval vedoucímu práce Ing. Emilu Křížovi, Ph.D. za odborné vedení, ochotný přístup, cenné rady a trpělivost při zpracování této práce. Poděkování patří také Věře Drmolové, vedoucí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání a Ing. Radce Palečkové za informace, rady a připomínky, které mně poskytly.

Abstrakt

Bakalářská práce s názvem „Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v daném regionu“ je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy andragogika, trh práce, nezaměstnanost, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a rekvalifikace. V teoretické části je také uvedeno, v jakých oblastech působí Úřad práce České republiky a jak je organizovaný. V praktické části je charakterizován Plzeňský kraj a okres Klatovy, popsán vývoj nezaměstnanosti v okrese Klatovy za roky 2015-2018. Dále jsou analyzována a porovnávána data rekvalifikací v okrese Klatovy s Plzeňským krajem, a to za roky 2015-2018. Následně je provedena analýza rekvalifikací dělnických profesí v okrese Klatovy za roky 2015-2018 a je zhodnoceno uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů. V závěru práce je nastíněn možný vývoj rekvalifikací v budoucnosti. Pro splnění stanovených cílů byly provedeny analýzy a rozbory dat. Hlavním zdrojem informací byly statistiky Úřadu práce České republiky, Úřadu práce v Klatovech a portálu MPSV.

Klíčová slova

trh práce, úřad práce, nezaměstnanost, rekvalifikace, dělnická profese

Abstract

The bachelor's thesis Employment of the Graduates from Retraining Courses in blue-collar jobs in a Given Region is divided into a theoretical part and a practical part. The terms such as andragogy, labour market, unemployment, active and passive policies of unemployment and retraining are explained in the theoretical part. It also mentions the areas in which Labour Market of the Czech Republic operates and how it is organized. The practical part deals with the characteristics of the Pilsen region and of the district of Klatovy as well as the description of the development of unemployment in the district of Klatovy for years 2015-2018. Furthermore, the data of retraining in the district of Klatovy for years 2015-2018 are analysed and compared with the Pilsen region. After that, the analysis of the retraining of blue-collar jobs in the district of Klatovy for years 2015-2018 is made and the employment of the graduates of the retraining courses is evaluated. The concluding part outlines the possible development of the retraining in the future. To achieve this aim statistical data have been analysed, the main source of which was the Labour Office of the Czech Republic, the Labour Office of Klatovy and the portal of the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA).

Keywords

labour market, employment office, unemployment, retraining, blue-collar jobs

OBSAH

ÚVOD	10
1 Cíl a metodika.....	11
TEORETICKÁ ČÁST	12
2 Andragogika	12
3 Trh práce.....	13
3.1 Poptávka na trhu práce	13
3.2 Nabídka na trhu práce	14
3.3 Rovnováha na trhu práce.....	14
4 Úřad práce	15
4.1 Organizace Úřadu práce České republiky	15
4.2 Služby nabízené úřady práce.....	17
5 Nezaměstnanost	18
5.1 Dělení nezaměstnanosti.....	18
5.2 Měření nezaměstnanosti.....	19
5.3 Míra nezaměstnanosti.....	20
6 Aktivní politika zaměstnanosti	21
7 Pasivní politika zaměstnanosti	25
8 Rekvalifikace	26
8.1 Zvolená rekvalifikace.....	26
8.2 Rekvalifikace zaměstnanců	27
8.3 Zabezpečená rekvalifikace	27
8.4 Podpora při rekvalifikaci.....	27
8.5 Akreditace	28
8.6 Rekvalifikační kurzy	28

PRAKTICKÁ ČÁST	30
9 Charakteristika Plzeňského kraje	30
10 Charakteristika regionu Klatovy	32
11 Nezaměstnanost	34
11.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Klatovy	34
12 Analýza dat rekvalifikací	37
12.1 Analýza dat – 2015.....	37
12.2 Analýza dat – 2016.....	39
12.3 Analýza dat – 2017.....	41
12.4 Analýza dat – 2018.....	43
12.5 Analýza dat 2015-2018	45
13 Rekvalifikační kurzy v okrese Klatovy	47
13.1 Analýza nabídky rekvalifikačních kurzů v okrese Klatovy	47
14 Dělnické profese v okrese Klatovy	51
14.1 Uplatnění	55
15 Vývoj rekvalifikací v budoucnosti.....	57
ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ.....	58
ZÁVĚR	59
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	60
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	63

ÚVOD

Podnětem k výběru této bakalářské práce, která se zabývá uplatněním absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v daném regionu, bylo, že naši příbuzní prošli rekvalifikačním kurzem a dosáhli tak nového zaměstnání.

Klatovský okres patří k okresům, který je v České republice nejméně zasažený nezaměstnaností, avšak rekvalifikace zde najdou svoje uplatnění. Rekvalifikace patří k jednomu z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která slouží k prohloubení, zvýšení a rozšíření stávající kvalifikace nebo k získání nové kvalifikace.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou základních částí. První část této bakalářské práce je část teoretická, která objasňuje pojmy a teoretické poznatky z oblasti andragogiky, trhu práce, nezaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikací. V teoretické práci je také uvedeno, v jakých oblastech působí Úřad práce České republiky a jaká je jeho struktura a organizace.

Druhou částí této práce je část praktická, která se zabývá charakteristikou Plzeňského kraje a okresu Klatovy. Popisuje vývoj nezaměstnanosti v okresu Klatovy v letech 2015-2018, analyzuje a porovnává data rekvalifikací v okrese Klatovy s Plzeňským krajem za roky 2015-2018. Práce uvádí rekvalifikační kurzy dělnických profesí, které jsou nabízeny a zabezpečovány Úřadem práce v Klatovech. Dále práce uvádí typy provedených rekvalifikací dělnických profesí v okrese Klatovy za roky 2015-2018, vzdělanostní strukturu zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání těchto rekvalifikací. Následně provádí analýzu těchto dat za jednotlivé roky a zjišťuje uplatnění těchto osob. V poslední části této práce nastiňuje možný vývoj rekvalifikací v budoucnosti.

Pro splnění stanovených cílů budou provedeny analýzy a rozborů dat. Hlavním zdrojem informací budou statistiky Úřadu práce České republiky, Úřadu práce v Klatovech a portálu MPSV.

1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo zjistit a zanalyzovat počet osob, které prošly rekvalifikací v okrese Klatovy v letech 2015-2018, porovnat tyto hodnoty s Plzeňským krajem a zanalyzovat uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v okrese Klatovy v letech 2015-2018. Dalším cílem bakalářské práce bylo zmapovat vývoj nezaměstnanosti v okrese Klatovy za období 2015-2018. Posledním cílem této práce bylo nastínit možný vývoj rekvalifikací v následujících letech.

Na základě studia odborné literatury byly definovány pojmy a teoretické poznatky z oblasti andragogiky, trhu práce, nezaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikací. V teoretické části bylo uvedeno, v jakých oblastech působí Úřad práce České republiky a jaká je jeho organizace. Pomocí statistických údajů Úřadu práce České republiky, Úřadu práce v Klatovech a portálu MPSV byl zmapován vývoj nezaměstnanosti v okrese Klatovy v letech 2015-2018, byla provedena analýza rekvalifikací v okrese Klatovy za roky 2015-2018, tyto hodnoty byly porovnány s Plzeňským krajem. Následně byla provedena analýza uplatnitelnosti absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v okrese Klatovy v letech 2015-2018. Na konci praktické části byl nastíněn možný vývoj rekvalifikací v následujících letech.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Andragogika

Obor, který se zabývá všemi hledisky vzdělávání a učení se dospělých, se nazývá andragogika. Je zařazena v systému věd o výchově a vyučování. Jedná se o studijní obor spadající do programu pedagogických věd a sloužící přípravě budoucích odborníků ve sféře vzdělávání dospělých (Průcha, 2009, s. 691).

Andragogika jako věda nevznikla jen v důsledku rozvoje a rozlišení stávajících vědeckých disciplín. Hlavním důvodem vzniku andragogiky byla společenská poptávka po nových druzích znalostí a kvalifikací (Beneš, 2008, s. 31).

„Vzdělávání dospělých se stalo součástí personální politiky v organizacích. Výrazně se posouvá těžiště vzdělávání dospělých od zájmového a všeobecného ke vzdělávání zaměřenému na získávání profesních kvalifikací a kompetencí“ (Beneš, 2008, s. 27).

3 Trh práce

Trh práce je pulsující systém, ve kterém jsou někteří zaměstnaní a jiní nezaměstnaní. Na trhu práce lidé o pracovní místa přicházejí a jiní pracovní místa nacházejí. Logika trhu práce je stejná jako logika kteréhokoliv jiného trhu. Vzájemně zde na sebe působí nabídka, poptávka a cena. Trh práce je objektem státního zasahování v podobě pracovního zákonodárství (Brožová, 2018, s. 249; Jurečka a kol, 2010, s. 240).

Ekonomie trhu práce popisuje, jak fungují trhy práce a jak se utváří jeho zásadní výstupy, výše zaměstnanosti a výše mzdové sazby. Analyzuje a zkoumá, jak se na trhu práce chovají a rozhodují zaměstnavatelé a zaměstnanci. Trhu práce se zúčastňuje většina z nás a musíme volit, na který trh práce vstoupíme. Zaměstnanecký vztah je jeden ze základních vztahů, do kterých člověk vstupuje. Schopnost pracovat na trhu práce člověk získává a zdokonaluje po celý život (Brožová, 2018, s. 1).

Trhy práce jsou trhy výrobních faktorů. Existuje mnoho charakteristik, které je utvářejí a podstatným způsobem ovlivňují. Důležitým výrobním činitelem je práce. Práce je činnost člověka nebo skupiny lidí vedoucí k vytvoření určité hodnoty, která má hospodářský význam. U práce nás hlavně zajímá její množství a kvalita. Souhrn lidských charakteristik pro určitý druh práce není nijak uzavřený a můžeme ho měnit absolvováním rekvalifikačních kurzů. Absolvováním rekvalifikačních kurzů lze dosáhnout na jiná zaměstnání, ke kterým jsme neměli dostatečné předpoklady (Brožová, 2018, s. 2; Hřebík, 2008, s. 16).

3.1 Poptávka na trhu práce

Poptávka na trhu práce je odvozena od poptávky po finálních výrobcích, které jsou vyráběny pomocí práce. Poptávku, která nepůsobí na trhu práce samostatně, ovlivňuje výrobní faktor práce. Na trhu práce můžeme rozlišit individuální poptávku po práci a tržní poptávku po práci. Tržní poptávku po práci chápeme jako horizontální součet individuálních poptávek všech firem, které poptávají práci (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 24).

3.2 Nabídka na trhu práce

Nabídku na trhu práce tvoří individuální lidé, kteří prodávají vlastní pracovní sílu. Tržní nabídka práce je součet všech individuálních nabídek na trhu práce. Pokud dojde k nárůstu mezd, zvýší se i nabídka na trhu práce. Je to tím, že růst mezd vede zaměstnané osoby k nabízení ještě více práce. Kromě toho mohou na trh práce vstupovat nové osoby, které růst mezd naláká.

Postavení nabídky na trhu práce není ve skutečnosti stejné jako u poptávky. Lidé, kteří nabízejí práci, nemají možnost ovlivnit kvantitu ani kvalitu celkové nabídky. Částečným řešením jsou dva druhy migrace. Prvním typem je prostorová migrace, kde se lidé stěhují za prací. Druhým typem je migrace profesní, kterou umožňují rekvalifikační kurzy nebo celoživotní vzdělávání (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 27).

3.3 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce je rovnováha dosahována složitějším způsobem než na jiných trzích. Na poptávku práce, která roste, reaguje nabídka po práci často pomalu. Je to zapříčiněno přípravou, která je nutná pro získání poptávané kvalifikace. Hlavní podmínkou pro dosažení rovnovážného stavu na dokonale konkurenčním trhu práce je pružná mzda.

Pokud na trhu práce dojde ke změně nabídky nebo poptávky, mění se rovnovážná mzda a s ní i rovnovážná zaměstnanost (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 24).

4 Úřad práce

„Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem“ (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>).

