

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Analýza stavu nezaměstnanosti – případ karvinského
regionu**

Chvátalová Tereza

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Tereza Chvátalová

Podnikání a administrativa

Název práce

Analýza stavu nezaměstnanosti – případ karvinského regionu

Název anglicky

Unemployment Analysis – the Case of the Karvina Region

Cíle práce

Cílem práce je identifikovat klíčové determinanty nezaměstnanosti v oblasti karvinského regionu.

Díličmi cíli práce jsou zhodnotit a analyzovat vybraný region v kontextu zvoleného tématu, komparovat s ostatními regiony a navrhnout opatření, které by vedly ke snížení nezaměstnanosti v tomto regionu.

Metodika

V teoretické části je vytvořeno teoretické zázemí dané problematiky. V praktické části je provedena analýza vybraných ukazatelů, komparace s vybranými regiony a formulace opatření pro snížení nezaměstnanosti vycházející z dané analýzy. Využity jsou metody analýzy, syntézy a komparace.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Karvinsko, karvinský region, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, trh práce, úřad práce.

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. Makroekonomie: základní kurz. 3. vyd.

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.

HOLMAN, Robert. Ekonomie. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011, 696 s. Beckovy Management Press, 2007, 514 s. ISBN 978-80-7261-174-4.

PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. 3. vyd. Slaný: Melandrium, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5. problém. vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

SOUKUP, Jindřich a kol. Makroekonomie: moderní přístup. vyd. 1. Praha: 2007, 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.

Předběžný termín obhajoby

2015/02 (únor)

Vedoucí práce

Ing. Stanislav Burian, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 18. 9. 2013

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 12. 2013

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza stavu nezaměstnanosti – případ karvinského regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2015

Poděkování

Ráda bych poděkovala Ing. Stanislavovi Burianovi, Ph.D., vedoucímu práce, za jeho odborné vedení a cenné připomínky, které mi byly poskytnuty při zpracování diplomové práce.

ANALÝZA STAVU NEZAMĚSTNANOSTI – PŘÍPAD KARVINSKÉHO REGIONU

UNEMPLOYMENT ANALYSIS – THE CASE OF THE KARVINA REGION

Souhrn

Diplomová práce je zaměřena na nezaměstnanost v karvinském regionu. Definuje trh práce, různé pohledy na něj a nezaměstnanost. Představuje také nástroje aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti. V další části diplomové práce je charakterizován karvinský region z pohledu demografie, situace na trhu práce a ukazatelů nezaměstnanosti. V této části jsou také představeny některé konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Úřadu práce České republiky i jiných institucí.

Klíčová slova: Karvinsko, karvinský region, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, trh práce, úřad práce.

Summary

The master's theses is focused on the unemployment in Karvina region. It defines labour market, different points of view on it and unemployment. It introduces also instruments of active and passive employment policy. In other part of the master's theses there is a characterization of Karvina region from the point of view of the demography, situation on the labour market and unemployment rates. In this part are also introduced some concrete instruments of the active employment policy in the region of Employment agency of the Czech republic and other institutions.

Keywords: Karvinsko, Karvina region, unemployment rate, unemployment, employment policy, labour market, employment agency.

Obsah

1.	Úvod.....	8
2.	Cíl práce a metodika.....	10
3.	Teoretická východiska	11
3.1	Trh práce.....	11
3.1.1	Nabídka a poptávka na trhu práce	12
3.1.2	Keynesiánský pohled na trh práce.....	14
3.1.3	Pohled nové klasické ekonomie na trh práce	15
3.1.4	Hystereze na trhu práce	15
3.2	Nezaměstnanost.....	16
3.2.1	Dlouhodobá nezaměstnanost.....	18
3.2.2	Příčiny vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti	19
3.2.3	Kvantifikace nezaměstnanosti.....	19
3.2.4	Rizikové skupiny.....	21
3.2.5	Dopady nezaměstnanosti.....	25
3.3	Politika zaměstnanosti	26
3.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	29
3.3.2	Pasivní politika zaměstnanosti	30
4.	Praktická část	31
4.1	Okres Karviná v kontextu Moravskoslezského kraje.....	31
4.2	Demografie RK	35
4.2.1	Počet obyvatel	36
4.2.2	Přírůstek obyvatel.....	37
4.2.3	Věková struktura obyvatelstva	39
4.3	Trh práce v RK	40
4.3.1	Zaměstnavatelé.....	43
4.3.2	Zaměstnanost.....	47
4.3.3	Volná pracovní místa	50
4.3.4	Pracovní síla a počet uchazečů.....	55
4.3.5	Počet uchazečů na jedno VPM.....	57
4.4	Ukazatele nezaměstnanosti na Karvinsku	58
4.4.1	Počet uchazečů o zaměstnání	59
4.4.2	Míra registrované nezaměstnanosti.....	62
4.4.3	Podíl nezaměstnaných osob	64
4.5	Aktivní politika zaměstnanosti na Karvinsku.....	65
5.	Zhodnocení výsledků a doporučení	68

6.	Závěr	71
7.	Seznam použitých zdrojů	73
8.	Seznam zkratk	76
9.	Seznam grafů, tabulek a obrázků	77
10.	Přílohy	78
10.1	Příloha č. 1	78
10.2	Příloha č. 2	79
10.3	Příloha č. 3	80
10.4	Příloha č. 4	81
10.5	Příloha č. 5	82
10.6	Příloha č. 6	85
10.7	Příloha č. 7	86
10.8	Příloha č. 8	87
10.9	Příloha č. 9	89
10.10	Příloha č. 10	90

1. Úvod

Jednou z klíčových determinant lidské společnosti je práce, jelikož ta je ve své podstatě zdrojem veškerého bohatství a je nezastupitelná při výrobě statků. Ale i z pohledu jednotlivce je práce neodmyslitelným aspektem jeho existence, vždyť člověk v produktivním věku práci obvykle věnuje celou třetinu svého dne. Problém tedy nastává v momentě, kdy se člověk ocitá bez práce. Je nutno vnímat tuto skutečnost nejen z hlediska jednotlivce, ale také z hlediska celospolečenského. Důsledky nezaměstnanosti totiž dopadají na celou společnost, a to i přes skutečnost, že nezaměstnanost působí selektivně a postihuje pouze rizikové skupiny lidí. Tito lidé jsou tak často v důsledku své dlouhodobé nezaměstnanosti nuceni žít na okraji společnosti a co je horší, že v tomto prostředí je vychovávána také budoucí generace, jejichž život může být touto skutečností značně determinován. Vysoká míra nezaměstnanosti je celou společností vnímána jako vážný problém, jelikož často souvisí s vyšším výskytem sociálně patologických jevů a v důsledku těchto především s nižší mírou bezpečí v dané lokalitě. Aby se těmto negativním dopadům nezaměstnanosti předcházelo, vláda může pomocí pasivní politiky zaměstnanosti tlumit dopady nezaměstnanosti na jednotlivce a také s pomocí aktivní politiky zaměstnanosti může vytvářet nová pracovní místa a obecně nezaměstnanosti předcházet.

Nezaměstnanost, kromě toho, že postihuje především rizikové skupiny, se liší i mezi regiony. Některé regiony vzhledem ke svým specifickým vykazují dlouhodobě vyšší nezaměstnanost než jiné. Karvinský region, který je předmětem zkoumání této diplomové práce, patří mezi regiony s dlouhodobě vyšší nezaměstnaností, než je celorepublikový průměr.

Obecně lze říci, že téma nezaměstnanosti je předmětem mnoha odborných studií, prací a publikací, mnohé z nich tvoří podklady pro teoretická východiska této práce. V tomto kontextu je třeba zmínit jeden konkrétní text, diplomovou práci Kateřiny Novákové, jejímž tématem je analýza dlouhodobé nezaměstnanosti v karvinském regionu. Tato práce je z roku 2008 a vychází tudíž z dat dostupných k tomuto roku. Autorka se v ní zabývá obdobnou problematikou, tedy dlouhodobou nezaměstnaností v regionu, jejími příčinami a možnými opatřeními pro zlepšení situace. Nicméně zůstává otázkou, jaký byl vývoj nezaměstnanosti

v regionu v posledních 6 letech a zda toto nepříliš dlouhé období s sebou přineslo zásadní změny v oblasti hospodářské a sociální.

2. Cíl práce a metodika

Cílem práce je identifikovat klíčové determinanty nezaměstnanosti v karvinském regionu. Mezi dílčí cíle práce patří představit teoretické poznatky o trhu práce a nezaměstnanosti, zasadit nezaměstnanost v karvinském regionu do socioekonomických souvislostí, analyzovat karvinský region z pohledu situace na trhu práce a ukazatelů nezaměstnanosti a zhodnotit nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Karviné.

V teoretické části je vytvořeno odborné zázemí dané problematiky. Jednotlivé podkapitoly se zaměřují na dílčí aspekty problematiky. První podkapitola je věnována teoretickým poznatkům o trhu práce a různým pohledům na něj. Druhá je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti jako takové, a to s důrazem na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti, rizikových skupiny či příčiny vzniku nezaměstnanosti. Třetí podkapitola stručně pojednává o politice zaměstnanosti, jelikož se jedná o nástroj snižující počet nezaměstnaných. Teoretická část je postavena především na literární rešerši.

Praktická část se úzce věnuje problematice v rámci zkoumaného regionu. První kapitola představuje obecný úvod do situace a také do historického vývoje problematiky v regionu, a to i v kontextu Moravskoslezského kraje. Druhá kapitola je pak zaměřena na demografické aspekty regionu. Další kapitola praktické části je věnována detailní analýze trhu práce v regionu Karviná, obsahuje údaje o zaměstnavatelích v kraji, struktuře zaměstnanosti, volných pracovních míst i uchazečů o zaměstnání. Čtvrtá kapitola představuje vývoj ukazatelů nezaměstnanosti v regionu. Poslední kapitola pak nastiňuje některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou v regionu Karviná uplatňovány. Praktická část pak stojí na sérii analýz daných aspektů, především na základě dat dostupných z Českého statistického úřadu i Ministerstva práce a sociálních věcí.

Třetí část diplomové práce, zhodnocení výsledků, pak představuje syntézu nejen mezi teoretickou a praktickou částí, ale také syntézu dalších analýz a formulování relevantních závěrů především o současném stavu nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti v karvinském regionu.

3. Teoretická východiska

Teoretická část práce je rozdělena do třech podkapitol. První z nich se věnuje teoretickým poznatkům o trhu práce, nejprve pojedná o nabídce a poptávce působících na trhu práce, dále představuje keynesiánský pohled na trh práce a také pohled nové klasické ekonomie a v neposlední řadě pojednává o hysterezi na trhu práce. Druhá kapitola je věnována nezaměstnanosti jako takové, a to se zaměřením na problém dlouhodobé nezaměstnanosti a její příčiny, možnosti kvantifikace nezaměstnanosti, jednotlivé rizikové skupiny a dopady nezaměstnanosti. Poslední kapitola pojednává o řešení nezaměstnanosti, tedy politice zaměstnanosti v obou jejích základních podobách, aktivní a pasivní politice.