Úřad práce plní mnoho úkolů v několika oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) státní sociální podpory,
- c) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- d) příspěvku na péči,
- e) dávek pěstounské péče,
- f) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- g) pomoci v hmotné nouzi.

Úřad práce se také využívá pro zajištění elektronické komunikace mezi členskými státy Evropské unie v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů).

4.1 Organizace Úřadu práce České republiky

Úřad práce České republiky tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Pod krajské pobočky dále spadají kontaktní pracoviště (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů).

Podrobnější podmínky organizace Úřadu práce České republiky stanovuje organizační řád a statut. Tyto podmínky vydává generální ředitel, kde už je uveden písemný souhlas Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>).

Generální ředitelství

Generální ředitelství má sídlo v hlavním městě Praha. V čele generálního ředitelství je generální ředitel. Pod generálního ředitele spadají jednotliví ředitelé odborů Úřadu práce České republiky.

Mezi hlavní úkoly generálního ředitelství patří kontrola činností krajských poboček Úřadu práce České republiky, zajišťování metodického řízení, financování a koordinace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zabezpečování spolupráce a organizace s dalšími složkami státní správy. Dále se generální ředitelství stará o interní audit, o vzdělávání zaměstnanců a personalistiku.

Generální ředitelství zastupuje Českou republiku ve Výboru Evropské unie, stará se o Evropské služby zaměstnanosti EURES a podílí se na přípravě národních a systémových projektů (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>).

Krajské pobočky

Krajské pobočky řídí krajscí ředitelé. V České republice funguje 14 krajských poboček. Každá krajská pobočka má správní obvody. Například Plzeňský kraj má krajskou pobočku Úřadu práce v Plzni a správním obvodem jsou území okresů Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-sever, Plzeň-jih, Rokycany a Tachov (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů).

V rámci kraje plní krajské pobočky mnoho úkolů. Nepřetržitě monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce, vedou evidenci volných pracovních míst, pro zájemce a uchazeče o zaměstnání zajišťují rekvalifikace. Zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a poskytují příspěvky z jejich prostředků. Zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek a podpor nezaměstnanosti (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>).

Kontaktní pracoviště

Kontaktní pracoviště jsou organizační útvary, které spadají pod krajské pobočky. Spolupracují s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky při vyhledávání vhodného pracovního uplatnění pro uchazeče o zaměstnání, poskytují sociálně právní a profesní poradenství v oblasti zaměstnanosti. Vedou evidenci uchazečů a zájemců

o zaměstnání. Rozhodují, zda uchazeč o zaměstnání bude do evidence zařazen, z této evidence mohou také vyřazovat (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>).

4.2 Služby nabízené úřady práce

Služby, které nabízejí úřady práce občanům a zaměstnavatelům, jsou bezplatné, pokud jsou služby poskytovány formou samoobslužného využití počítačů. U počítačů je přítomen odborný pracovník, který je připravený poradit s jeho ovládním a vyhodnocováním získaných údajů (Dvořáková a kol., 2007, s. 80).

Úřad práce České republiky poskytuje všem občanům v oblasti pracovních příležitostí informace o volných pracovních místech a situaci na trhu práce v České republice. Poskytuje poradenské služby pro volbu povolání a pro volbu rekvalifikace. Osobám se zdravotním postižením zabezpečuje pracovní rehabilitaci, která se zaměřuje na získání a udržení vhodného zaměstnání (Služby Úřadu práce – Úřad práce ČR [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/sluzby-uradu-prace>).

5 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je komplexním, zdaleka nejen ekonomickým problémem. V naší kultuře sehrává práce a zaměstnání klíčovou roli v životě lidí. Svědčí o tom i fakt, že vstup do ekonomické aktivity nebo odchod z ní je jedním z našich životních mezníků. Jedním z dalších důkazů je například skutečnost, že pokud se člověk představuje, jeho zaměstnání patří mezi prvních pět věcí, které o sobě řekne (Jurečka a kol., 2010, s. 135).

Na trhu práce není nezaměstnanost nikdy nulová, a to z důvodu, že lidé hledají lepší pracovní místa, stěhují se, odcházejí z trhu práce a vstupují zpátky na trh práce. Potřebují tedy určitý čas na nalezení pracovního místa, po který zůstávají v nezaměstnanosti (Brožová, 2018, s. 245).

5.1 Dělení nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost se obvykle rozděluje na tyto typy:

- a) frikční nezaměstnanost,
- b) strukturální nezaměstnanost,
- c) cyklickou nezaměstnanost,
- d) sezonní nezaměstnanost“ (Dvořáková a kol., 2007, s. 80).

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká, jestliže trh práce, a tedy i objem nezaměstnanosti jsou v nepřetržitém pohybu. Lidé opouštějí svoji současnou práci a hledají si práci novou, ale z důsledku nedokonalých informací o volných pracovních místech trvá hledání nového zaměstnání určitou dobu. Lidé nemusí vždy napoprvé přijmout práci, která je jim nabízena. Trh práce a objem nezaměstnanosti jsou u frikční nezaměstnanosti v nepřetržitém pohybu (Brčák a Sekera, 2010, s. 190).

Tato nezaměstnanost má většinou krátkodobý charakter a ekonomice je spíše prospěšná. Nemá výrazně negativní důsledky a pomáhá pružnosti trhu práce (Jurečka a kol., 2010, s. 140).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká, pokud v daném období a v dané zemi existuje nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací. Strukturální nezaměstnanost je důsledkem toho, že některé firmy nebo některá odvětví v zemích expandují, zatímco jiné firmy nebo odvětví v zemi upadají. Na trhu práce může být například přebytek horníků nebo sklářů, ale zároveň nedostatek zdravotních sester. Dochází tak ke změnám skladby poptávky po práci mezi odvětvími a oblastmi. Tyto změny se nazývají sektorálními přesuny (Brčák a Sekera, 2010, s. 190; Jurečka a kol., 2010, s. 140).

Strukturální nezaměstnanost bývá regionálně velmi odlišná a má tendenci v ekonomice přetrvávat dlouhou dobu, protože je velmi obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikačními předpoklady uchazečů o zaměstnání. Tento druh nezaměstnanosti je z hlediska dopadu na ekonomiku a sociální sféru považován za nejzávažnější (Jurečka a kol., 2010, s. 140).

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s krátkodobými ekonomickými fluktuacemi. Na trhu zboží a služeb dochází ke kolísání rovnovážného objemu produkce a cen. Někdy se cyklická nezaměstnanost vymezuje jako odchylka skutečné nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost má řadu negativních důsledků. Postihuje celou ekonomiku plošně přes všechny sektory národního hospodářství (Jurečka a kol., 2010, s. 140; Soukup a kol., 2010, s. 286).

Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost považujeme za složku frikční nezaměstnanosti. Je částí přirozené míry nezaměstnanosti. Projevuje se pravidelnými výkyvy v průběhu roku a vyskytuje se v odvětvích, která jsou ovlivňována ročním obdobím (Brčák a Sekera, 2010, s. 192; Jurečka a kol., 2010, s. 140).

5.2 Měření nezaměstnanosti

Při měření nezaměstnanosti si musíme uvědomit, že nezaměstnanost se týká obyvatelstva v produktivním věku, tedy věku od ukončení povinné školní docházky

do odchodu do penze. Do skupiny obyvatel v produktivním věku patří zaměstnaní lidé, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek, a nezaměstnaní lidé, kteří práci nemají, ale aktivně ji hledají. Aktivně hledat práci v českých podmínkách znamená být evidován jako nezaměstnaný na úřadě práce a pravidelně se tam hlásit. Nezaměstnaný musí být schopen nastoupit na uvolněné pracovní místo v co nejkratší lhůtě (Jurečka a kol., 2010, s. 135).

5.3 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti se vykazuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také za jednotlivé regiony. Při detailním zkoumání trhu práce se míra nezaměstnanosti vymezuje u dílčích skupin pracovníků. Například u mužů, žen, podle úrovně vzdělání, podle věku. Pokud vláda chce napomoci ke snižování míry nezaměstnanosti, musí přijímat opatření, která budou zvyšovat míru nalezení práce a snižovat míru ztráty nezaměstnanosti (Jurečka a kol., 2010, s. 136; Soukup a kol., 2010, s. 284).

V České republice existují dva rozdílné ukazatele míry nezaměstnanosti. První ukazatel je označován jako registrovaná míra nezaměstnanosti a vychází z podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Druhým ukazatelem je obecná míra nezaměstnanosti, která vychází z dat Českého statistického úřadu.

V České republice se převážně pracuje s hodnotami, které zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky na základě statistik Úřadu práce České republiky. Nezaměstnanost, kterou zjišťuje Český statistický úřad, se používá hlavně pro mezinárodní srovnávání (Jurečka a kol., 2010, s. 136).

6 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, které se snaží dosáhnout co největší možné úrovně zaměstnanosti. O aktivní politiku zaměstnanosti se stará Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky a podle toho, jaký je stav na trhu práce, spolupracují s dalšími subjekty (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Jedná se o politiku, která klade důraz na vytváření nových pracovních příležitostí a přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce. Do cílové skupiny aktivní politiky patří ohrožené skupiny nezaměstnaných. Jsou to lidé polokvalifikovaní, s nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotními nebo jinými handicapy (Potůček, 1995, s. 66; Žák, 2006, s. 119).

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je odstraňovat bariéry, které omezují osobám vstup na trh práce. Podílí se na vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, aktivizuje a podporuje skupiny, které jsou vyloučené z trhu práce (Aktivní politika zaměstnanosti – Úřad práce ČR [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>).

„Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- a) veřejně prospěšné práce,
- b) investiční pobídky,
- c) společensky účelná pracovní místa,
- d) příspěvek na zapracování,
- e) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- f) překlenovací příspěvek,
- g) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.

Do aktivní politiky zaměstnanosti se řadí i poradenství“ (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce patří mezi nejvíce využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a napomáhají zvyšovat zaměstnanost zejména dlouhodobě evidovaných

uchazečů a klientů se základním vzděláním. Cílem veřejně prospěšných prací je umožnit nezaměstnaným si osvojit a oživit pracovní návyky a zvýšit tím šance na získání zaměstnání. Dlouhodobě evidovaní uchazeči a klienti se základním vzděláním patří do nejrizikovější skupiny, které hrozí dlouhodobá nezaměstnanost (Tisková zpráva Úřadu práce ČR, 2019, s. 1).

Zaměstnavatel vytváří na základě písemné dohody s úřadem práce pracovní příležitosti. Tyto příležitosti jsou vytvořené přednostně pro obtížně umístitelné nebo pro nezaměstnané uchazeče, kteří jsou evidováni úřadem práce delší dobu.

Zaměstnavatel na tyto vytvořená pracovní místa dostane finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci úřadu práce. Finanční příspěvek může být poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění. (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>).

Investiční pobídky

Investiční pobídky patří mezi nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměstnavateli, kterému podle zvláštního právního předpisu bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, se hmotně podporuje:

- a) vytváření nových pracovních míst,
- b) rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územních oblastech České republiky, mimo hlavního města Prahy. Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou skutečně vynaloženy (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která zaměstnavatel vytváří na základě dohody s úřadem práce. Zaměstnavatel obsazuje do těchto pracovních pozic uchazeče o zaměstnání, kteří si nedokážou pracovní uplatnění obstarat jiným

způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní pozice, kterou si uchazeč o zaměstnání zřídil po dohodě s úřadem práce za účelem provádění samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce může na tyto pracovní místa poskytnout příspěvek (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>).

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může poskytnout úřad práce zaměstnavateli, jestliže spolu uzavřeli dohodu. Příspěvek zaměstnavatel obdrží, pokud přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce České republiky věnuje zvýšenou péči. Délka poskytování příspěvku jsou maximálně tři měsíce (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen zaměstnavateli a poskytuje ho úřad práce. Mezi úřadem práce a zaměstnavatelem musí být uzavřená dohoda. Pokud zaměstnavatel při přecházení na nový podnikatelský program nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, má nárok na tento příspěvek. Příspěvek může být poskytován maximálně šest měsíců a výše měsíčního příspěvku na jednoho zaměstnance může dosahovat nejvýše polovinu minimální mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Překlenovací příspěvek

Na základě dohody může Úřad práce České republiky poskytnout překlenovací příspěvek osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. „Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do třiceti kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu pěti měsíců“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti je zaváděn v souvislosti s vývojem českého trhu práce a může být Úřadem práce České republiky poskytován zaměstnavateli. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti se dá využít, jestliže zaměstnavatel nemůže po určitou přechodnou dobu přidělovat zaměstnancům práci, ale současně po určité době předpokládá obnovení odbytu a výroby v původním rozsahu. Příspěvek je jednak přínosem pro zaměstnavatele, kteří nepřijdou o zapracované zaměstnance, tak i pro stát. Stát ušetří prostředky státního rozpočtu, které by byly vyplaceny na podporách v nezaměstnanosti (Tisková zpráva Úřadu práce ČR, 2014, s. 1).

„Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci, a to nejdéle po dobu šesti měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

7 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se podílí na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří jsou dočasně nezaměstnaní. Pokud zaměstnanec ztratí zaměstnání, očekává určitou náhradu ztráty výdělku do doby, než nalezne nové zaměstnání. Stát nechce, aby se snižovala životní úroveň těchto osob. Proto stát na sebe bere odpovědnost vyplácet nezaměstnaným občanům finanční příspěvek. Jedná se o podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. Podpora v nezaměstnanosti i při rekvalifikaci bývá vždy nižší než příjem v posledním zaměstnání. To podněcuje občany k hledání nového zaměstnání. Z prostředků pasivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž hrazeny náklady, které jsou spojeny s evidencí volných pracovních míst a zájemců o zaměstnání (Šlapák, Pánek a Kotous, 2006, s. 16; Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 95; Žák, 2006, s. 118).

Podpora v nezaměstnanosti

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč o zaměstnání, který požádá pracoviště Úřadu práce České republiky, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Uchazeč musí splnit zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky. Důležitou podmínkou je, aby uchazeč byl před vstupem do evidence Úřadu práce České republiky zaměstnán v délce alespoň dvanácti měsíců anebo aby byl jinak výdělečně činný. Další podmínkou je, aby uchazeč nebyl požívatelem starobního důchodu (Podpora v nezaměstnanosti – Úřad práce ČR [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>).

„Podpora v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného čistého měsíčního výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost. Podpora v nezaměstnanosti činí v prvních dvou měsících podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 %“ (Práva a povinnosti uchazeče a zájemce – Úřad práce ČR [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>).

8 Rekvalifikace

Rekvalifikace slouží k dosažení nové kvalifikace, dále ke zvýšení, rozšíření nebo k prohloubení stávající kvalifikace. Slouží také k udržování a obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která do této doby žádnou kvalifikaci nezískala. Pro určení obsahu a rozsahu rekvalifikace, který má fyzická osoba obdržet, se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností. Fyzická osoba má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikace patří do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci Úřadu práce České republiky jsou hrazeny náklady na rekvalifikaci. Rekvalifikantům může úřad práce poskytnout příspěvek na úhradu prokazatelných nákladů, které jsou spojené s rekvalifikací (např. doprava). Rekvalifikovaná osoba musí tyto náklady dokládat (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 87).

8.1 Zvolená rekvalifikace

Zvolenou rekvalifikací si může zájemce o rekvalifikaci sám zvolit druh pracovní činnosti a vybrat si rekvalifikační zařízení. Rekvalifikační zařízení musí být držitelem dokladu o oprávnění poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz. Rekvalifikační kurz musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce nezajišťuje zájemci o zvolenou rekvalifikaci žádné dokumenty. Zájemce si hradí veškeré náklady na lékařské vyšetření sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci musí nejméně třicet dní před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace předložit na úřadě práce formulář. Odborná komise úřadu práce poté požadavek o zvolenou rekvalifikaci posoudí a administrativně zpracuje. Pokud zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění na trhu práce a rekvalifikovaná osoba úspěšně ukončí rekvalifikaci, úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu. V případě, že zájemce o zvolenou rekvalifikaci nedokončí rekvalifikační kurz z vážných důvodů, úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace, nebo její procentuální část, které

se účastník zúčastnil. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci nedokončí rekvalifikační kurz bez vážných důvodů, úřad práce neuhradí cenu rekvalifikace. Cena zvolené rekvalifikace nesmí v případě jednoho klienta přesáhnout v období třech let částku 50 000 Kč. Úřad práce může proplatit zvolenou rekvalifikaci jen za dobu, kdy je člověk v jeho evidenci. (Rekvalifikace – Úřad práce ČR [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace-10>).

8.2 Rekvalifikace zaměstnanců

Zaměstnanecká rekvalifikace je prováděna v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. Vzniká na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. U rekvalifikace zaměstnanců, která spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace, může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je mezi úřadem práce a zaměstnavatelem uzavřena dohoda, může úřad práce plně nebo částečně hradit náklady rekvalifikace zaměstnanců (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

8.3 Zabezpečená rekvalifikace

Zabezpečená rekvalifikace vzniká na základě písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. O tom, zda žadatele o rekvalifikaci Úřad práce České republiky zařadí, se rozhoduje na základě profesně poradenského pohovoru. Pověřený pracovník Úřadu práce České republiky během něho zjišťuje, zda absolvování vybraného kurzu skutečně zvýší šance na získání nové práce. Důležité je, aby po vybrané profesi byla poptávka. Úřad práce uhradí za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání náklady na rekvalifikaci. Po dobu rekvalifikace náleží účastníkovi rekvalifikace podpora při rekvalifikaci (Tisková zpráva Úřadu práce ČR, 2016, s. 2).

8.4 Podpora při rekvalifikaci

Na podporu při rekvalifikaci má uchazeč nárok, pokud se zúčastní rekvalifikace zabezpečené a není poživitelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci činí maximálně 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku a maximálně 20 297 Kč,

kteře uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Uchazeči, který vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího období a přepočítá se na jeden kalendářní měsíc (Rekvalifikace – Úřad práce ČR [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace-1>).

8.5 Akreditace

Rekvalifikace může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Akreditovaný vzdělávací program je program, kterému byla na základě potřeb trhu práce udělena akreditace. O udělení akreditace rozhoduje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. Akreditace se uděluje na základně písemné žádosti, která musí obsahovat vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci (Dvořáková a kol., 2012, s. 88).

8.6 Rekvalifikační kurzy

Celoživotní vzdělávání je jednou z možností, jak může člověk zvýšit své šance na získání zaměstnání. Úřad práce České republiky v tom pomáhá lidem prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, které patří mezi nejvýznamnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Pokud chceme, aby rekvalifikační kurz splnil svůj účel, je ho potřeba tzv. ušít na míru konkrétnímu uchazeči. Struktura a zaměření rekvalifikačních kurzů musí odpovídat požadavkům doby a také stavu, který je momentálně na trhu práce. Zaměstnanci Úřadu práce komunikují se zaměstnavateli i místními samosprávami a monitorují vývoj a potřeby trhu práce, aby rekvalifikační kurzy byly aktuální a využívaly se v praxi (Tisková zpráva Úřadu práce ČR, 2016, s. 1).

Jestliže má člověk zájem o rekvalifikační kurz hrazený Úřadem práce České republiky, musí splňovat několik podmínek. Člověk musí mít odpovídající předpoklady, které se týkají konkrétního kurzu, například stupeň vzdělání, znalosti, dovednosti a schopnosti, které souvisí s rekvalifikačním kurzem. Může se jednat například o práci s počítačem. Zájemce o rekvalifikační kurz musí být zdravotně způsobilý k absolvování kurzu

a také pro výkon nové profese. Důležité je, aby se jednalo o uchazeče nebo zájemce, který je v evidenci Úřadu práce České republiky. Zároveň délka evidence není důležitá (Tisková zpráva Úřadu práce ČR, 2019, s. 2).

PRAKTICKÁ ČÁST

9 Charakteristika Plzeňského kraje

Plzeňský kraj leží na jihozápadě České republiky. Na severozápadě sousedí s krajem Karlovarským, na severovýchodě s krajem Středočeským a na jihovýchodě s krajem Jihočeským. Na západě tvoří státní hranici s Německem.

Plzeňský kraj je třetí největší kraj v České republice. Jeho rozloha je 7 649 km². V Plzeňském kraji žije 584 672 obyvatel a řadí se na osmé místo v České republice. Kraj se složen ze sedmi okresů (Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov). Okresy se od sebe výrazně odlišují krajinným charakterem, ekonomickým potencionálem, počtem i skladbou obyvatelstva a velikostí i hustotou osídlení.

Plzeňský kraj je nerovnoměrně osídlený, chybí zde města střední velikosti. Plzeňský kraj má 57 měst, ve kterých žije 391 500 obyvatel. To představuje 67 % z celkového počtu obyvatel kraje. Plzeňský kraj je v České republice třetím nejlidněji zalidněným krajem. Hustota obyvatel v kraji představuje 76,4 obyvatel na km². Nejmenší hustotu v Plzeňském kraji má okres Tachov a okres Klatovy.

K roku 2018 bylo v Plzeňském kraji evidováno 147 014 ekonomických subjektů, z toho 78,5 % bylo fyzických osob. Polovina ekonomických subjektů má sídlo v okrese Plzeň-město. Pro zaměstnanost v Plzeňském kraji sehrává důležitou úlohu 61 subjektů, které zaměstnávají více než 500 zaměstnanců, z toho 25 subjektů zaměstnává 1 000 a více pracovníků.

Mezi důležité průmyslové odvětví v Plzeňském kraji patří strojírenství. Strojírenství je zastoupené Škodou, jejímž hlavním výrobním sortimentem jsou zařízení pro klasickou i jadernou energetiku a petrochemii. Dalšími důležitými průmyslovými podniky jsou DIOSS Nýřany, a. s. (výroba plechů a trubek) a LASSELSBERGER, s. r. o., který zastupuje keramický průmysl. Potravinářský průmysl v Plzeňském kraji zastupuje Plzeňský prazdroj, a. s., který patří k největšímu českému exportéru piva. Mezi další potravinářské podniky patří STOCK Plzeň-Božkov, s. r. o. a Bohemia Sekt Českomoravská vinařská, a. s., oba tyto podniky patří k tradičním výrobcům lihovin.

V Plzeňském kraji jsou hojně zastoupeny i zahraniční firmy. K těmto firmám patří japonský závod Panasonic AVC Networks Czech, s. r. o. (výroba panelů a displejů), VISHAY ELECTRONIC, s. r. o. (výroba elektronických součástek), BORGERS CS spol., s. r. o. (výroba kabelových propojek) a Daikin Industries Czech Republic, s. r. o. (výroba tepelných čerpadel, ventilačních systémů a klimatizační techniky). Pro zahraniční investory je Plzeňský kraj přitažlivý díky své poloze (ČSU, charakteristika Plzeňského kraje, 2019).

10 Charakteristika regionu Klatovy

Klatovský region se nachází v jihozápadní části Plzeňského kraje a patří mezi příhraniční okresy České republiky. Na západě hraničí s okresem Domažlice, na severu s okresem Plzeň-jih. Na východě s okresy Jihočeského kraje (Strakonice a Prachatice). Jižní hranici okresu tvoří v délce asi 70 kilometrů státní hranici s Německem.

Rozloha okresu Klatovy je 1 946 km² a zaujímá 25,4 % z celkové rozlohy Plzeňského kraje. Klatovsko je největším okresem Plzeňského kraje. V rámci České republiky se řadí mezi největší regiony.

Hustota obyvatel činí 44,4 obyvatel na 1 km² a patří k okresům, které jsou nejméně osídlené. V rámci České republiky je okres Klatovy hluboko pod republikovým průměrem.