3.1 Trh práce

Trh práce tvoří společně s trhem kapitálu významný trh výrobních faktorů¹, je na něm tedy prodávána práce jako výrobní faktor. Jak uvádí Fuchs: „Práce je výrobním faktorem, který je nezastupitelný při výrobě statků.“² Na trhu práce také působí stejné ekonomické zákony jako na jiných trzích, významně se pak liší v jenom aspektu, totiž že se na něm vyskytuje i nezaměstnanost.³ Trh práce se dotýká dvou důležitých prvků hospodářství: mezd a zaměstnanosti. Tyto prvky „představují totiž prvotní zdroj důchodů převážné většiny domácností, a mají proto mnoho nejen ekonomických, ale také sociálních a politických souvislostí.“⁴

Neexistuje jediný pohled na trh práce, jelikož teoretické koncepty se různí, trh práce může být nahlížen z různých perspektiv. V této práci je představen především pohled keynesiánský a pohled nové klasické ekonomie.

Jak již bylo řečeno výše, s výjimkou výskytu nezaměstnanosti se ekonomické zákony působící na trhu práce neliší od těch, které působí na ostatních trzích. Je to dáno tím, že práci vykonává člověk, který tak pro trh práce, zejména pro vývoj nabídky na něm, přináší různé neekonomické faktory. Holman v souvislosti s trhem práce uvádí příklady přesunu mezi jednotlivými profesemi: „Uvažujeme-li delší období, můžeme vidět, jak se různé

¹ URBAN, J., *Makroekonomie: moderní přístup*.

² BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 59.

³ HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 287.

⁴ JUREČKA, V., *Mikroekonomie*, s. 246.

pracovní profese „přelévají“ jedna v druhou podle situace na trzích jednotlivých profesí. Je-li například mzda jeřábníků vyšší než mzda řidičů (protože je vysoká poptávka po jeřábnících a nízká poptávka po řidičích), budou se řidiči přeškolovat na jeřábníky. Jsou-li platy právníků vyšší než platy lékařů, klesne počet studentů medicíny a zvýší se počet studentů práv, takže po čase vzroste počet právníků a klesne počet lékařů.“⁵

3.1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce

Trh práce je charakterizován nabídkou práce a její poptávkou, na obou stranách existuje konkurence. Firmy aj. subjekty na straně zaměstnavatelů, poptávají práci, kterou nabízí domácnosti, tedy zaměstnanci.

V případě individuální nabídky práce se jedná o rozhodování člověka, zda pracovat či nikoli. Holman toto rozhodování popisuje následovně: „Rozhodování člověka, zda má nebo nemá pracovat, nabývá podobu spotřebitelského rozhodování. Člověk se vlastně rozhoduje mezi volným časem (zvláštním statkem) a ostatními statky, které by si mohl koupit za mzdu.“⁶ Cílem zůstává maximalizace užitku rozdělením času mezi práci a volný čas. V tomto kontextu pak musíme chápat mzdu jako cenu volného času.

Nabídka práce na trhu je pak souhrnem individuálních nabídek práce. Průběh individuální nabídky práce je pak ovlivněn dvěma efekty: substitučním a důchodovým efektem. Průběh nabídky tedy vždy závisí na tom, který z těchto efektů převládá. Substituční efekt zvýšení mzdy znamená, že: „růst mzdy motivuje člověka k tomu, aby si kupoval méně volného času, tedy aby nabízel více práce.“⁷ Člověk tedy více pracuje na úkor volného času. Ale zároveň tento růst motivuje člověka k tomu, aby nabízel méně práce, tedy kupoval si více volného času, tento jev se označuje pojmem důchodový efekt. Přičemž platí, že působení tohoto efektu se odvíjí od výše mezd. Při nižších mzdách totiž převládá substituční efekt, zatímco při vysokých působí efekt důchodový, jelikož se zvyšuje reálný příjem člověka, což vede k tendenci mít více volného času. Tyto dva efekty tedy působí na trhu práce proti sobě.

Firmy na trhu práce vytvářejí poptávku po práci, podobně jako poptávka po jiných výrobních faktorech je i tato odvozena od poptávky po výrobcích a službách, které jsou

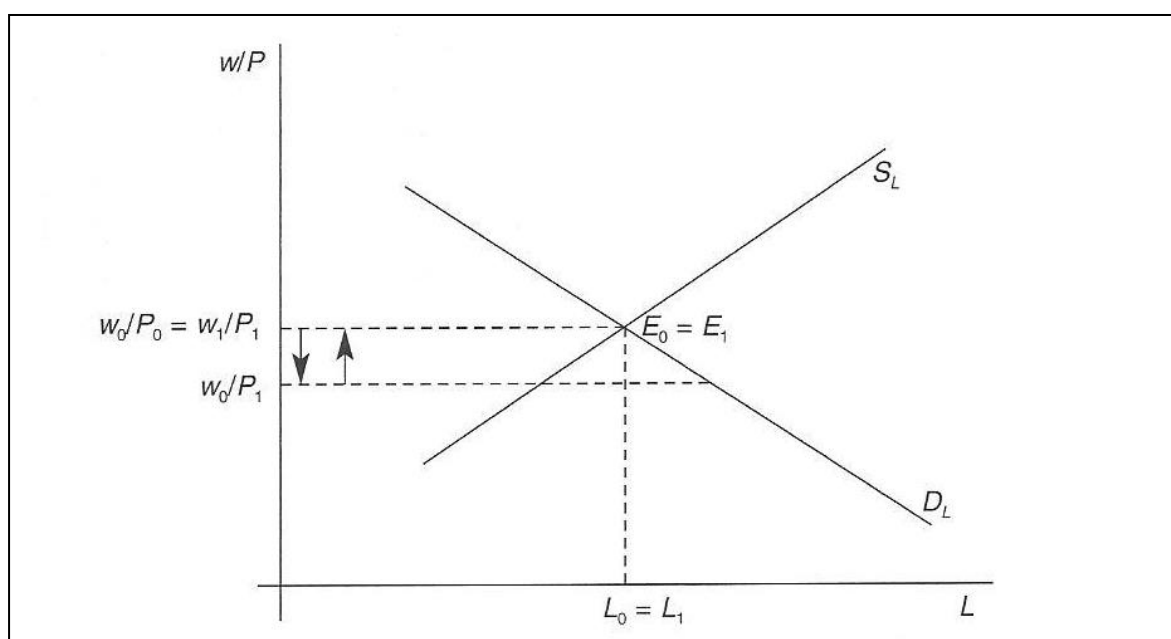
⁵ HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 276.

⁶ IBID, s. 271.

⁷ IBID, s. 272.

danou prací jakožto výrobním faktorem produkovány.⁸ Součet jednotlivých poptávek v dané ekonomice pak představuje tržní poptávku po práci. Poptávka po práci je tak určena množstvím práce, které firma najímá při různých mzdových sazbách. Přičemž pro firmu, jež maximalizuje svůj zisk, platí, že najímá takové množství práce, při kterém se vyrovnává příjem z mezního produktu práce s mezními náklady na práci.

Pokud se vyrovná nabídka s poptávkou, nastane na trhu práce rovnováha s rovnovážnou mzdou. Tendence k ustalování rovnovážné mzdy působí na trhu práce v podmínkách dokonalé konkurence. Nicméně přesto často existují výrazné mzdové rozdíly, jelikož ne všechny mzdové rozdíly vedou k přemísťování pracovníků. Mezi příčiny se řadí nedostatečná mobilita, rozdíly v nepeněžních prospěchu z vykonávané práce nebo rozdílné fyzické a duševní vlastnosti, hovoříme tak o rovnovážných rozdílech. Naopak nerovnovážné rozdíly vedou ke změnách poptávky i nabídky práci, jedná se především o rozdíly v rozvoji jednotlivých odvětví.



Graf č. 1: Klasický model trhu práce. Zdroj: SOUKUP, J., *Makroekonomie: moderní přístup*, s. 276.

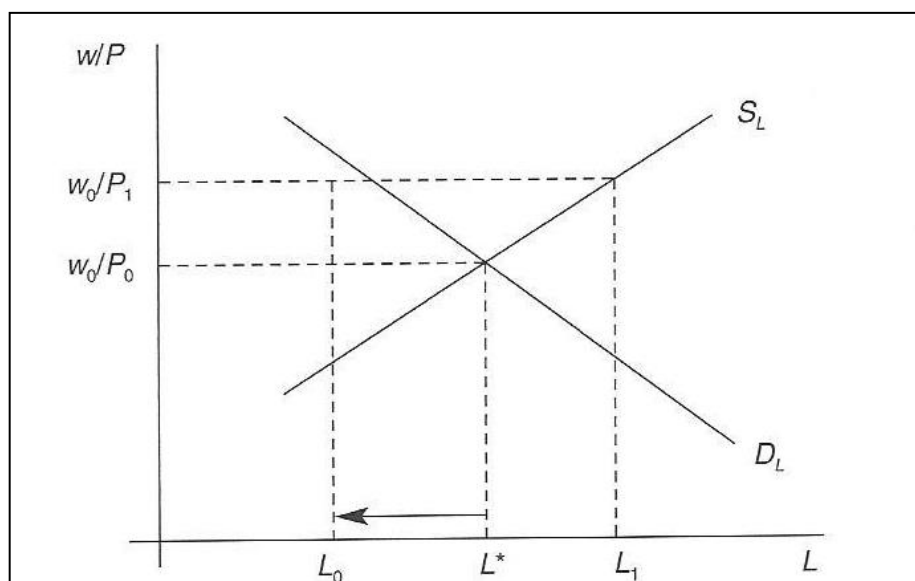
Graf zachycuje trh práce, kde se setkává nabídka s poptávkou. Vodorovná osa představuje množství práce v hodinách a horizontální pak reálnou výši mzdy za hodinu. Křivka poptávky je označena písmenem D_L (demand) a křivka nabídky pak písmenem S_L (supply). Rovnováhu na trhu práce představuje bod E_0 , který také znamená rovnovážnou

⁸ JUREČKA, V., *Mikroekonomie*, s. 252.

mzdu. Na grafu je zachycena rovnováha na trhu práce, tedy existuje zde rovnovážná reálná mzda při rovnovážném množství práce. Tento model předpokládá pružnost nominální mzdy. Dojde-li ke zvýšení cenové hladiny (značené v grafu jako P_1) a nominální mzdy zůstanou stejné, dojde ke snížení reálných mezd, což zvýší množství poptávané práce. Zároveň však v důsledku nižší reálné mzdy klesne nabídka práce a konkurenci mezi firmami povede ke zvýšení nominálních a tím pádem i reálných mezd, opět se tak zvýší objem nabízené práce. V momentě, kdy se vyrovná nabídka s poptávkou, se celý proces zastaví. Změna tak nastane pouze na straně nominálních veličin. V klasickém modelu trhu práce však existuje pouze dobrovolná nezaměstnanost.⁹

3.1.2 Keynesiánský pohled na trh práce

Keynesiánský model trhu práce je založený na nepružných nominálních mzdách. Tento model tak vysvětluje, že nedobrovolná nezaměstnanost existuje z toho důvodu, že trh se nečistí.



Graf č. 2: Původní keynesiánský model trhů práce.

Zdroj: SOUKUP, J., *Makroekonomie: moderní přístup*, s. 285.

Tedy pokud se sníží cenová hladina a nominální mzda se nezmění, zvýší se tím reálná mzda. Což znamená rostoucí nabídku práce, která je však vyšší, než poptávka po ní ze strany firem. Je-li však zabráněno poklesu nominální, a tím pádem i reálné mzdy, vzniká tak

⁹ SOUKUP, J., *Makroekonomie: moderní přístup*, s. 276-277.

nedobrovolná nezaměstnanost. Důvodem nepružných nominálních mezd je dopředu dohodnutá výše mezd v kolektivních smlouvách, při nízkých příjmech může být důvodem také výše uzákoněné minimální mzdy.