V Klatovském okrese žije 86 336 obyvatel z toho 42 860 mužů a 43 476 žen. To tvoří 14,8 % z celkového počtu obyvatel kraje. Největší města okresu jsou města Klatovy s 22 233 obyvateli a Sušice s 11 587 obyvateli. V roce 2013 bydlelo v okrese Klatovy 87 056 obyvatel. Od té doby se počet obyvatel snižuje. Na poklesu obyvatel se podílí nízká porodnost, která nedokáže pokrýt přirozenou výměnu obyvatelstva. V roce 2018 se na 1 000 obyvatel středního stavu narodilo 9,2 dětí, ale zemřelo 11,1 osob. Dalším důležitým faktorem, který vedl ke snižování počtu obyvatel v okrese je počet odstěhovaných obyvatel. Od roku 2010 převažuje počet vystěhovaných obyvatel nad přistěhovanými. Důsledkem je nedostatek pracovních příležitostí v okrese. Výjimku tvoří pouze roky 2015 a 2018.

K roku 2018 bylo v okrese Klatovy evidováno 21 366 ekonomických subjektů. Z toho 80,8 % tvořily fyzické osoby. Průmyslová výroba je hlavně soustředěna do Klatov, Horažďovic, Sušice a Nýrska. Mezi největší průmyslové podniky patří Rodenstock ČR, s. r. o., který se zabývá výrobou brýlových obrub a vybavení pro oční optiku, Intertell, s. r. o. (výroba pro automobilový a galanterní průmysl), Pfeifer Holz, s. r. o. (výroba dřevěných produktů), Holz Schiller, s. r. o. (výroba dřevěných schodišť) a OKULA Nýrsko, a. s. (výroba optiky, plastové díly pro farmacii a potravinářství). Potravinářský průmysl zastupuje v okrese Drůbežářský závod Klatovy, a. s., Mlékárna

Klatovy, a. s., Pekárny a cukrárny Klatovy a. s. a Západočeské konzumní družstvo Sušice.

Co se týče životního prostředí patří okres Klatovy k nejkvalitnějším oblastem České republiky. V okrese Klatovy se nachází v porovnání s ostatními kraji nejvíce chráněných území: Národní park Šumava, 55 maloplošných chráněných území dvě národní přírodní památky a dvě národní přírodní rezervace.

V okrese Klatovy se obhospodaruje téměř 90 000 ha zemědělské půdy (46 % z celkové výměry okresu). Z této výměry připadá 50 % na ornou půdu. Půda, která se zemědělsky nevyužívá, se rozkládá na 106 000 ha z toho 80 % tvoří lesní pozemky. Lesy se rozkládají bezmála na 45 % plochy okresu. V klatovském okrese se nejvíce pěstuje pšenice a ječmen v posledních letech se zvýšila osevní plocha řepky. Živočišná výroba se zaměřuje na chov skotu a ovcí (ČSÚ, charakteristika okresu Klatovy, 2019).

11 Nezaměstnanost

11.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Klatovy

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti a volná pracovní místa v okrese Klatovy v roce 2015

Období- měsíce	Rok 2015		
	Ukazatel		
	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti (%)	Volná pracovní místa
Leden	3 919	6,6	739
Únor	3 749	6,3	843
Březen	3 368	5,6	931
Duben	2 918	4,8	988
Květen	2 695	4,5	1 086
Červen	2 637	4,3	1 064
Červenec	2 659	4,4	1 165
Srpen	2 624	4,3	1 265
Září	2 504	4,1	1 193
Říjen	2 403	4	1 127
Listopad	2 601	4,3	1 102
Prosinec	2 951	4,9	1 178

Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

Tabulka 2: Vývoj nezaměstnanosti a volná pracovní místa v okrese Klatovy v roce 2016

Období- měsíce	Rok 2016		
	Ukazatel		
	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti (%)	Volná pracovní místa
Leden	3 165	5,3	1 087
Únor	3 048	5,1	1 208
Březen	2 758	4,6	1 170
Duben	2 386	3,9	1 287
Květen	2 208	3,6	1 517
Červen	2 122	3,5	1 508
Červenec	2 199	3,7	1 548
Srpen	2 170	3,6	1 593
Září	2 053	3,4	1 476
Říjen	1 913	3,1	1 606
Listopad	2 019	3,3	1 449
Prosinec	2 364	3,9	1 394

Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti a volná pracovní místa v okrese Klatovy v roce 2017

Období- měsíce	Rok 2017		
	Ukazatel		
	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti (%)	Volná pracovní místa
Leden	2 512	4,1	1 326
Únor	2 391	3,9	1 364
Březen	2 021	3,2	1 513
Duben	1 667	2,6	1 530
Květen	1 500	2,3	1 717
Červen	1 454	2,3	1 720
Červenec	1 480	2,4	1 739
Srpen	1 446	2,3	1 739
Září	1 391	2,2	1 811
Říjen	1 318	2	1 985
Listopad	1 441	2,3	1 887
Prosinec	1 695	2,7	1 811

Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti a volná pracovní místa v okrese Klatovy v roce 2018

Období- měsíce	Rok 2018		
	Ukazatel		
	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti (%)	Volná pracovní místa
Leden	1 888	3	1 762
Únor	1 784	2,8	1 927
Březen	1 538	2,4	1 980
Duben	1 283	2	1 880
Květen	1 119	1,7	1 961
Červen	1 094	1,7	2 141
Červenec	1 137	1,8	2 390
Srpen	1 176	1,8	2 478
Září	1 178	1,8	2 393
Říjen	1 120	1,7	2 389
Listopad	1 250	1,9	2 446
Prosinec	1 501	2,4	2 378

Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

Výše uvedené tabulky znázorňují změny v počtu nezaměstnaných osob, vývoj míry nezaměstnanosti a změny v počtu volných pracovních míst v okrese Klatovy mezi lety 2015-2018.

Okres Klatovy patří k okresům s nejnižší nezaměstnaností v České republice. K rozvoji zaměstnanosti přispívá společná hranice s Německem, která umožňuje rozvíjet spolupráci českých a německých firem a taky dobré dopravní spojení do soudních okresů a krajů. Ve sledovaném období je patrný znatelný rozdíl v počtu nezaměstnaných osob. Za tento jev může celorepublikový pokles míry nezaměstnanosti. V okrese Klatovy je viditelný zvyšující se počet volných pracovních míst. Důvodem bylo rozšíření výroby průmyslových a potravinářských podniků v okrese Klatovy. Z průmyslových podniků rozšířily svoji výrobu firmy Rodenstock ČR, s. r. o., který se zabývá výrobou brýlových obrub a vybavení pro oční optiku, Pfeifer Holz, s. r. o. (výroba dřevěných produktů) a Holz Schiller, s. r. o. (výroba dřevěných schodišť). Z potravinářského průmyslu Mlékárna Klatovy, a. s., Pekárny a cukrárny Klatovy a. s. a především Drůbežářský závod Klatovy, a. s., který patří ke druhému největšímu zpracovateli kuřecího masa a uzenin z kuřecího masa v České republice.

Celkový počet nezaměstnaných osob v okrese Klatovy klesl od roku 2015 do roku 2016 o 587 osob. Míra nezaměstnanosti poklesla o 1 %. Souhrnný počet volných pracovních míst se zvýšil v tomto období o 216 pracovních míst.

Mezi roky 2016 a 2017 byl celkový pokles nezaměstnaných osob nejvýraznější. Celkový počet nezaměstnaných osob klesl o 669. Míra nezaměstnanosti poklesla o 1,2 %. Souhrnný počet volných pracovních míst se oproti roku 2016 zvýšil o 417 volných pracovních míst.

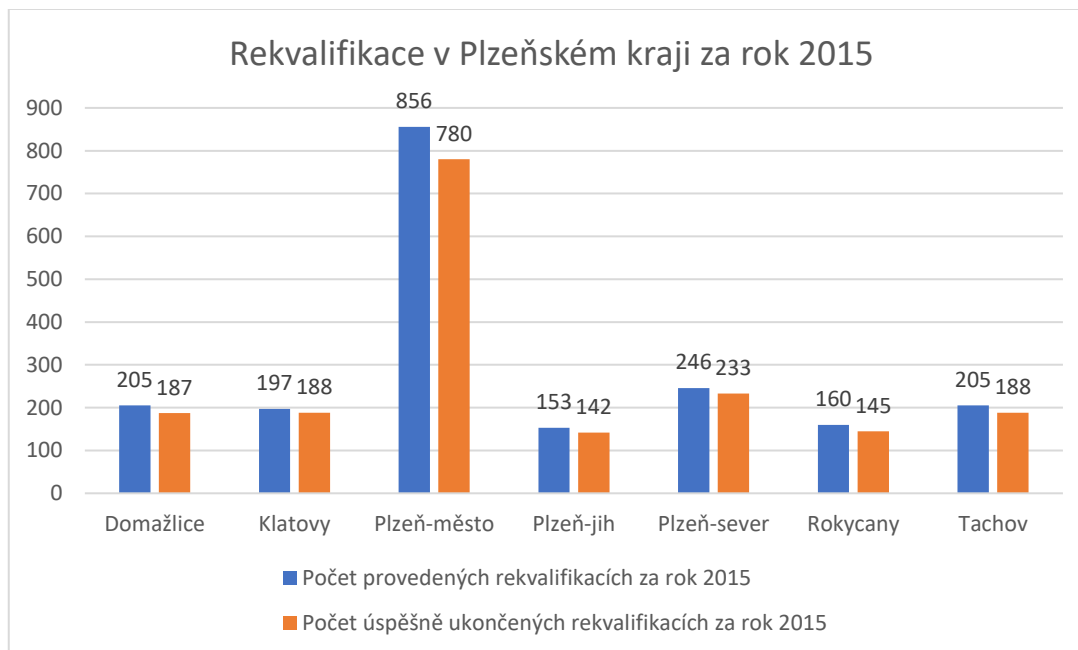
Celkový počet nezaměstnaných osob se mezi lety 2017 a 2018 snížil o 194 osob. Míra nezaměstnanosti poklesla o 0,3 %. Souhrnný počet volných pracovních míst za rok 2018 se oproti roku 2017 zvýšil o 567 pracovních míst.

Celkový počet nezaměstnaných osob se v období od roku 2015 do roku 2018 snížil o 1 450 osob. Míra nezaměstnanosti poklesla za toto sledované období o 2,5 %. Souhrnný počet volných pracovních míst během tohoto období vzrostl o 1 200 volných pracovních míst.

12 Analýza dat rekvalifikací

12.1 Analýza dat – 2015

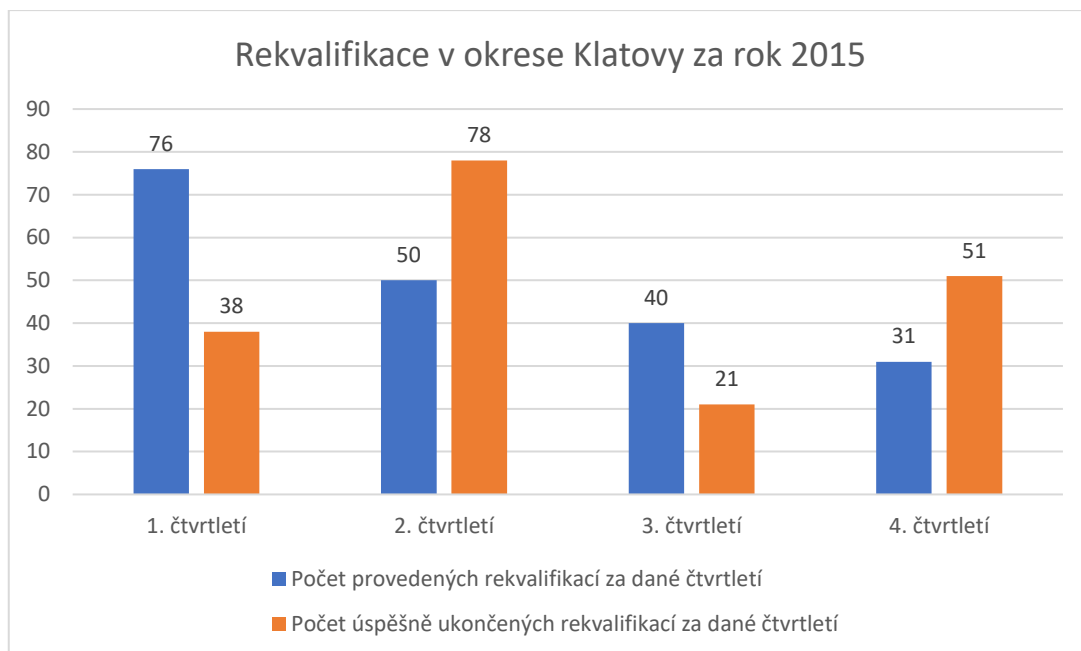
Graf 1: Rekvalifikace v Plzeňském kraji za rok 2015



Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

V roce 2015 bylo v Plzeňském kraji provedeno 2 022 rekvalifikací. Za rok 2015 úspěšně ukončilo rekvalifikaci 92,1 % účastníků v počtu 1863 osob. Nejvyšší zastoupení zahájených rekvalifikací měl okres Plzeň-město v počtu 856 osob. Úspěšnost ukončených rekvalifikací byla v okrese Plzeň-město 91,1 %. To řadí tento okres na druhou nejhorší pozici v úspěšnosti ukončených rekvalifikací v Plzeňském kraji za rok 2015. Nejméně realizovaných rekvalifikací měl okres Plzeň-jih, a to v počtu 153 osob. Úspěšnost ukončených rekvalifikací činila v okrese Plzeň-jih 92,8 %.

Graf 2: Rekvalifikace v okrese Klatovy za jednotlivá čtvrtletí v roce 2015

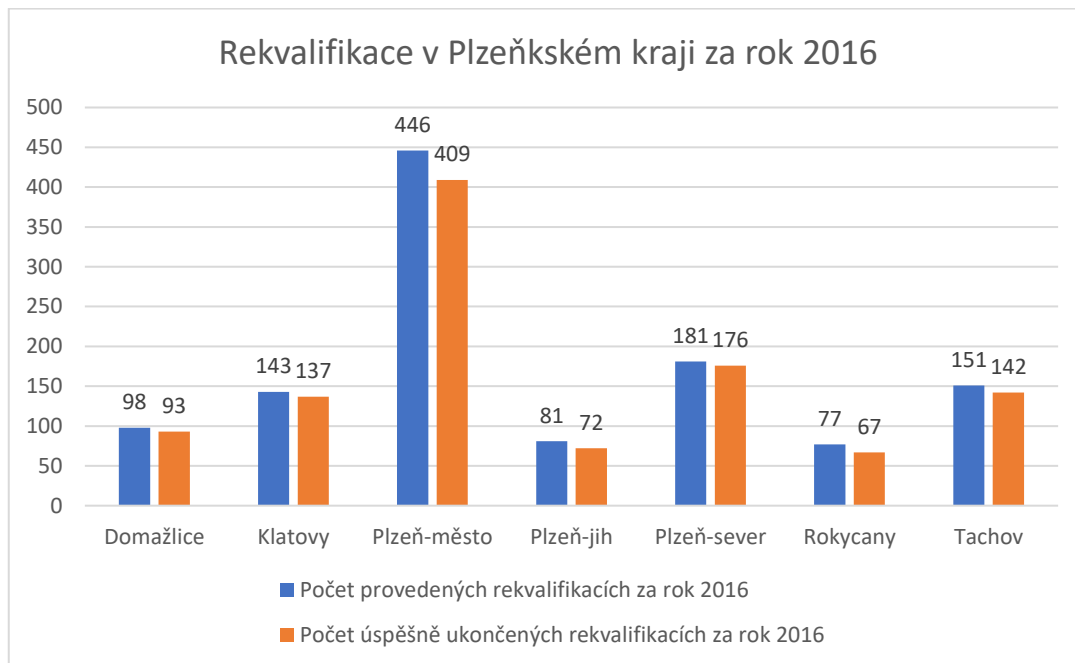


Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

V roce 2015 bylo v okrese Klatovy uskutečněno 197 rekvalifikací z toho 95,4 % bylo úspěšně ukončeno. V tomto roce měl okres Klatovy nejvyšší procentuální úspěšnost ukončených rekvalifikací v Plzeňském kraji. Z výše uvedeného grafu je patrné, že nejvíce rekvalifikací bylo provedeno v první polovině roku, kdy bylo uskutečněno 126 rekvalifikací.

12.2 Analýza dat – 2016

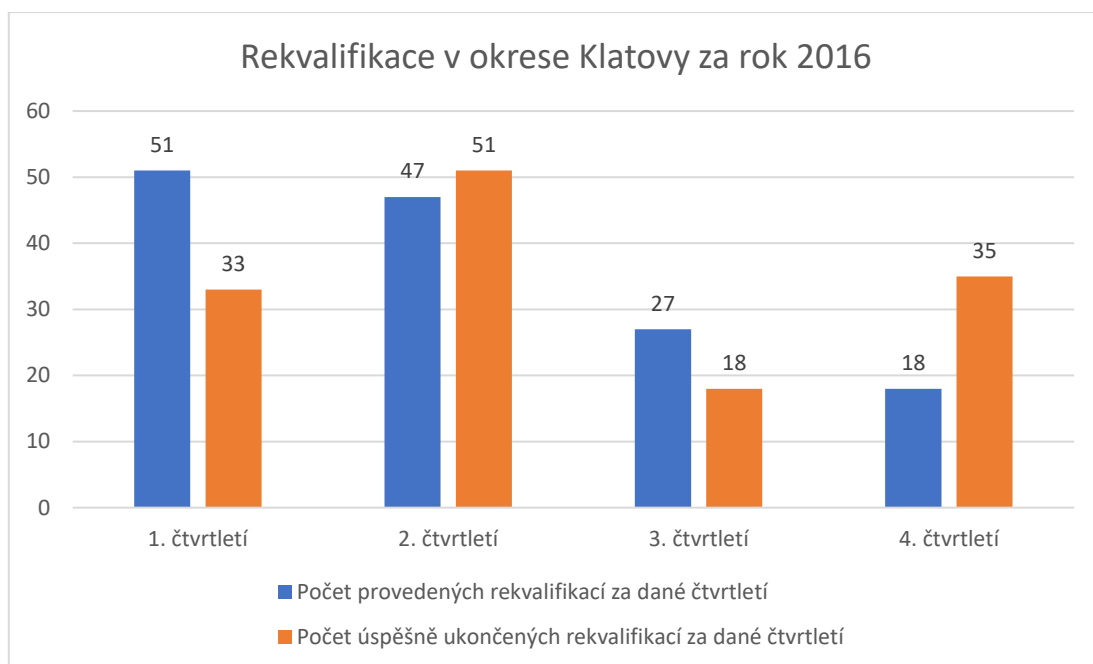
Graf 3: Rekvalifikace v Plzeňském kraji za rok 2016



Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

V roce 2016 dochází k poklesu provedených rekvalifikací v Plzeňském kraji o 41,8 %. Z grafu je patrné, že nejvíce provedených rekvalifikací bylo v okresu Plzeň-město. Tento okres měl v počtu ukončených rekvalifikací 91,7 % úspěšnost. V počtu úspěšně ukončených rekvalifikací za rok 2016 je na tom nejlépe okres Plzeň-sever s 97,3 %. Naopak nejmenší úspěšnost v počtu ukončených rekvalifikací je v okresu Rokycany, kde bylo za rok 2016 zahájeno 77 rekvalifikací a ukončeno jich bylo 67. Úspěšnost v tomto okresu byla 87 %.

Graf 4: Rekvalifikace v okrese Klatovy za jednotlivá čtvrtletí v roce 2016

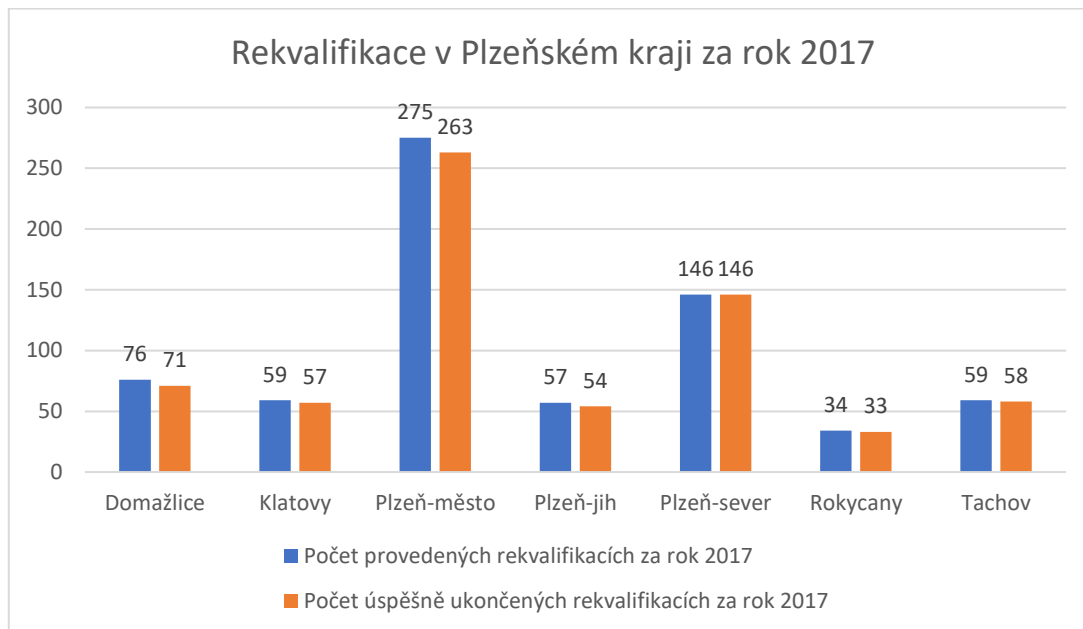


Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

V Klatovském okrese bylo v roce 2016 provedeno 143 rekvalifikací. Úspěšně ukončeno bylo 137 rekvalifikací. V porovnání s Plzeňským krajem byl okres Klatovy na druhém nejlepším místě v počtu úspěšně ukončených rekvalifikací s 95,8 %. Jedním z důvodů poklesu zájmu o rekvalifikace byla zvyšující se nabídka volných pracovních míst.

12.3 Analýza dat – 2017

Graf 5: Rekvalifikace v Plzeňském kraji za rok 2017



Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

Za rok 2017 bylo v Plzeňském kraji provedeno 706 rekvalifikací s úspěšností 96,6 %. Nejlépe v počtu úspěšně ukončených rekvalifikací na tom byl okres Plzeň-sever, kde byla 100% úspěšnost. Nejhůře naopak okres Domažlice s 93,4 % úspěšností ukončených rekvalifikací.

Graf 6: Rekvalifikace v okrese Klatovy za jednotlivá čtvrtletí v roce 2017

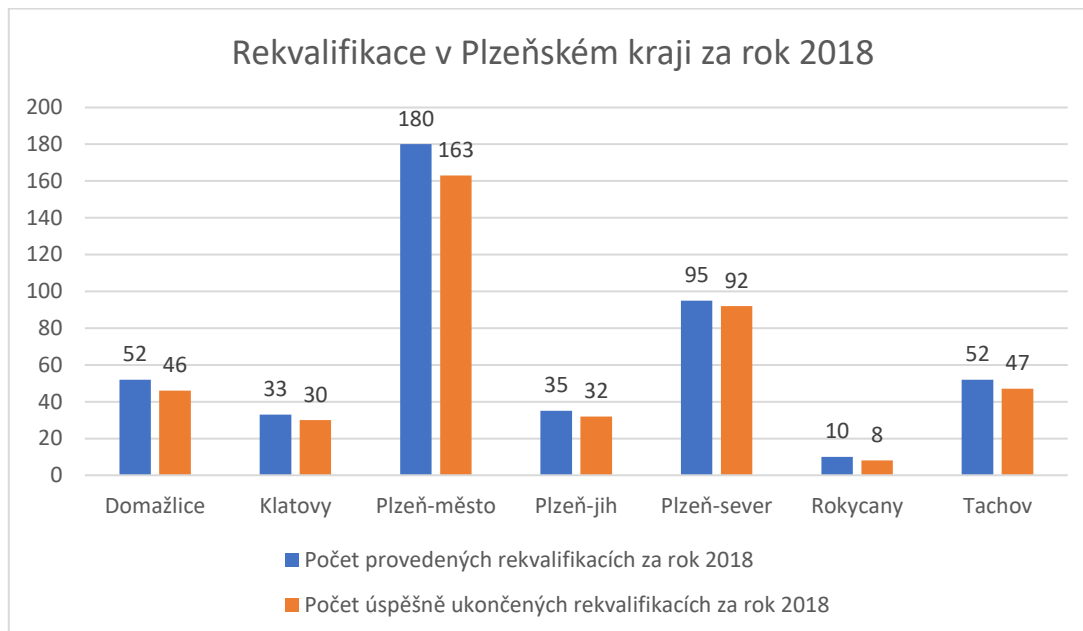


Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

V roce 2017 bylo v okrese Klatovy realizováno 59 rekvalifikací s celkovou úspěšností ukončení 96,6 %. Na grafu je patrný velký rozdíl mezi prvním čtvrtletím roku 2017 s ostatními. V prvním čtvrtletí tohoto roku bylo realizováno 61 % rekvalifikací. V tomto roce je znatelný nárůst volných pracovních míst. V prosinci tohoto roku byla míra nezaměstnanosti 2,7 %.