Pohled na trh práce se mění přibližně od počátku sedmdesátých let, kdy se rozvíjí nová keynesiánská makroekonomie. Dle nových keynesiánců se mzdy nemění dostatečně rychle na to, aby se trh práce automaticky čistil, a tak zkoumají příčiny tohoto pomalého přizpůsobování.¹⁰

3.1.3 Pohled nové klasické ekonomie na trh práce

Paralelně s myšlenkami nových keynesiánců se také vyvíjí myšlenky nové klasické ekonomie. Tento přístup je založen na vyrovnání poptávky s nabídkou a na pružných cenách. S touto koncepcí jsou spojeny dva modely: model mylného vnímání cenové hladiny zaměstnanci a model trhu práce spojený s koncepcí reálných hospodářských cyklů.

První z modelů, který bývá také označován jako model s asymetrickou informací, spočívá na předpokladu odlišného zpracování informací o vývoji cenové hladiny. V tomto modelu se firmy poptávají množství práce v závislosti na vývoji skutečné reálné mzdy. Ale nabízené množství práce závisí na očekávané reálné mzdě, která je dána zaměstnanci očekávanou úrovní cenové hladiny a vyšší nominální mzdy.¹¹

Z obdobných předpokladů vychází i teorie reálných hospodářských cyklů, tedy z pružnosti cen a vyrovnání poptávky s nabídkou. Důvodem ke kolísání zaměstnanosti jsou podle tohoto modelu nabídkové šoky. Ty mohou být pozitivní i negativní.¹²

3.1.4 Hystereze na trhu práce

Hystereze na trhu práce je odvozena ze vztahu insiderů a outsiderů. Jedná se o rozdělení pracovníků na základě toho, zda již mají k dané firmě určitý vztah, či nikoli. Soukup uvádí příklad učitelů, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou, a jsou tedy insidery.

¹⁰ SOUKUP, J., *Makroekonomie: moderní přístup*, s. 285.

¹¹ IBID, s. 290.

¹² IBID, s. 293.

Při uzavírání nové pracovní smlouvy mají silnější vyjednávací pozici, než outsideři, kteří nemají k firmě žádný vztah.

Hystereze je také ještě zesilována jinými jevy, které se vyskytují na trhu práce. Soukup uvádí, že k těmto jevům „...patří postupná ztráta kvalifikace osob, které ztratily práci. Pokud člověk ztratí práci, přijde současně i o možnost udržovat a zlepšovat si své znalosti a dovednosti na základě každodenního uplatňování své kvalifikace. Postupná ztráta kvalifikace pak snižuje jeho šanci získat nové zaměstnání, i když se hospodářství nachází v expanzi. Druhým dodatečným zdrojem hystereze na trhu práce je postupný pokles zájmu některých jedinců hledat si práci při prodlužující se době vlastní nezaměstnanosti.“¹³ Jelikož je pro takového člověka čím dál tím těžší získat pracovní místo, mohou se tyto skutečnosti stát důvodem jeho dlouhodobé nezaměstnanosti.

3.2 Nezaměstnanost

Jak již bylo naznačeno v úvodu této práce, nezaměstnanost patří v rámci moderní ekonomie k velmi zkoumaným jevům. „O jejím významu svědčí i to, že od třicátých let 20. století je nezaměstnanost jedním z prioritních témat, na které se orientuje hospodářská politika.“¹⁴ Společností je totiž nezaměstnanost obvykle vnímána jako sociální a politický problém.

Nezaměstnanost je klíčovým pojmem celé této práce, a proto je nejprve potřeba jej definovat. V odborné literatuře lze najít velké množství definic nezaměstnaného, např. Brčák a Sekerka uvádí definici Eurostatu, která považuje za nezaměstnané „všechny osoby patnáctileté a starší (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři základní podmínky:

1. byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané;
2. hledaly aktivně práci (...);

¹³ SOUKUP, J., *Makroekonomie: moderní přístup*, s. 297.

¹⁴ FUCHS, in BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 59.

3. *byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.*¹⁵

Zároveň však vypočítávají některé nedostatky této definice, jako např. definice dostatečně nezachycuje sezónní nezaměstnanost či osoby, které nuceně pracují méně hodin, než by chtěly.

Nezaměstnanost lze samozřejmě rozlišovat podle různých kritérií. Dle vůle člověka na dobrovolnou a nedobrovolnou, dle její příčiny na frikční, strukturální a cyklickou... Jelikož tyto pojmy jsou již vymezeny v bakalářské práci autorky, na kterou tato práce volně navazuje, nebudou zde znovu definovány. Jak uvidíme dále, některé skupiny obyvatelstva jsou obecně ohroženy více než jiné, nezaměstnanosti se ale liší také mezi různými regiony. Některé regiony vzhledem ke svým specifikům vykazují dlouhodobě vyšší nezaměstnanost než jiné. Karvinský region, který je předmětem zkoumání této diplomové práce, patří mezi regiony s dlouhodobě vyšší nezaměstnaností, než je celorepublikový průměr.

Mnoho paralel lze nalézt mezi vývojem Karvinského a Mosteckého regionu, kde je situace obdobná. Geograficky jsou tyto dva regiony sice vzdálené, v okrese Karviná také žije více obyvatel a má vyšší hustotu zalidnění, společné údaje pak nalezneme v míře urbanizace a především v míře nezaměstnanosti.

Pavelka uvádí v souvislosti s daty z roku 2006: *„Nejnižší míru nezaměstnanosti vykazuje tradičně hlavní město. Nejvyšší pak města v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Mostecko a Ostravsko bylo postiženo útlumem hornictví a hutnictví. Propuštění horníci a hutníci však mají takovou kvalifikace, se kterou jen stěží nacházejí vhodná pracovní místa. Můžeme tedy říci, že velká část nezaměstnanosti v těchto dvou krajích má bezpochyby strukturální povahu.*¹⁶ Tabulka vychází z informací MPSV ČR a uvádí míru nezaměstnanosti a v Praze 2,7 %, zatímco v Karviné 16,9 % a na Mostecku dokonce 19,5 %. Ačkoli se tyto informace vztahují k roku 2006, v současné době je situace obdobná. V okrese Karviná je, dle informací dostupných na portálu MPSV k roku 2014, podíl nezaměstnaných uchazečů

¹⁵ BRČÁK, J., SEKYRKA, B., *Makroekonomie: základní kurz*, s. 189.

¹⁶ PAVELKA, T., *Makroekonomie: základní kurz*, s. 120.

12,4 % a v okrese Most dokonce 13,2 %, zatímco v hlavním městě je podíl nezaměstnaných uchazečů 5,3 %.¹⁷

3.2.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Jak již bylo naznačeno v podkapitole věnované hysterizi na trhu práce, především dlouhodobá nezaměstnanost představuje vážný problém pro jedince i pro společnost. Při posuzování nezaměstnanosti nelze tedy vycházet pouze z ukazatelů, které postihují její výši či míru, je třeba také měřit délku nezaměstnanosti. Za dlouhodobě nezaměstnaného je považován ten, který je nezaměstnaný po dobu jednoho roku. Holman konstatuje, že *„trpí-li ekonomika dlouhodobou nezaměstnaností, kdy je mnoho lidí nezaměstnaných nikoli měsíce, nýbrž léta, je to signál, že něco není v pořádku. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být dlouhotrvající hospodářská recese. Jinou příčinou mohou být dlouhodobé mzdové strnulosti. (...) Další příčinou mohou být štědré podpory v nezaměstnanosti, které oslabují motivaci nezaměstnaných hledat si novou práci a přizpůsobovat se požadavkům pracovního trhu.“*¹⁸ V této souvislosti vysvětluje, proč je podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na míře nezaměstnanosti v Evropské unii v posledních desetiletích vyšší, než je tomu například v USA. Jednoduše díky štědrému evropskému sociálnímu systému, jehož důsledkem je nízká motivace lidí hledat si práci. Autor nicméně zcela opomíjí rozdíly v evropské a severoamerické mentalitě, které by v tomto aspektu také mohly hrát svou roli.

Rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti je skutečnost, že se může z nedobrovolné samovolně proměnit v dobrovolnou. Jelikož *„...je-li člověk dlouho nezaměstnaný, mění se jeho způsob života i jeho postoje k zaměstnání. Je pozorováno, že lidé, kteří jsou dlouho nezaměstnaní, ztrácejí motivaci hledat si práci. Jednak ztratili naději, že je práce pro ně vůbec k nalezení, a jednak si mnozí z nich zvyknou na život bez práce a na skromnější, avšak pohodlnější živobytí ze státních podpor.“*¹⁹

¹⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Podíl nezaměstnaných osob* [online].

¹⁸ HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 300.

¹⁹ IBID, s. 300.

3.2.2 Příčiny vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti

Holman uvádí několik příčin vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti. Jednou z nich jsou překážky, které brání poklesu mezd. Takovou překážkou mohou být „...*odbory, pokud si jako jeden z hlavních cílů vytknou prosazování vysokých mezd. Odbory se brání poklesu mezd často i tehdy, kdy se na trhu práce objevuje nezaměstnanost.*“²⁰ Poklesu mezd může bránit i státem uzákoněná minimální mzda, zde se riziko nedobrovolné nezaměstnanosti týká hlavně nekvalifikovaných profesí s nízkými mzdami. Nejhorší dopad může mít uzákonění minimální mzdy na mladé lidi bez praxe, kteří by mohli získat potřebnou praxi za nízkých nástupních mezd, které by jim nicméně následně vzrostly.

Další příčinou nezaměstnanosti může být také dlouhotrvající recese, dlouhodobé mzdové strnulosti nebo také příliš štědré podpory v nezaměstnanosti, které snižují motivaci nezaměstnaných hledat si novou práci.²¹

3.2.3 Kvantifikace nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je měřena může být měřena různými ukazateli, nejvyužívanějším je právě ukazatel míry nezaměstnanosti. Pavelka ji definuje následovně: „*Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva.*“²² Míra nezaměstnanosti v procentech se počítá podle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100,$$

kde u je míra nezaměstnanosti v procentech,

U je počet nezaměstnaných a

L je počet zaměstnaných.

Obvykle se lze setkat s tzv. registrovanou mírou nezaměstnanosti, jelikož se jedná o nezaměstnané registrované na úřadech práce. Nicméně ne všichni nezaměstnaní se na úřadu práce registrují, skutečná míra nezaměstnanosti je proto vždy o něco vyšší než registrovaná míra nezaměstnanosti. Je nutné si uvědomit, že s registrací na úřadu práce jsou

²⁰ HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 297.

²¹ URBAN, J., *Makroekonomie: moderní přístup*.