12.4 Analýza dat – 2018

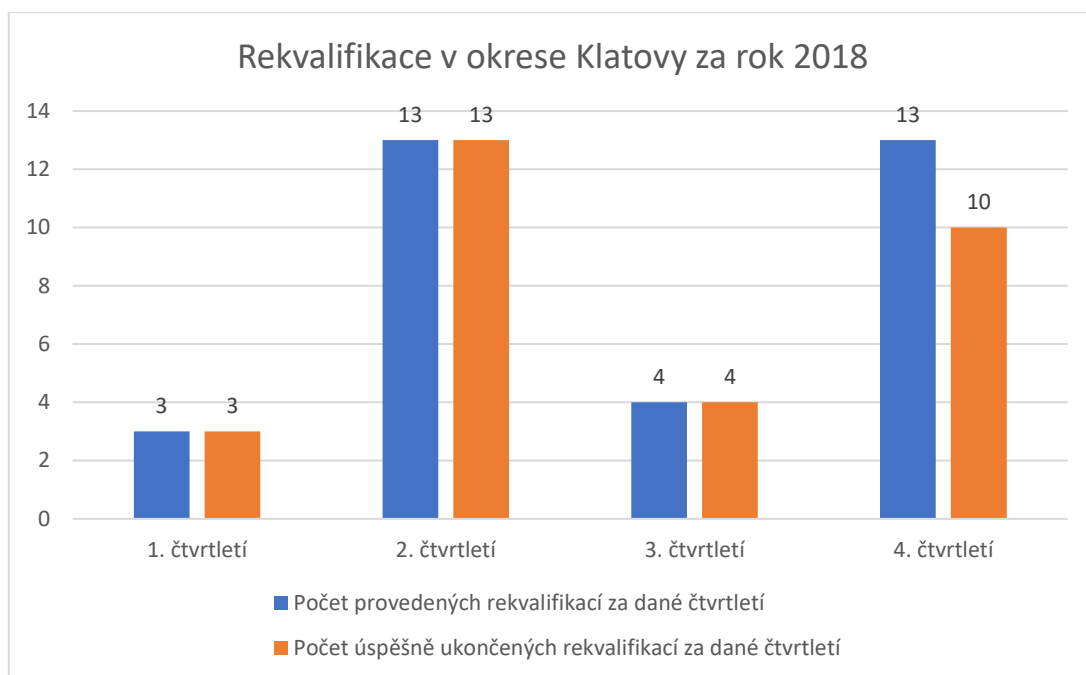
Graf 7: Rekvalifikace v Plzeňském kraji za rok 2018



Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

V Plzeňském kraji bylo za rok 2018 uskutečněno 457 rekvalifikací. Úspěšnost ukončených rekvalifikací byla v tomto roce 91,5 %. Největší počet provedených rekvalifikací byl v okrese Plzeň-město s úspěšností ukončených rekvalifikací 90,5 %. V procentuální úspěšnosti rekvalifikací na tom byl nejlépe okres Plzeň-sever s 96,8 %. Naopak nejhůře na tom byl okres Rokycany, kde bylo provedeno za rok 2018 nejméně rekvalifikací s úspěšností 80 %.

Graf 8: Rekvalifikace v okrese Klatovy za jednotlivá čtvrtletí v roce 2018

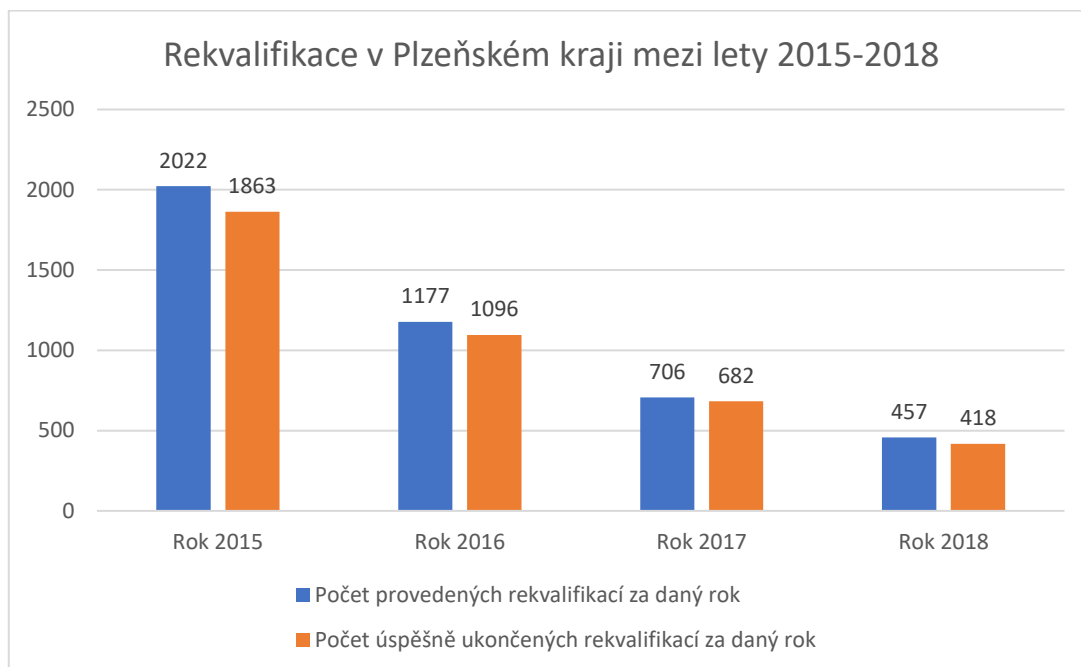


Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

Za rok 2018 bylo v okrese Klatovy provedeno 33 rekvalifikací. V porovnání s Plzeňským krajem je to druhé nejmenší číslo po okresu Rokycany. V tomto roce bylo úspěšně ukončeno 90,9 % rekvalifikací. V prvním a ve třetím čtvrtletí bylo provedeno 7 rekvalifikací. Tyto čtvrtletí se podílely na 21,2 % provedených rekvalifikací za rok 2018.

12.5 Analýza dat 2015-2018

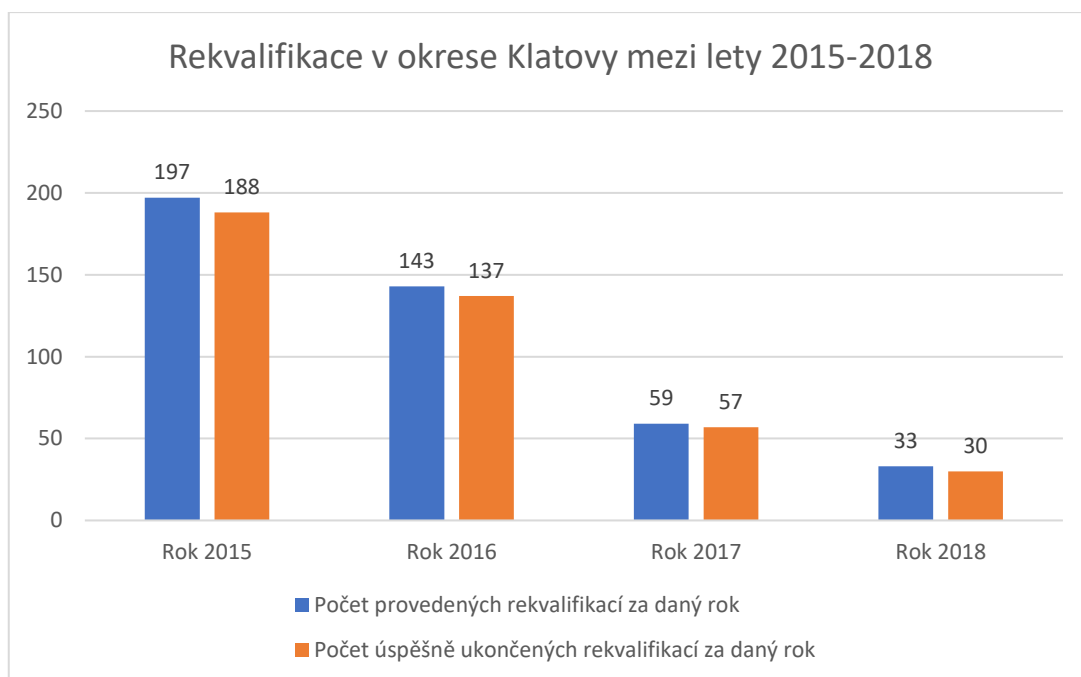
Graf 9: Rekvalifikace v Plzeňském kraji mezi lety 2015-2018



Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

Z výše uvedeného grafu, který znázorňuje počet provedených a ukončených rekvalifikací v Plzeňském kraji mezi roky 2015-2018, je viditelný pokles zájmu o tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Pokles od roku 2015 do roku 2018 v počtu provedených rekvalifikací byl 77,4 %. V roce 2015 byla úspěšnost ukončených rekvalifikací 92,1 %. Procentuální úspěšnost ukončených rekvalifikací se zvyšovala, až do roku 2017, kdy dosáhla 96,6 %. V roce 2018 naopak poklesla na 91,5 %. Jedním z důvodů poklesu provedených rekvalifikací byl vývoj míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji. Míra nezaměstnanosti v Plzeňském kraji klesla od roku 2015 do roku 2018 o 2,5 %. Dalším důvodem byl rostoucí počet volných pracovních míst. Souhrnný počet volných pracovních míst v Plzeňském kraji se od roku 2015 do roku 2018 zvýšil o 26 408.

Graf 10: Rekvalifikace v okrese Klatovy mezi lety 2015-2018



Zdroj: statistiky Úřadu práce České republiky

Mezi roky 2015-2018 bylo v okrese Klatovy provedeno 432 rekvalifikací z toho 412 bylo úspěšně ukončeno. Úspěšnost ukončení byla 95,4 %. Od roku 2015 do roku 2018 dochází k více jak šestinásobnému snížení provedených rekvalifikací. Nejvyšší úspěšnost ukončených rekvalifikací byla v roce 2017, kdy úspěšnost dosáhla 96,6 %. Důvodem poklesu provedených rekvalifikací v okrese Klatovy byl pozitivní vývoj v nezaměstnanosti a zvyšující se počet volných pracovních míst. Míra nezaměstnanosti poklesla o 2,5 % a souhrnný počet volných pracovních vzrostl o 1 200.

13 Rekvalifikační kurzy v okrese Klatovy

13.1 Analýza nabídky rekvalifikačních kurzů v okrese Klatovy

V současné době Úřad práce v Klatovech nabízí tyto rekvalifikační kurzy dělnických profesí:

Čtení a kreslení technické dokumentace – AutoCAD

Chůva pro děti

Kadeřnické práce

Kosmetička

Kurz pro výkon zemědělských činností

Manikúra a nehtová modeláž

Masér pro sportovní a rekondiční masáže

Obsluha osobního počítače

Obsluha CNC obráběcích strojů

Obsluha elektrovozíku a motovezíku (vysokozdvihový)

Obsluha motorové pily – základní kurz (těžba)

Pedikúra a nehtová modeláž

Počítačová gramotnost

Pracovník grafického studia

Pracovník v sociálních službách

Pracovník znalý práce v elektrotechnice

Příprava teplých pokrmů

Rozšíření řidičského průkazu z B na C, D, E; Profesionální průkazy

Sanitář

Složitá obsluha hostů

Strážný

Svařování ZK 135 1.1.+EN, ZK 111 1.1.+EN

Tvorba www stránek

Vizážistika a barvové poradenství

Základy obsluhy osobního počítače

Úřad práce v Klatovech v současné době spolupracuje s těmito vzdělávacími zařízeními, které zabezpečují tyto rekvalifikační kurzy:

Grafia, s. r. o.

- Obsluha CNC obráběcích strojů
 - Požadavky: ukončené střední vzdělání, 18 let, zdravotní způsobilost
 - Rozsah: 258 hodin (teorie 50 hod., praxe 200 hod., zkouška 8 hod.)

MEMORY TRAINING, s. r. o.,

- Pracovník v sociálních službách
 - Požadavky: ukončené základní vzdělání, 18 let, zdravotní způsobilost, čistý výpis z rejstříku trestů
 - Rozsah: 226 hodin (teorie 101 hod., praxe 120 hod., zkouška 5 hod.)

bfz, o. p. s.,

- Příprava teplých pokrmů
 - Požadavky: ukončené základní vzdělání, 16 let, zdravotní způsobilost, platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství
 - Rozsah: 155 hodin (teorie 36 hod., praxe 114 hod., zkouška 5 hod.)
- Složitá obsluha hostů
 - Požadavky: ukončené základní vzdělání, 16 let, zdravotní způsobilost, platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství
 - Rozsah: 105 hodin (teorie 40 hod., praxe 60 hod., zkouška 5 hod.)

TRIGON CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, s. r. o.,

- Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky
 - Požadavky: ukončené střední vzdělání, 18 let, základní znalost práce na PC
 - Rozsah: 184 hodin (teorie 170 hod., zkouška 14 hod.)

- Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky
 - Požadavky: ukončené střední vzdělání, 18 let, základní znalost práce na PC
 - Rozsah: 134 hodin (teorie 120 hod., zkouška 14 hod.)
- Personalista
 - Požadavky: ukončené střední vzdělání s maturitou, 18 let, základní znalost práce na PC
 - Rozsah: 126 hodin (teorie: 120 hod., zkouška 6 hod.)
- Počítačová gramotnost
 - Požadavky: ukončené základní vzdělání, 15 let, základní znalost práce na PC
 - Rozsah: 149 hodin (teorie 140 hod., zkouška 9 hod.)
- Základy obsluhy osobního počítače
 - Požadavky: ukončené základní vzdělání, 18 let
 - Rozsah: 88 hodin (teorie 80 hod., zkouška 8 hod.)

Dům techniky Plzeň spol. s r. o.,

- Základy podnikání
 - Požadavky: ukončené základní vzdělání, 18 let
 - Rozsah: 151 hodin (teorie 150 hod., zkouška 1 hod.)
- Obsluha elektrovozíku a motovozíku (vysokozdvížený)
 - Požadavky: ukončené základní vzdělání, Řidičský průkaz kat. B, C, D nebo T, zdravotní způsobilost
 - Rozsah: 57,5 hodin (teorie 31 hod., praxe 25 hod., zkouška 1,5 hod.)

MAVO-Vzdělávání, s. r. o.,

- Obsluha osobního počítače
 - Požadavky: ukončené základní vzdělání, 18 let
 - Rozsah: 81 hodin (teorie 80 hod., zkouška 1 hod.)

KUSTOD, s. r. o.,

- Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky
 - Požadavky: ukončení základní vzdělání, 18 let, dobrý zdravotní stav bez logopedické vady
 - Rozsah: 166 hodin (teorie 80 hod., praxe 80 hod., zkouška 6 hod.)

Víše uvedená vzdělávací zařízení musí mít udělenou akreditaci, aby mohly provádět rekvalifikační kurzy.

14 Dělnické profese v okrese Klatovy

Přehled typů rekvalifikací dělnických profesí v okrese Klatovy mezi roky 2015-2018

Hornictví, hutnictví a slévárenství

Textil a oděvnictví

Zemědělství, zahradnictví a lesnictví

Zpracování dřeva a papíru

Řidičské průkazy vč. profesní způsobilosti

Svářečské, strojnické a jiné odborné průkazy

Gastronomie a hotelnictví

Provozní služby (chůva, hospodyně, úklidový pracovník)

Osobní služby (péče o tělo, kosmetika, manikúra, pedikúra)

Skladování a obchod

Tabulka 5: Rekvalifikace dělnických profesí v okrese Klatovy za roky 2015-2018

Typ rekvalifikace	Období			
	2015	2016	2017	2018
Hornictví, hutnictví a slévárenství	0	0	0	2
Textil a oděvnictví	1	3	2	3
Zemědělství, zahradnictví a lesnictví	7	4	3	2
Zpracování dřeva a papíru	2	2	3	3
Řidičské průkazy vč. profesní způsobilosti	5	8	8	5
Svářečské a jiné odborné průkazy	10	3	2	2
Gastronomie a hotelnictví	4	1	4	1
Provozní služby (chůva, hospodyně, úklidový pracovník)	3	4	4	2
Osobní služby (péče o tělo, kosmetika, manikúra a pedikúra)	15	7	3	7
Skladování a obchod	2	3	4	1

Zdroj: statistiky Úřadu práce v Klatovech

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, kteří absolvovali určitý typ rekvalifikace dělnické profese v okrese Klatovy za roky 2015-2018

Tabulka 6: Vzđelanost uchazečů a zájemců o zaměstnání dělnických profesí

Vzdělaní	Období			
	2015	2016	2017	2018
(A)	0	0	1	0
(B)	0	0	0	0
(C)	5	2	3	2
(D)	0	0	0	0
(E)	0	0	0	0
(H)	22	12	14	14
(J)	1	0	0	0
(K)	3	2	3	0
(L)	4	6	1	4
(M)	14	11	11	8
(N)	0	0	0	0
(R)	0	2	0	0
(T)	0	0	0	0
(V)	0	0	0	0

Zdroj: statistiky Úřadu práce v Klatovech

(A) bez vzdělání

(B) neúplné základní vzdělání

(C) základní vzdělání + praktická škola

(D) nižší střední vzdělání

(E) nižší střední odborné vzdělání

(H) střední odborné vzdělání (vyučen)

(J) střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení

(K) ÚSV vzdělání

(L) ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)

(M) ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)

(N) vyšší odborné vzdělání (včetně konzervatoře)

(R) bakalářské vzdělání

(T) vysokoškolské vzdělání

(V) doktorské vzdělání (vědecká výchova)

Z výše uvedené tabulky je patrné, že uchazeči a zájemci o zaměstnání dosáhli nejčastěji (H) středního odborného vzdělání s vyučením, nebo (M) úplného středního vzdělání s maturitou.

Analýza dat rekvalifikací dělnických profesí v okrese Klatovy za rok 2015

Rozborem dat bylo zjištěno, že v okrese Klatovy za rok 2015 bylo do programu rekvalifikace zařazeno 197 osob. Do rekvalifikací dělnických profesí bylo v roce 2015 v okrese Klatovy zařazeno 49 osob, z toho 26 žen. Z celkového počtu rekvalifikovaných osob dělnických profesí bylo evidováno 44 uchazečů o zaměstnání a 5 zájemců o zaměstnání. V evidenci úřadu práce bylo vedeno 24 osob déle než šest měsíců. Osob pečujících o dítě ve věku do patnácti let bylo 11 a 1 osoba byla vedena jako zdravotně handicapovaná. Pouze 6 osob bylo starších padesáti let věku. Nejpočetněji bylo zastoupeno věkové rozmezí od 35-39 let věku a od 40-44 let věku. Průměrný věk účastníků dělnických rekvalifikací byl 38 let.

Rekvalifikací dělnických profesí se v roce 2015 zúčastnilo 10,2 % osob se základním vzděláním, 44,9 % osob se středním odborným vzděláním (vyučení) a 42,8 % osob s úplným středním vzděláním s maturitou. Průměrná doba délky rekvalifikace byla 58 dní.

V tomto roce bylo úspěšně ukončeno 91,8 % rekvalifikací dělnických profesí tj. 45 osob. Zbylé čtyři osoby ukončily rekvalifikaci předčasně z osobních důvodů, z toho jedna osoba z důvodu zahájení ekonomické či studijní aktivity.

Analýzy dat rekvalifikací dělnických profesí v okrese Klatovy za rok 2016

Rozborem dat za rok 2016 v okrese Klatovy bylo zjištěno, že do programu rekvalifikace bylo zařazeno 143 osob. Do rekvalifikací dělnických profesí bylo v roce 2016 v okrese Klatovy zařazeno 35 osob, z toho 19 žen. Z celkového počtu rekvalifikovaných osob dělnických profesí bylo evidováno 30 uchazečů o zaměstnání a 5 zájemců o zaměstnání. V evidenci úřadu práce bylo vedeno 22 osob méně než tři měsíce. Osob pečujících o dítě do patnácti let věku bylo 10 a 2 osoby byly vedeny jako zdravotně handicapované. Nejpočetněji zastoupené bylo věkové rozmezí od 25-29 let

v počtu 9 osob. Ostatní věkové skupiny byly zastoupeny rovnoměrně. Pouze 3 osoby byly starší padesáti let. Průměrný věk účastníků dělnických rekvalifikací byl 35 let.

Rekvalifikací dělnických profesí se v roce 2016 zúčastnilo 5,7 % osob se základním vzděláním a 34,3 % osob se středním odborným vzděláním (vyučení). Nejpočetněji zastoupené byly osoby s maturitou a vyšším vzděláním, které se podílely na rekvalifikacích 60 %. Průměrná doba délky rekvalifikace byla 52 dní.

V roce 2016 bylo úspěšně ukončeno 91,4 % rekvalifikací dělnických profesí tj. 32 osob. Rekvalifikační kurzy nedokončily tři osoby, dvě z důvodů neúspěchu u zkoušek a jedna osoba předčasně z osobních důvodů.

Analýza dat rekvalifikací dělnických profesí v okrese Klatovy za rok 2017

Rozborem dat za rok 2017 v okrese Klatovy bylo zjištěno, že do programu rekvalifikace bylo zařazeno 59 osob. Do rekvalifikací dělnických profesí bylo v roce 2017 v okrese Klatovy zařazeno 33 osob, z toho 12 žen. Z celkového počtu rekvalifikovaných osob dělnických profesí bylo evidováno 31 uchazečů o zaměstnání a 2 zájemci o zaměstnání. V evidenci úřadu práce bylo vedeno 20 osob méně než šest měsíců. Osob pečujících o dítě do patnácti let věku bylo 5 a 5 osob bylo vedeno jako zdravotně handicapovaných, 91 % účastníků rekvalifikací bylo ve věku do padesáti let. Průměrný věk účastníků dělnických rekvalifikací byl 34 let.

Rekvalifikací dělnických profesí se v roce 2017 zúčastnilo 12,1 % osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání, 42,4 % osob se středním odborným vzděláním (vyučení) a 45,5 % s úplným středním vzděláním s maturitou. Průměrná doba délky rekvalifikace byla 56 dní.

V roce 2017 bylo úspěšně ukončeno 94 % rekvalifikací dělnických profesí tj. 31 osob. Rekvalifikační kurzy nedokončily dvě osoby, jedna osoba předčasně z osobních důvodů a jedna osoba z důvodu zahájení ekonomické či studijní aktivity.

Analýza dat rekvalifikací dělnických profesí v okrese Klatovy za rok 2018

Rozborem dat bylo zjištěno, že v okrese Klatovy za rok 2018 bylo do programu rekvalifikace zařazeno 33 osob. Do rekvalifikací dělnických profesí bylo v roce 2018 v okrese Klatovy zařazeno 28 osob, z toho 13 žen. Z celkového počtu rekvalifikovaných osob dělnických profesí bylo evidováno 21 uchazečů o zaměstnání

a 7 zájemců o zaměstnání. V evidenci úřadu práce bylo 22 osob vedených méně než tři měsíce. Osob pečující o dítě ve věku do patnácti let bylo 8 a 3 osoby byly vedeny jako zdravotně handicapované. Nejpočetněji zastoupeno bylo věkové rozmezí od 40-44 let věku. Pouze 3 osoby byly starší padesáti let věku. Průměrný věk účastníků dělnických rekvalifikačních kurzů byl 37 let.