²² PAVELKA, T., *Makroekonomie: základní kurz*, s. 117.

také spojené příspěvky v nezaměstnanosti a někteří lidé nastupují do práce jen na krátkou dobu, aby byl obnoven jejich nárok na tyto příspěvky. Proto „registrovaná míra nezaměstnanosti tedy obsahuje kromě nedobrovolné nezaměstnanosti nějakou dobrovolnou nezaměstnanost.“²³

Aby ČSÚ nepostihl svým šetřením pouze registrovanou míru nezaměstnanosti, provádí tzv. výběrové šetření pracovních sil, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnostech, tyto údaje jsou dále využívány např. Eurostatem.²⁴ Toto šetření se odráží v ukazateli obecné míry nezaměstnanosti. Výběrové šetření pracovních sil je „...prováděno v náhodně vybraných bytech (0,6 % všech trvale obydlených bytů). Všechny zjištěné údaje jsou převáženy k celkovému počtu obyvatel dle pohlaví, věkových skupin a okresů ČR. Do počtu zaměstnaných jsou zahrnuty všechny osoby patnáctileté a starší, které během referenčního týdne příslušely mezi zaměstnance, členy produkčních družstev, pracující na vlastní účet, zaměstnavatele či pomáhající rodinné příslušníky. Za nezaměstnané se považují všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období byly bez práce, aktivně ji hledaly a byly připraveny k nástupu do zaměstnání nejpozději do 14 dnů.“²⁵

Dalším významným ukazatelem je podíl nezaměstnaných osob, který od roku 2013 využívá MPSV ČR. Jedná se o podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Dosažitelní uchazeči ve věku 15-64 let jsou pak MPSV definováni jako uchazeči o zaměstnání v daném věkovém intervalu, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa. Mezi dosažitelné uchazeče nepatří ti uchazeči, kterým brání v přijetí zaměstnání objektivní překážka, např. uchazeči o zaměstnání ve vazbě, v pracovní neschopnosti atp.²⁶

Ukazatel podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let využívá také ČSÚ, který jej specifikuje ještě detailněji: „Jedná se o podíl vyjádřený v procentech, kde v čitateli je počet dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let, občanů ČR a občanů EU (EHP), vedených úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného měsíce. Jedná se o evidované nezaměstnané, kteří nemají žádnou objektivní

²³ HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 299.

²⁴ PAVELKA, T., *Makroekonomie: základní kurz*, s. 118.

²⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nejnovější ekonomické údaje* [online].

²⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online].

překážku pro přijetí do zaměstnání a při nabídce vhodného pracovního místa mohou do něj bezprostředně nastoupit. (...) Jmenovatel tvoří počet obyvatel ve věku 15-64 let z bilance obyvatel, tj. počet všech obyvatel, kteří mají v daném území trvalé bydliště (v případě cizích státních příslušníků dlouhodobý nebo přechodný pobyt).²⁷

Kromě výše uvedených ukazatelů nezaměstnanosti uvádí Jírová například míru, která zahrnuje osoby, jež z ekonomických důvodů pracují na zkrácenou pracovní dobu, míru nezaměstnaných hledající úplné zaměstnání nebo míru nezaměstnaných dospělých lidí, což znamená osob starších 25 let. Nejpodstatnější pro tuto práci však zůstává míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob.

3.2.4 Rizikové skupiny

Jelikož nezaměstnanost má tendenci působit selektivně, existují určité sociální skupiny, které mohou být nezaměstnaností, zvláště tou dlouhodobou, více ohroženy. Tuto skutečnost vysvětluje Buchtová: *„nezaměstnanost samozřejmě působí selektivně a postihuje především tzv. rizikové skupiny lidí. Přispívá tím ke vzniku současné třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.“²⁸* Tito lidé jsou tak často v důsledku své dlouhodobé nezaměstnanosti nuceni žít na okraji společnosti a co je horší, že v tomto prostředí je vychovávána také budoucí generace, jejichž život může být touto skutečností značně determinován.

Ačkoli by dle platných právních norem některá kritéria neměla být pro uchazeče o práci handicapem, ve skutečnosti mohou mít vliv na jeho uplatnění se na pracovním trhu. Může se jednat o pohlaví, věk, zdravotní stav či příslušnost k určité etnické skupině. Na tuto problematiku se vztahuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Zákon v § 1 odst. 1 *„blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech*

a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,

²⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nejnovější ekonomické údaje* [online].

²⁸ BUCHTOVÁ. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 8.

- b) *přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,*
- c) *pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování*

(...)²⁹

Tento zákon následně vymezuje některé klíčové pojmy, pro tuto práci jsou klíčové pojmy uvedené v § 2 odst. 3 an.:

„(3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

(5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.“

I přes existenci výše uvedené právní úpravy se můžeme dočíst, že: *„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.“²⁹* Je sice pravdou, že výše citovaná publikace byla vydána o 7 let dříve, než zákon nabyt účinnosti, nicméně zásadu nediskriminace na základě důvodů uvedených v § 2 odst. 3 existovala v českém právním řádu již v době vydání publikace, například v Ústavě České

²⁹ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 109.

republiky nebo také v zákonu č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti, kde se v Části první Hlavě VI věnované právu na zaměstnání uvádí, že „Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které

- a) mají diskriminační charakter,
- b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
- c) odporují dobrým mravům.“³⁰

Buchtová mezi rizikové skupiny řadí: absolventy středních a vysokých škol, starší lidi, matky s malými dětmi, zdravotně postižené lidi, nekvalifikované pracovníky a příslušníky romského etnika. Právě na tyto skupiny by měla být zaměřena vládní politika zaměstnanosti.

Co se týká absolventů středních a vysokých škol, jsou znevýhodněni oproti ostatním uchazečům tím, že obvykle nemají požadovanou praxi, postrádají základní pracovní návyky a také pracovní kontakty. Jejich orientace na trhu práce je tímto znesnadněna. Nezaměstnanost těchto mladých lidí představuje vážný problém také proto, že „u nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje do popředí zejména ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají nebo již žijí ve svých rodinách. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny tak postihuje více osob.“³¹ Čím déle trvá nezaměstnanost absolventů, tím více se jejich problém prohlubuje.

V souvislosti se staršími lidmi zmiňuje Buchtová věkovou kategorii 41-50 let. Právě tato skupina vnímá nejhůře ztrátu zaměstnání, které může vést k pracovní, osobní i společenské rezignaci. Pro tyto osoby může být v současné době složité hledat si nové pracovní místo, jejich zkušenosti často nevyváží nároky kladené zaměstnavateli na jazykovou vybavenost či práci s novými technologiemi.

Realitou trhu práce také je, že jsou znevýhodňovány mladé ženy, u nichž lze očekávat brzký nástup na mateřskou dovolenou. Znevýhodněny jsou také matky s malými dětmi, jelikož „mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytváří pro značnou část neúplných rodin obtížnou sociální a životní situaci.“³²

³⁰ § 12 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online].

³¹ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 110.

³² IBID, s. 113.

Další rizikovou skupinou jsou zdravotně postižení lidé. Jejich současná pozice na trhu práce je velmi komplikovaná, a to mj. vzhledem ke stále vyššímu důrazu na produktivitu práce. Buchtová uvádí, že: „*Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka.*“³³ Tito lidé jsou tedy vystaveni frustrujícím situacím, což může zapříčinit snížení jejich pracovní motivace.

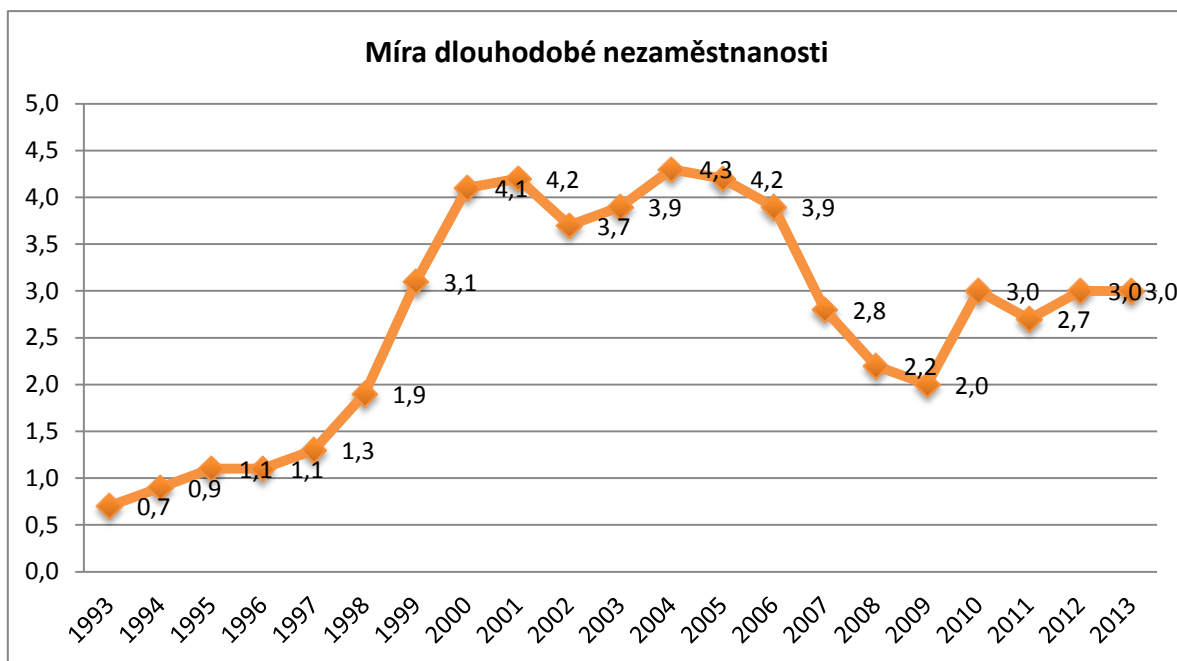
Velmi rozsáhlou rizikovou skupinu tvoří nekvalifikovaní pracovníci. Dle Buchtové představují asi 1/3 všech nezaměstnaných. Jedná se často o absolventu základních škol, mladé lidi, kteří projevují jen malý zájem o další vzdělávání či o zaměstnání. Mnohdy jsou příkladem sociálně patologického chování, které s ohledem na budoucnost ještě více komplikuje jejich zaměstnatelnost.

Poslední rizikovou skupinou je romské etnikum. Tuto skupinu vystihují mnohé z charakteristik nekvalifikovaných pracovníků. Velký problém představuje již samotné nedostatečné či žádné vzdělání Romů. Na rozdíl od nekvalifikovaných zaměstnanců je pro ně navíc handicapem právě jejich etnický původ: „*Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrcovanými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí.*“³⁴

³³ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 113.

³⁴ IBID, s. 115.

Následující graf znázorňuje vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR:



Graf č. 3: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR.

Zdroj dat: ČSÚ.

Po prudkém nárůstu sledovaného ukazatele na přelomu tisíciletí se v posledních zhruba deseti letech daří počet dlouhodobě nezaměstnaných osob v republice snižovat. Nejnižší hodnota byla zjištěna v roce 2009, kdy byla míra dlouhodobé nezaměstnanosti 2,0 %.

3.2.5 Dopady nezaměstnanosti

Nedobrovolná nezaměstnanost má spoustu negativních dopadů na jedince i na společnost jako takovou. Dle Pavelky můžeme „nepříznivé dopady nezaměstnanost rozdělit na ekonomické a na sociální.“³⁵

Mezi ekonomické dopady nezaměstnanosti lze zmínit například plýtvání lidským kapitálem, jestliže existuje vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika produkuje méně, než je její potenciální produkt. Tomuto vztahu se pak věnuje Okunův zákon, který říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potenciální úroveň. Kromě toho má nezaměstnanost individuální negativní ekonomické dopady na život nezaměstnaných a jejich rodin. Holman uvádí jeden z nich: „Dalším negativním dopadem nedobrovolné nezaměstnanosti je to, že může postihovat lidi, kteří nemají dobré alternativní

³⁵ PAVELKA, T., *Makroekonomie: základní kurz*, s. 127.

*příležitosti, protože je pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné.*³⁶ Tito lidé se tak snadno mohou stát dlouhodobými příjemci dávek, což má opět celospolečenské důsledky.

Z nezaměstnaného se tak stává dlouhodobě nezaměstnaný, což jeho další šance na získání práce nějak nezvyšuje. Negativní dopady nezaměstnanosti tak začínají nabývat i sociální aspekt. U nezaměstnaného často dochází ke ztrátě pracovních návyků, rezignaci a tento člověk často upadá do sociálních problémů. Buchtová zmiňuje především dvě kategorie, resp. rizikové skupiny, pro které může mít dlouhodobá nezaměstnanost tragické, jejich budoucnost determinující následky. Jedná se o mladé do 30 let, tedy absolventy bez praxe, pro které je hledání první práce klíčovým okamžikem jejich života. Potřebují si vybudovat základní pracovní návyky, zorientovat se na trhu práce a odmítání ze strany zaměstnavatelů může vést k jejich pracovní rezignaci. Obdobně je na tom věkové skupina 41-50 let, kterou Buchtová uvádí jako skupinu, která nejtěživěji prožívá ztrátu zaměstnání. Tito lidé sice obvykle mají potřebnou praxi i získané pracovní návyky, ale ztráta jistot, tedy i práce, je pro ně silně destabilizujícím okamžikem.

Vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti také souvisí se sociálně patologickými jevy, u nezaměstnaných může setkat s alkoholismem, s nárůstem kriminality a recidivou a jiným deviantním chováním, a to především v situacích, kdy se nezaměstnané koncentrují v jedné lokalitě. Pavelka dokonce uvádí i spojení nezaměstnanosti s xenofobií či sebevraždami. Takové prostředí je rizikové zejména pro další generace, které mohou být nuceny v tomto prostředí vyrůstat a tato skutečnost má nesmazatelné dopady na jejich budoucnost, jelikož ve svém okolí nenacházejí příklady společensky prospěšného chování a jsou tak předurčeni stát se další rizikovou skupinou na okraji společnosti.

3.3 Politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti je třeba vnímat v jejím širším kontextu, který tvoří sociální politika státu. Ta představuje soubor aktivit a opatření, které mají za cíl reagovat na nepříznivé sociální události, mj. tedy i na nezaměstnanost, a přispět k podpoření důstojných

³⁶ HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 297.

podmínek života.³⁷ Jak již bylo řečeno, především dlouhodobá nezaměstnanost má negativní dopady nejen na samotného nezaměstnaného a jeho rodinu, ale také na celou společnost. Je proto v zájmu společnosti, aby byla míra dlouhodobé nezaměstnanosti minimalizována. Tato skutečnost se odráží nejen prostřednictvím různých hesel a výroků v rámci politických kampaní, ale také v legislativní činnosti. Mnohdy se jedná o vize plné zaměstnanosti vycházející z Evropské unie, které se následně reflektují v českém právním řádu. Takto je tomu například v případě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon mj. uvádí, že „*Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace...*“³⁸ Jedná se tedy o činnost státu ve spolupráci s dalšími subjekty působícími na trhu práci či majícími na něj vliv. Výkon státní správy v této oblasti pak náleží dvěma subjektům: MPSV a Úřad práce ČR.

Zákon především vymezuje, co je předmětem státní politiky zaměstnanosti: „*Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména*

- a) *zabezpečování práva na zaměstnání,*
- b) *sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,*
- c) *koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,*
- d) *tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zjištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- e) *uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- f) *tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- g) *hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*
- h) *poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- i) *poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při kvalifikaci,*

³⁷ KREBS, V., *Sociální politika*.

³⁸ § 2 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online].

- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasových a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.³⁹

Výše citovaný odstavec obsahuje několik důležitých skutečností týkajících se státní politiky zaměstnanosti. První z nich je fakt, že problém nezaměstnanosti je třeba vnímat nejen na regionální či státní úrovni, ale také na úrovni evropské a mezinárodní. Kromě zapojení se do mezinárodních programů je důležitá nutnost souladu s evropskou strategií zaměstnanosti, která tedy do jisté míry určuje orientaci české státní politiky zaměstnanosti. V odstavci je zmíněna aktivní i pasivní politika zaměstnanosti a obsahuje ustanovení zaměřená na podporu zaměstnávání rizikových skupin, která souvisí i s právem na zaměstnání.

Politika zaměstnanosti tak představuje soubor opatření, které díky spolupráci různých subjektů ovlivňujících trh práce vytváří podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práci a pro efektivní využití pracovní síly.⁴⁰ Ekonomický rámeček politiky zaměstnanosti je pak tvořen mnoha složkami, např. strukturálními změnami v národním hospodářství, výše finančních prostředků, se kterými se v rámci politiky zaměstnanosti hospodaří, cen a pracovní síly, rozsah ekonomických aktivit a také absorpční schopnosti trhu práce.⁴¹

Rozlišujeme dva základní druhy politiky zaměstnanosti – aktivní a pasivní podle toho, zda má za cíl zvýšit zaměstnanosti, nebo pouze zmírnit dopady nezaměstnanosti. „*Pasivní politika zaměstnanosti je vlastně pouhé tlumení dopadů nezaměstnanosti v podobě podpor*

³⁹ § 2 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online].

⁴⁰ KREBS, V., *Sociální politika*.

⁴¹ HALÁSKOVÁ, R., *Politika zaměstnanosti*.

nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je pak zaměřena na vytváření nových pracovních míst, na zvýšení flexibility pracovní síly, na předcházení nezaměstnanosti.⁴²

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Vláda tedy využívá aktivní politiku zaměstnanosti především z předcházení nezaměstnanosti. Tuto problematikou nalezneme upravenou v již výše citovaném zákoně č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti v Části páté. Uvádí se zde mj., že jejím cílem je zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a také obsahuje demonstrativní výčet jejích nástrojů: „Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.⁴³

Dále aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje poradenství prováděné krajskými pobočkami Úřadu práce, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnávání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.⁴⁴

Některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou ale v odborné literatuře také kritizovány, např. Holman hodnotí kroky vlády zaměřená na vytváření či ochranu pracovních míst v soukromém sektoru takto: „Snaha zabránit růstu nezaměstnanosti vede často vládu k tomu, aby pomocí vládních výdajů vytvářela nebo alespoň chránila pracovní místa v soukromém sektoru. Tato politika je ale krátkozraká. V dlouhodobém horizontu nedokáže snížit míru nezaměstnanosti a nejspíše nakonec vede ke zpomalení hospodářského růstu.“⁴⁵ Autor se zabývá problémem nezaměstnanosti z politického hlediska, resp. tak, jak jej vnímají politici. Jejich rozhodnutí jsou proto mnohdy motivovaná snahou činit populární

⁴² PAVELKA, T., *Makroekonomie: základní kurz*, s. 129.

⁴³ § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online].

⁴⁴ § 105 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online].

⁴⁵ HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 302.

kroky, aby se co nejvíce zalíbili voličům. „Když některým velkým podnikům hrozí krach, který by mohl připravit o práci tisíce lidí, vláda jim někdy pomáhá „držet se nad vodou“. Platí za ně dluhy, dává jim dotace ze státního rozpočtu nebo jim dává státní zakázky. Kdyby totiž takový podnik zbankrotoval a propustil zaměstnance, „bylo by to vidět“.“⁴⁶

3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřená na zmírnění sociálních dopadů nezaměstnanosti, především tedy na hmotnou podporu nezaměstnaných. Podpora v nezaměstnanosti je upravena v již výše citovaném právním předpisu. „Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců (...),

b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a

c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatel starobního důchodu.“⁴⁷

Rozhodným obdobím jsou v tomto případě dle § 41 poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání, který splní tyto kumulativní podmínky, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, jejíž výše je v § 50 vymezena procentní sazbou z posledního zjištěného průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání. Procentní sazba závisí také na délce trvající nezaměstnanosti. První dva měsíce podpůrčí doby činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 65 %, následující dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbytek trvání podpůrčí doby 45 %.

⁴⁶ HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 303.

⁴⁷ § 39 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online].

4. Praktická část

Praktická část diplomové práce se dělí na pět hlavních kapitol. Cílem první z nich je poskytnout stručnou charakteristiku regionu především z hlediska historicko-ekonomického, jakož i z hlediska sociálního vývoje RK jako takového, tak i v kontextu MSK. Druhá kapitola pak nabízí pohled do demografické problematiky RK. Je v ní tedy zachycen vývoj počtu a složení obyvatel a zároveň některé historické determinanty, které mají vliv na současnou podobu trhu práce i otázky nezaměstnanosti v regionu. Následující kapitola je pak věnována trhu práce v regionu, počtu volných pracovních míst a jejich povaze a ekonomickým subjektům v regionu. Čtvrtá kapitola pak popisuje přímo jednotlivé ukazatele nezaměstnanosti v RK, především míru nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Je v ní ukázán vývoj těchto ukazatelů, které jsou následně opět zasazeny do kontextu celého Moravskoslezského kraje, ev. ČR, je-li to potřeba pro určení některých jejich specifík RK. Poslední kapitola pak představuje zmapování snah o řešení problematiky v regionu především nástroji APZ.

4.1 Okres Karviná v kontextu Moravskoslezského kraje

Území karvinského regionu odpovídá administrativní jednotce okres Karviná (NUTS 4). Geograficky je tento okres situovaný v těšínské části země Slezsko, na severovýchodě Moravskoslezského kraje a skládá se z pěti obvodů obcí s rozšířenou působností: Bohumín, Český Těšín, Havířov, Karviná a Orlová.

Okres Karviná je součástí Moravskoslezského kraje. Jak vyplývá z jeho názvu, MSK se rozkládá na pomezí dvou zemí – Moravy a Slezska a je nejvýchodnějším krajem ČR. Skládá se ze šesti okresů, kromě Karviné z Bruntálu, Opavy, Nového Jičína, Ostravy-město a Frýdku-Místku. Ke dni 31. 3. 2010 žilo v kraji 1 247 373 obyvatel, což z něj činilo nejlidnatější kraj v ČR.⁴⁸ Aktuální údaj ke dni 30. 6. 2014 uvádí 1 219 597 obyvatel (oproti nejlidnatějšímu Středočeskému kraji s 1 308 521 obyvatel), což představuje pokles 0,2 % oproti stejnému období předcházejícího roku. Zároveň stejně jako v na celém území ČR populace stárne v důsledku nízké porodnosti. Navíc již od roku 1993 dochází v Moravskoslezském kraji k nepřetížitelnému poklesu obyvatelstva migrací.⁴⁹ Tento trend pokračuje dle zjištění ČSÚ

⁴⁸ MORAVSKOLEZSKÝ KRAJ. *Základní informace* [online].