Rekvalifikačních dělnických profesí se v roce 2018 zúčastnilo 7,1 % se základním vzděláním, 50 % osob se středním odborným vzděláním (vyučení) a 42,9 % osob s úplným středním vzděláním s maturitou. Průměrná doba délky rekvalifikace byla 59 dní.

V tomto roce bylo úspěšně ukončeno 92,8 % rekvalifikačních dělnických profesí tj. 26 osob. Zbýlé dvě osoby rekvalifikaci nedokončily z důvodu neúspěchu u zkoušek.

14.1 Uplatnění

Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů, kteří úspěšně ukončili rekvalifikaci, je velmi obtížné zjistit, v některých případech je to nemožné. Pro Úřad práce České republiky je hlavním ukazatelem uplatnění to, že absolvent rekvalifikačního kurzu ukončí zapsání v evidenci Úřadu práce České republiky.

Nezaměstnané osoby, které jsou vedeny v evidenci Úřadu práce České republiky, nejsou při nalezení pracovní pozice povinny oznámit pracovníkům úřadu práce, na jakém pracovním místě budou pracovat, nebo zda k nalezení práce pomohla rekvalifikace.

Zaměříme se tedy na absolventy rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v okrese Klatovy mezi roky 2015-2018. Ukazatelem uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů pro nás bude jejich vyřazení z evidence Úřadu práce České republiky.

Úspěšnost ukončených rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v okrese Klatovy byla za roky 2015-2018 vyšší než 90 %. V roce 2015 úspěšně ukončilo rekvalifikační kurz 45 osob z toho 84,4 % našlo uplatnění na trhu práce, 7 osob zůstalo v evidenci Úřadu práce České republiky. V roce 2016 úspěšně ukončilo rekvalifikační kurz 32 osob. Ze sledovaného období byla v tomto roce uplatitelnost na trhu práce nejmenší tj. 81,2 %. V evidenci Úřadu práce České republiky zůstalo 6 osob. V roce 2017 úspěšně ukončilo rekvalifikační kurz 31 osob z toho 90,3 % našlo uplatnění na trhu

práce, 3 osoby zůstaly v evidenci Úřadu práce České republiky. V roce 2018 úspěšně ukončilo rekvalifikační kurz 26 osob. V tomto roce našlo uplatnění na trhu práce 92,3 % absolventů. Pouze 2 osoby zůstaly v evidenci Úřadu práce České republiky.

15 Vývoj rekvalifikací v budoucnosti

Co se týče vývoje rekvalifikací v budoucnosti, myslím si, že se oproti uplynulým létům bude jejich počet navyšovat v důsledku rozvoje moderních technologií. Již některé současné profese vyžadují znalost základů programování. Tato nutnost se v budoucnosti bude neustále stupňovat. Aby bylo pracujícím osobám umožněno naučit se používat tyto moderní technologie, bude zapotřebí zřizovat již zmíněné rekvalifikační kurzy zaměřené na danou problematiku moderních technologií.

Je důležité si uvědomit, že některé stereotypní práce vykonávané do dnešní doby pracujícími osobami budou nahrazovány umělou inteligencí. Tento proces bude v budoucnosti stále markantnější. Mezi ohrožené pozice patří místa, kde je velká míra stejných úkonů a jasně definované chování. V bezpečí naopak zůstanou povolání, které vyžadují lidský přístup, kreativitu a reakci na neočekávané změny.

Podle mého názoru budou mít rekvalifikace pozitivní dopad na život pracujících osob. Pracujícím osobám bude umožněno s pomocí rekvalifikačních kurzů střídat svá zaměstnání, nepracovat tedy po celý život stereotypně nebo dokonce najít zaměstnání, které je bude naplňovat více než předchozí.

Není možno opomenout ani negativní dopad rekvalifikací na život pracujících a procesem rekvalifikace procházejících osob. Neustálá změna zaměstnání, učení se novým postupům může mít za následek vyvolání některých psychických nemocí a nervových zhroucení u daných osob. Rozhodujícím faktorem v této problematice bude však individuální přístup a flexibilita pracujících osob vzhledem k rekvalifikacím nebo ke změnám svého dosavadního zaměstnání. Svou roli bude sehrávat i věk daných osob, protože mladší osoby se neustálým změnám a novým postupům budou lépe učit než osoby starší. Nemusí to však být pravidlem.

Na závěr bych chtěl podotknout, že rekvalifikace mají v budoucnosti velký potenciál, což lze vnímat jako příznivý efekt pro trh práce. Na druhou stranu nelze zcela vyloučit ani negativní a v některých případech možná až destruktivní dopad neustálých změn povolání a opakujících se rekvalifikací na život a psychiku pracujících osob. Myslím si, že je nutné vzít tyto dva faktory v úvahu a najít v nich určitý kompromis.

ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ

Počet osob zařazených do rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v letech 2015-2018 v okrese Klatovy má klesající charakter. Tento jev je dán snižující se nezaměstnaností. Míra nezaměstnanosti klesla ve sledovaném období v okrese Klatovy o 2,5 %. V oblasti věkové struktury bylo zjištěno, že průměrný věk osob, které se účastnily rekvalifikačních kurzů dělnických profesí ve sledovaném období, je 36 let. V oblasti vzdělanostní struktury jsou rovnoměrně zastoupeny osoby se středním odborným vzděláním (vyučení) a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou.

Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů, kteří úspěšně ukončili rekvalifikaci, je velmi obtížné zjistit, v některých případech je to nemožné. Pro Úřad práce České republiky je hlavním ukazatelem uplatnění to, že absolvent rekvalifikačního kurzu ukončí zapsání v evidenci Úřadu práce České republiky. Nezaměstnané osoby, které jsou vedeny v evidenci Úřadu práce České republiky, nejsou při nalezení pracovní pozice povinny oznámit pracovníkům Úřadu práce České republiky, na jakém pracovním místě budou pracovat, nebo zda k nalezení práce pomohla rekvalifikace.

Ukazatelem uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů pro mě bylo jejich vyřazení z evidence Úřadu práce České republiky. Úspěšnost ukončených rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v okrese Klatovy byla za roky 2015-2018 vyšší než 90 %.

U uplatnitelnosti absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v okrese Klatovy, můžeme sledovat pozitivní vývoj. V roce 2015 našlo po úspěšně ukončené rekvalifikaci uplatnění na trhu práce 84,4 % osob. V roce 2016 byla uplatnitelnost nejnižší tj. 81,2 %. V roce 2017 a 2018 se uplatnitelnost absolventů dostala nad 90 %.

Mezi nejvíce využívané rekvalifikace dělnických profesí v okrese Klatovy za roky 2015-2018 patřily: osobní služby (péče o tělo, kosmetika, manikúra, pedikúra), řidičské průkazy vč. profesní způsobilosti, svářečské, strojnické a jiné odborné průkazy, zemědělství, zahradnictví a lesnictví a provozní služby (chůva, hospodyně, úklidový pracovník).

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zjistit a zanalyzovat počet osob, které prošly rekvalifikací v okrese Klatovy v letech 2015-2018, porovnat tyto hodnoty s Plzeňským krajem a zanalyzovat uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v okrese Klatovy v letech 2015-2018. Zde bylo zkoumáno, kolik osob bylo zařazeno do rekvalifikačních kurzů dělnických profesí, jak dlouho jsou osoby vedeny v evidenci Úřadu práce České republiky, jaká je věková a vzdělanostní struktura osob, které se zúčastnily rekvalifikace. Dalším cílem bakalářské práce bylo zmapovat vývoj nezaměstnanosti v okrese Klatovy za období 2015-2018. Poslední cíl této práce byl nastínit možný vývoj rekvalifikací v následujících letech.

V teoretické části byly objasněny pojmy andragogika, trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti a rekvalifikace.

Pro lepší zjišťování efektivnosti rekvalifikačních kurzů by se měl Úřad práce České republiky zaměřit na osoby, které absolvovaly rekvalifikační kurz, a zjistit, zda k nalezení dané pracovní pozice pomáhá právě vykonaná rekvalifikace.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 135 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2580-2.

BRČÁK, Josef a SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxii, 267 stran. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007. xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2012. xxvi, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 218 s. ISBN 978-80-7380-101-4.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 332 s. Expert. ISBN 978-80-247-3258-9.

JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 359 s. Expert. ISBN 978-80-247-3259-6.

POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. Studijní texty; Sv. 7. ISBN 80-85850-01-X.

PRŮCHA, Jan, ed. *Pedagogická encyklopedie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 935 s. ISBN 978-80-7367-546-2.

SOUKUP, Jindřich et al. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2.

ŠLAPÁK, Čeněk Tim, PÁNEK, Zdeněk a KOTOUS, Jan. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006. 80 s. Scripta iuridica; 1. ISBN 80-85889-76-5.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. 210 s. Edice učebních textů. Ekonomie. ISBN 80-86730-04-2.

Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Česká republika. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2012 [cit. 2019-09-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2017 [cit. 2019-09-21]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

Aktivní politika zaměstnanosti. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 15.11.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti. *MPSV Portál* [online]. [cit. 20.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

Organizační struktura Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2019 [cit. 2019-09-14]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>

Práva a povinnosti uchazeče a zájemce. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 20.11.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>

Rekvalifikace. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 05.11.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace-10>

Rekvalifikace. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace-1>

Služby Úřadu práce. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/sluzby-uradu-prace>

Statistiky Úřadu práce České republiky. *MPSV Portál* [online]. [cit. 08.01.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky>

Tisková zpráva Úřadu práce ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2019 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/01>

Tisková zpráva Úřadu práce ČR. Rekvalifikaci loni absolvovalo přes 38 tisíc lidí. *MPSV Portál* [online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/rekvalifikaci-loni-absolvovalo-pres-38-tis-lidi?inheritRedirect=true>

Tisková zpráva Úřadu práce ČR. Rekvalifikaci loni absolvovalo téměř 13 tisíc lidí. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 19.11.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/rekvalifikaci-loni-absolvovalo-temer-13-tisic-lidi?inheritRedirect=true>

Tisková zpráva Úřadu práce ČR. Vláda jednala o kurzarbeitu. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 20.11.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/vlada-jednala-o-kurzarbeitu?inheritRedirect=true>

Úřad práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2016 [cit. 2019-09-13]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Www.czso.cz [online]. 2019 [cit. 2019-12-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/klatovy1>

Www.czso.cz [online]. 2019 [cit. 2019-12-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/kraj>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti a volná pracovní místa v okrese Klatovy v roce 2015, str. 34

Tabulka 2: Vývoj nezaměstnanosti a volná pracovní místa v okrese Klatovy v roce 2016, str. 34

Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti a volná pracovní místa v okrese Klatovy v roce 2017, str. 35

Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti a volná pracovní místa v okrese Klatovy v roce 2018, str. 35

Tabulka 5: Rekvalifikace dělnických profesí v okrese Klatovy za roky 2015-2018, str. 51

Tabulka 6: Vzdělanost uchazečů a zájemců o zaměstnání dělnických profesí, str. 52

Graf 1: Rekvalifikace v Plzeňském kraji za rok 2015, str. 37

Graf 2: Rekvalifikace v okrese Klatovy za jednotlivá čtvrtletí v roce 2015, str. 38

Graf 3: Rekvalifikace v Plzeňském kraji za rok 2016, str. 39

Graf 4: Rekvalifikace v okrese Klatovy za jednotlivá čtvrtletí v roce 2016, str. 40

Graf 5: Rekvalifikace v Plzeňském kraji za rok 2017, str. 41

Graf 6: Rekvalifikace v okrese Klatovy za jednotlivá čtvrtletí v roce 2017, str. 42

Graf 7: Rekvalifikace v Plzeňském kraji za rok 2018, str. 43

Graf 8: Rekvalifikace v okrese Klatovy za jednotlivá čtvrtletí v roce 2018, str. 44

Graf 9: Rekvalifikace v Plzeňském kraji mezi lety 2015-2018, str. 45

Graf 10: Rekvalifikace v okrese Klatovy mezi lety 2015-2018, str. 46