⁴⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika Moravskoslezského kraje* [online].

i v roce 2013, zároveň uvádí jako další negativum snížení porodnosti a také dramatický růst indexu stáří.⁵⁰ ČSÚ uvádí také hodnotu regionálního HDP pro rok 2012, která činí 392 198 mil. Kč b. c. Pro srovnání webová stránka kraje uvádí stále údaje, jejichž zdrojem je také ČSÚ, ale ke dni 31. 12. 2010 a výše HDP Moravskoslezského kraje k tomuto datu byla 351 861 mil. Kč.⁵¹

Je nutné připomenout, že Moravskoslezský kraj patřil a patří mezi nejdůležitější průmyslové regiony střední Evropy, a to již od 19. století. *„Jeho zaměření hospodářské činnosti – odvětvová struktura – však dnes přináší nemalé problémy související s restrukturalizací tohoto regionu, s řešením sociálních problémů zejména spojených s vyšší nezaměstnaností.“*⁵² Již historicky se v tomto regionu soustřeďoval především těžký průmysl, jelikož se jedná o region bohatý na nerostné suroviny, zejména černé uhlí, zemní plyn, břidlice nebo žuly. *„Větší část Moravskoslezského kraje se již za dob Rakouska-Uherska stala jednou z nejdůležitějších průmyslových oblastí. Jádrem je ostravsko-karvinská průmyslová a těžební pánev, jejíž industrializace byla úzce spojena s využíváním místního nerostného bohatství, zejména kvalitního koksovatelného černého uhlí a s navazujícím rozvojem těžkého průmyslu a hutnictví. Kraj je tak celostátním centrem hutní výroby, současně je zde soustředěna i těžba téměř celé produkce černého uhlí ČR, i když dochází k poklesu vytěženého množství. Vedle těchto tradičních odvětví se v kraji dále prosazuje výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, výroba dopravních prostředků a chemický a farmaceutický průmysl.“*⁵³ V současné době pracuje podle Výběrového šetření pracovních sil prováděného ČSÚ více než třetina z osob zaměstnaných v NH v průmyslových odvětvích, a to i přes trend útlumu těžkého průmyslu.

Se svou rozlohou 356 km² je RK čtvrtým nejmenším okresem ČR (*„Od 1. 1. 2007 došlo v souvislosti s nabytím účinnosti vyhlášky č. 513/2006 Sb. v rámci změny správních obvodů úřadů práce k převedení obce Horní Bludovice. Tato obec byla začleněna pod oblast Havířovsko. Jejím začleněním se zvětšila rozloha okresu na 356,3 km².“*⁵⁴ Do té doby byla jeho rozloha 347,3 km².) Zároveň se ale jedná o třetí nejlidnatější okres v celorepublikovém

⁵⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika Moravskoslezského kraje* [online].

⁵¹ MORAVSKOLEZSKÝ KRAJ. *Základní informace* [online].

⁵² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika Moravskoslezského kraje* [online].

⁵³ IBID.

⁵⁴ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online], s. 4.

měřítku, čítá totiž přes 270 tisíc obyvatel (ve zprávě ÚP ČR započítána také Praha, proto zde uveden až čtvrtý: „Dle oficiálního údaje z ČSÚ o počtu obyvatelstva bylo ke dni 31. 12. 2013 v okrese 258 340 obyvatel. Na celkovém počtu 10 512 419 obyvatel ČR se ke stejnému datu podílelo obyvatelstvo okresu 2,46 %, na celkovém počtu 1 221 832 obyvatel MSK pak 21,14 %. V rámci ČR se pak okres zařadil na 4. místo po hl. městě Praze, Brně-městě a Ostravě.“⁵⁵)

RK se nachází na hranici ČR s Polskou republikou. Okres tvoří celkem 17 obcí, z nichž 7 má statut města, jedná se o Bohumín, Český Těšín, Havířov, Karvinou, Orlovou, Petřvald a Rychvald. Nejlidnatější z nich je Havířov (přes 82 tisíc obyvatel) a následuje Karviná (přes 61 tisíc obyvatel).

Současná hospodářské i sociální situace je samozřejmě ovlivněná historickým vývojem okresu a velmi se shoduje s celkovými charakteristikami celého Moravskoslezského kraje, jak můžeme vidět v následující deskripci: „*Industriální rozvoj Karvinska byl nastartován nálezem černého uhlí na vrchu Čechovice v Karviné v roce 1776. Postupně se těžba rozvíjela v 19. století budováním dolů a návazně se rozvíjel průmysl koksárenský, železářský, hutní, chemický a potřebná dopravní infrastruktura – železniční Severní dráha Ferdinandova a Košicko-bohumínská dráha. V polovině 20. století státní národohospodářská orientace na těžký průmysl ovlivnila vývoj okresu. Byly investovány obrovské finanční prostředky do otevírání a stavby nových důlních kapacit. Vyvolaná poptávka po nových pracovních silách je v šedesátých a sedmdesátých letech přitáhla za nadprůměrně honorovanou práci v dolech a perspektivou získání bytu. (...) Vzniklo nové město Havířov a nové městské části s převážně sídlištní zástavbou v Karviné, Orlové, Českém Těšíně a Bohumíně.*“⁵⁶ Tento dynamický rozvoj se zpomaloval již v 80. letech, kdy začala stagnace a pokles objemu těžby černého uhlí.

Počátkem 90. let pak byla zastavena činnost některých ekonomicky neefektivních dolů a celkově docházelo k útlumu těžkého průmyslu. V okrese tak vznikala volná pracovní síla, její část přešla do sféry drobného podnikání, služeb či řemeslné výroby a část také do starobního důchodu. Nicméně ještě na sklonku minulého století nebyla situace v regionu tak

⁵⁵ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online], s. 4.

⁵⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Karviná* [online].

bezútešná, jako tomu mělo být především v prvním desetiletí století jednadvacátého: „*Ještě počátkem 90. let se těžilo více než 15 milionů tun uhlí pouze v okrese Karviná. V několika posledních letech se objem pohyboval kolem 11 milionů tun, přičemž okres Karviná se na něm, např. v roce 2012, podílel 10,26 miliony tun a v roce 2013 klesl na 8,8 milionů tun. Zásoby černého uhlí a.s. OKD k 1. 1. 2012 dosahovaly 195 milionů tun a za rok na to 184,4 milionů tun.*“⁵⁷ Tato problematika vyvrcholila v nedávné době na společensko-politické úrovni (za přispění mediální lobby např. v případě dolu Paskov, který spadá pod okres Frýdek-Místek). V případě Karviné se pak jednalo o problematiku těžby pod průmyslovou zónou Nové Pole, kde na jedné straně muselo město brát v potaz návrhy OKD, jakožto významného zaměstnavatele, a na straně druhé na 2 000 pracovníků průmyslové zóny.

V minulosti však v rámci OKD došlo ke strukturálním změnám: „*V uplynulých létech docházelo k mnohým změnám, mezi něž patřilo rozdělení původní a.s. OKD, vznik nových nástupnických subjektů, změny vlastníků. V okrese Karviná tak v roce 2014 působily 3 důlní závody, a to závod Důl Karviná, závod Důl Darkov a závod Důl ČSM. Dále to byl závod Úpravny, závod Servisní služby a závod Podnik OKD a.s. V okrese Frýdek-Místek to byl závod Důl Paskov. Od roku 2015 došlo u a.s. OKD k reorganizaci, při níž byly vytvořeny jen 3 závody, přičemž pod závod 1 se začlenil Důl Karviná (s lokalitami ČSA a Lazy) a Důl Darkov. Pod závod 2 pak Důl ČSM a pod závod 3 Důl Paskov.*“⁵⁸

Po úpadku těžby a změnách v průběhu 90. let a na přelomu tisíciletí byla obecně snaha ze strany státu i regionu, aby se situace zmírnila a zlepšila. V RK se tak problematická situace začala díky hospodářskému povzbuzení regionu, různým projektům na podporu zaměstnanosti i hospodářského růstu zlepšovat. Postupně začaly proudit investice do budování nových průmyslových zón, tento rozvoj byl podpořen státními dotacemi stejně tak jako rekvalifikace pracovní síly. „*Všechny tyto aktivity se na konci 20. a počátku 21. století ukázaly jako nedostačující. V uvedeném období se snižovala zaměstnanost a postupně narůstala nezaměstnanost. Její výše dosáhla (k 31. 12. 2009) 14,39 %.*“⁵⁹ Jistě, situace se v důsledku ekonomické krize zhoršovala nejen v regionu, ale v celé zemi, nicméně ve srovnání např. s hlavním městem postihla krize Karvinsko silněji. Z důvodu tohoto

⁵⁷ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online], s. 6.

⁵⁸ IBID, s. 6.

⁵⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Karviná* [online].

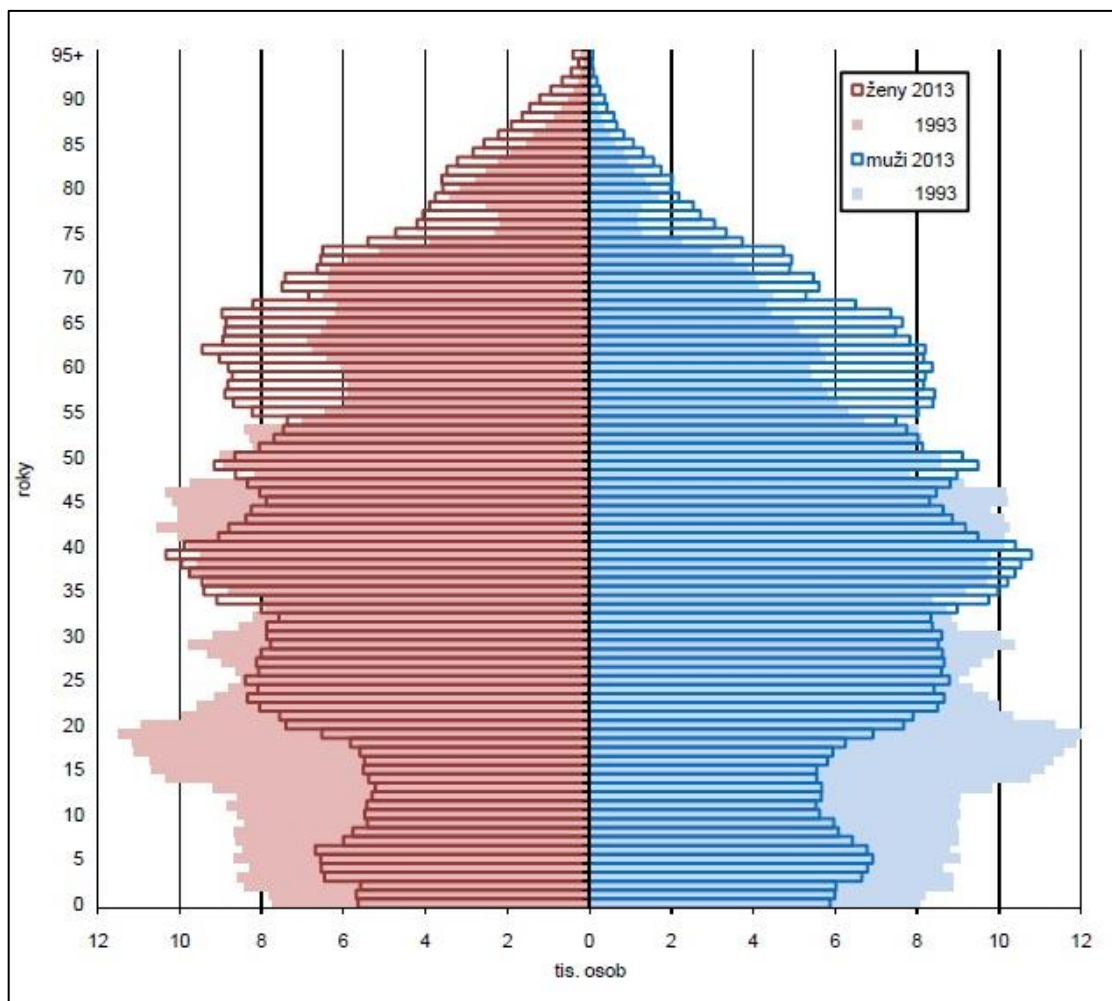
nepříznivého vývoje byl RK zařazen na seznam regionů se soustředěnou podporou státu v kategorii strukturálně postižené regiony, a to Usnesením vlády ze dne 22. února 2010 č. 141, Vymezení regionů se soustředěnou podporou státu na roky 2010–2013. Do této kategorie patřily také okresy jako Most, Chomutov, Teplice či Sokolov.⁶⁰ Nicméně se jedná o poslední usnesení vlády ohledně této problematiky a v současnosti zdá se neexistuje obdobné platné usnesení. Zařazení regionu však jasně dokazuje dlouhodobě kritický stav v RK.

4.2 Demografie RK

S vývojem nezaměstnanosti v regionu úzce souvisí jeho demografické změny. Proto je tato podkapitola věnována stavu obyvatelstva, jeho migrace a složení z různých hledisek, které mohou mít vliv na situace v RK. Obecně lze říci, že oproti historickému boomu a velkému přílivu pracovní síly, který byl zaznamenán v druhé polovině minulého století, je dnes trend zcela opačný.

Pro srovnání situace na úrovni kraje a okresu zobrazuje následující graf č. 4 věkové složení obyvatelstva MSK v roce 2013 a jeho srovnání s rokem 1993. Je na něm zřetelné stárnutí populace v kraji a nízká míra porodnosti.

⁶⁰ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Usnesení vlády ze dne 22. února 2010 č. 141* [online].

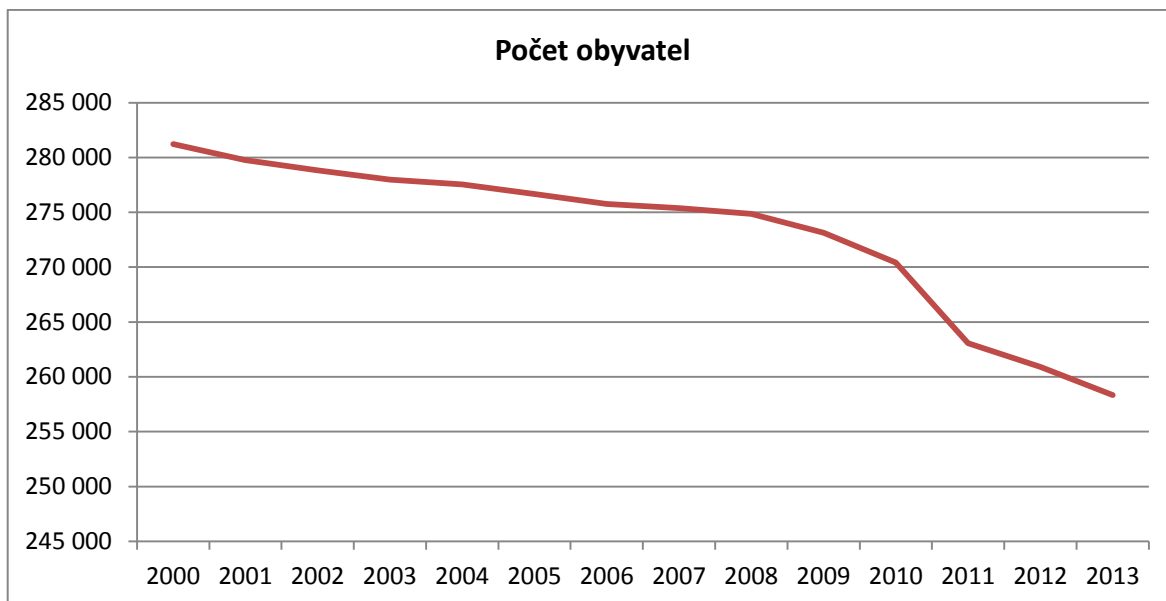


Graf č. 4: Věkové složení obyvatelstva Moravskoslezského kraje.

Zdroj: ČSÚ.

4.2.1 Počet obyvatel

Jestliže okres Karviná zažil v 60. a 70. letech minulého století velký příliv pracovní síly, jelikož zde byla velká nabídka práce, v 21. století je trend přesně opačný. Vývoj počtu obyvatel v okrese znázorňuje následující graf:



Graf č. 5: Počet obyvatel v okrese Karviná.

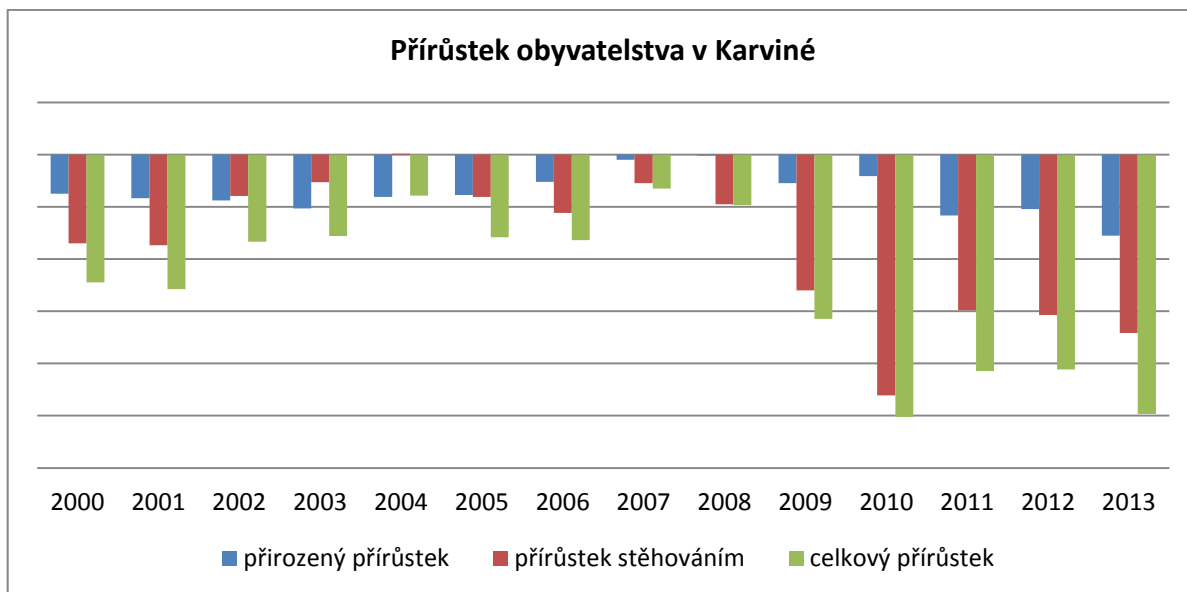
Zdroj dat: ČSÚ.

Z grafu č. 5 je jasně patrné, že počet obyvatel se ve 21. století v okrese Karviná, obdobně jako v celém Moravskoslezském kraji neustále snižuje. Jestliže k 31.12. 2000 čítal okres celkem 281 219, ke stejnému datu v roce 2013 je jich pouze 258 340. Podíl žen zůstává v průběhu desetiletí neměnný a pohybuje se průměrně kolem 50,78 %.

V kontrastu s těmito údaji o snižujícím se počtu obyvatel lze uvést ještě celorepublikový trend. Zatímco v roce 2000 byl střední stav obyvatelstva 10 272 503, v roce 2013 vzrostl tento ukazatel na 10 510 719 obyvatel, jedná se tedy jednoznačně o trend vzestupný představující zcela odlišný vývoj od situace na Karvinsku. Vývoj přírůstku obyvatel je popsán v následující kapitole.

4.2.2 Přírůstek obyvatel

Celkový přírůstek, který je v případě okresu Karviná záporný (pro představu v roce 2013 byl celkový přírůstek -9,9 ‰) tvoří dva faktory: přirozený přírůstek a přírůstek stěhování. Přirozený přírůstek představuje rozdíl mezi živě narozenými a zemřelými. Přírůstek stěhování je pak rozdíl v počtu osob, které se do dané oblasti nastěhovali, a těch, kteří se z ní vystěhovali. Následující graf zobrazuje vývoj těchto typů přírůstků, vč. celkového:



Graf č. 6: Přírůstky obyvatelstva v okrese Karviná.

Zdroj dat: ČSÚ.

Jak vyplývá z grafu č. 6, tato data jsou velmi proměnlivá. Celkový počet obyvatel stále klesá a celkový přírůstek, byť se vždy pohybuje v záporných hodnotách, je poměrně proměnlivý. Stejně tak podíl přírůstku stěhováním, který však bývá obvykle vyšší než podíl přirozeného přírůstku. Zatímco přirozený přírůstek je relativně stabilní a výrazně se neliší od vývoje v ČR, přírůstek stěhováním vypovídá o celkové situaci v regionu. Nejvyšší hodnoty nabývá v roce 2010, kdy představuje 9,2 %, což je téměř 92 % celkového přírůstků. Úbytek počtu obyvatel stejně jako propad přírůstku stěhováním lze zaznamenat od let 2008–2009, tedy lety, kdy v ČR naplno propukla hospodářská krize.

Ve srovnání s celou ČR je na tom okres Karviná opět hůře, celorepubliková čísla za poslední dekádu jsou až na rok 2013 v kladných hodnotách, což souvisí i s celkovým zvyšováním se počtu obyvatel v republice.

Tabulka uvedená v Příloze č. 2 ukazuje vývoj počtu vystěhovaných a přistěhovaných v regionu a hodnotu přirozeného přírůstku v celkovém počtu osob. Logicky, ve vztahu k hodnotám přírůstku stěhováním i k vývoji počtu obyvatel v RK, do roku 2004 se trend úbytku obyvatel zpomaluje, zatímco v roce 2000 se z regionu odstěhovalo o celkem 966 osob více, než se tentýž rok přistěhovalo, v roce 2004 bylo přistěhovaných dokonce o 11 více než odstěhovaných. Od roku 2005 však převládají vystěhovalí. V letech 2007 a 2008 bylo vystěhovaných pouze o 301 a 522 více než přistěhovaných, ale již v roce 2009 byl tento rozdíl 1 426 a v následujícím roce, tedy 2010, byl dokonce 2 501 osob, jedná se o nejhorší výsledek ve sledovaném období. Tyto významné změny, jak bude uvedeno

v dalších kapitolách, přímo souvisí s hospodářským vývojem regionu a také se situací na trhu práce v regionu. V letech 2011–2013 zůstává počet vystěhovalých osob vždy nad 3 500 obyvateli, oproti počtu přistěhovalých tak z regionu každým z těchto let odejde více než 1 500 osob.

4.2.3 Věková struktura obyvatelstva

Graf č. 7 pak zachycuje věkovou strukturu obyvatelstva. Přičemž je populace rozdělena do tří následujících skupin: obyvatelé ve věku 0-14 let, tedy především osoby, které ještě nesplnily stanovenou povinnou školní docházku (a nemohou být z toho důvodu ani legálně zaměstnány), dále obyvatelé v produktivním věku, tedy v rozmezí 15-64 let a poslední skupinu tvoří lidé s nárokem na starobní důchod, osoby starší 65 let.



Graf č. 7: Věková struktura obyvatel okresu Karviná.

Zdroj dat: ČSÚ.

Z grafu č. 7 a tabulky pod ním lze zdůraznit především dva poznatky, které souvisí se stárnutím populace. Zatímco procentuální podíl ekonomicky aktivních osob na celkovém obyvatelstvu se zatím dramaticky nemění (ačkoli i zde je vidět pokles podílu oproti předchozím rokům), nelze si nepovšimnout nárůstu podílu osob starších 65 let a zároveň poklesu podílu osob mladších 14 let.

Pro doplnění v roce 2013 bylo v okrese evidováno celkem 44 886 osob, které pobíraly starobní důchod, o desetiletí dříve, tedy v roce 2003 bylo v RK příjemců starobního důchodu

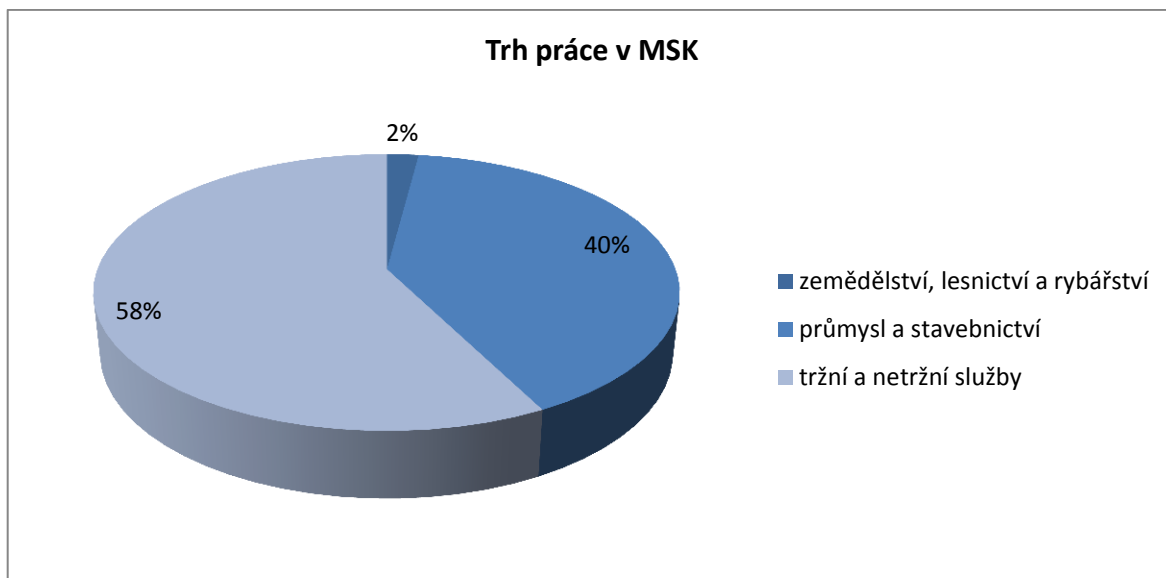
35 255. Naopak počet žáků základních škol se snížil téměř o třetinu z počtu 28 998 žáků ZŠ v roce 2003 na pouhých 19 942 žáků.

Celkové stárnutí populace lze vidět na průměrném věku v okrese. Zatímco v roce 2000 byl průměrný věk obyvatel okresu 37,7 let (přičemž u mužů 36,2 a u žen 39,2), v roce 2013 to bylo již 41,9 let (u mužů 40,3 a u žen 43,4 let). Obdobný vývoj lze opět pozorovat v celém Moravskoslezském kraji.

4.3 Trh práce v RK

Po uvedení základních demografických charakteristik regionu je předmětem další kapitoly praktické části popsání situace na trhu práce. Cílem je především pokusit se identifikovat některé z možných konkrétních faktorů majících vliv na vývoj nezaměstnanosti v regionu. Kapitola se proto věnuje počtu pracovních míst jako takovému i v souvislosti s otázkou demografie a následně blíže zkoumá charakteristiku pracovních míst a jednotlivé skupiny zaměstnavatelů. V neposlední řadě se kapitola věnuje projektům, které se v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, regionální podpory, ev. prostřednictvím jiných projektů, jejichž cílem je pozitivně ovlivnit vývoj na trhu práce v RK.

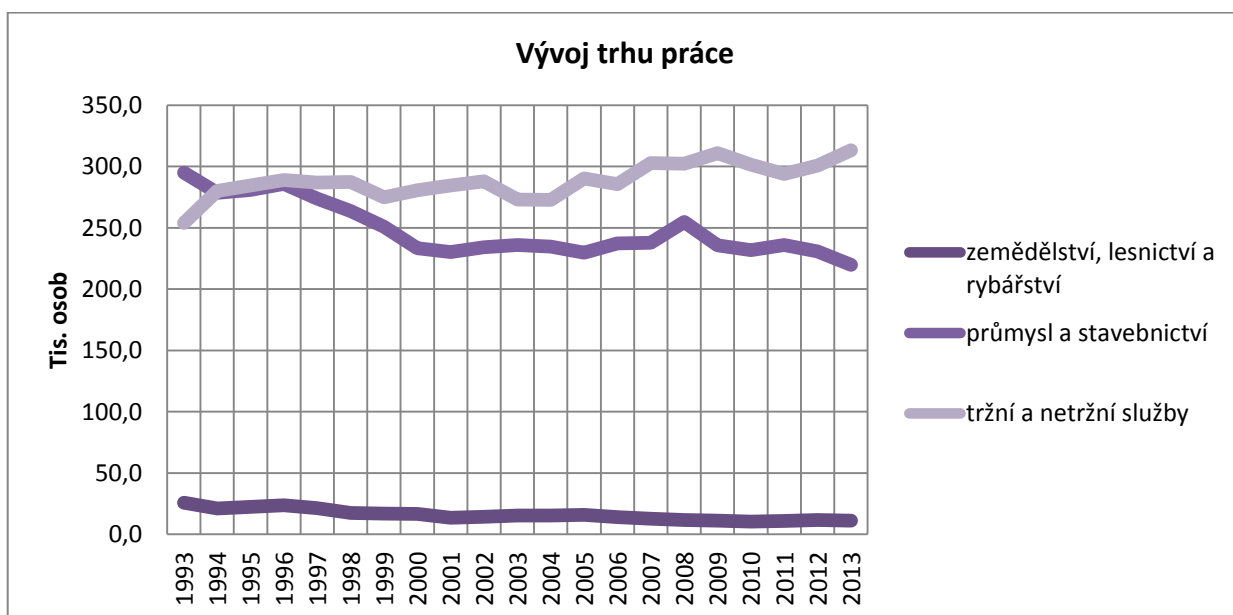
Pro srovnání je nejprve uveden graf, který představuje složení trhu práce v MSK v roce 2013. Celkem zaměstnaných bylo v kraji 544 100 osob, konkrétní počet zaměstnaných v průmyslu a stavebnictví je pak 219 700 osob:



Graf č. 8: Trh práce v Moravskoslezském kraji

Zdroj dat: ČSÚ.

Oproti současné situaci můžeme na vývoji zachyceném na grafu č. 9 vidět, jak se situace na trhu práce v kraji měnila v uplynulých více než 20 letech:



Graf č. 9: Vývoj trhu práce v Moravskoslezském kraji

Zdroj dat: ČSÚ.

Zatímco počet osob zaměstnaných v zemědělství, lesnictví a rybářství v průběhu let konstantně klesá, stejně tak klesá s drobnými výkyvy počet osob zaměstnaných v průmyslu a stavebnictví. Pokles počtu zaměstnanců v těchto sektorech lze vidět na stoupající křivce osob zaměstnaných v rámci tržních i netržních služeb. Již v roce 1994 pracuje v rámci sektoru tržních i netržních služeb o 1 600 osob více než ve stavebnictví a průmyslu, což

představuje obrovský rozdíl oproti roku předchozímu, kdy v průmyslu a stavebnictví pracovalo o 41 100 osob více. Až do roku 2008 můžeme zaznamenat narůstající počet zaměstnaných právě ve službách, v roce 2007 v tomto sektoru pracuje o 65 000 lidí více než v sektoru sekundárním. Následující rok je rozdíl však pouze 47 600 osob. V roce 2009 již terciál počítá se 75 300 osobami více než průmysl a stavebnictví, s jistými výkyvy je ve službách v roce 2013 o 93 600 osob než v sekundárním sektoru.

Aktuální situaci v RK shrnuje publikace ÚP ČR vcelku pozitivně: *„V měsíci lednu 2015 nebylo očekáváno zlepšení situace na trhu práce, což se potvrdilo. Očekávaný počet nově evidovaných uchazečů sice nepřekročil tradičních 2 tisíce osob, ale do tohoto počtu scházelo jen 48 osob. Počet nově evidovaných meziročně klesl o 123 osob, ve srovnání s prosincem 2014 však vzrostl o 572 osob. Jelikož počet nově evidovaných uchazečů byl vyšší než počet vyřazených uchazečů, došlo k mírnému nárůstu stavu uchazečů o 238 osob, tj. o 1 %. Na počtu nově evidovaných uchazečů se podílelo 6,3 % bývalých zaměstnanců a.s. OKD. Ti ukončili pracovní poměr převážně na základě říjnového vyhlášení hromadného propouštění zaměstnanců. 50 % z nich pracovalo v předchozím zaměstnání jako důlní dělník - horník.“⁶¹*

Co se týká struktury trhu práce, patří těžba stále mezi významné odvětví: *„I přes výrazné změny, které tento rezort zaznamenal, má nadále z pohledu zaměstnanosti nejvyšší zastoupení v okrese (19,7 %). Podíl je zjištěn ze zaměstnanosti subjektů s 20 a více zaměstnanci. Po něm se dříve umísťovalo na 2. místě odvětví výroby základních kovů, hutního zpracování, slévárenství a výroby kovových konstrukcí (9,9 %), které se nyní přesunulo na 3. místo po odvětví zdravotní a sociální péče (10,4 %). Poté následuje odvětví vzdělávání (9,6 %) a se stejným podílem 6,7 % odvětví dopravy a skladování a odvětví obchodu. S 6,1 % se řadí dále odvětví veřejné správy, obrany a povinného zabezpečení a 5,6 % odvětví výroby dopravních prostředků a zařízení. U ostatních odvětví dosahovala zaměstnanost této skupiny zaměstnavatelů 3,1 % a méně.“⁶²*

Mezi dlouhodobě silné stránky okresu patří existence těchto průmyslových zón: *„již fungující průmyslová zóna v Karviné na Novém poli, průmyslová zóna Pod Zelenou*

⁶¹ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2015 [online], s. 5.

⁶² ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014 [online], s. 6.

v Českém Těšíně a průmyslová zóna František v Horní Suché,⁶³ a naopak rezervy nalezneme v případě průmyslové zóny Žofie v Orlové: „Bez efektu vzniku nových pracovních míst pro orlovský mikroregion je již několik let nevyužívaná průmyslová zóna Žofie v Orlové, která je jako jediná v soukromých rukou.“⁶⁴ Obecně lze pak jako slabou stránku shledat strukturu hospodářství v regionu, resp. stále velký těžkého (těžebního) průmyslu na zaměstnanosti na Karvinsku, 19,7 %. „Při restrukturalizace těžkého průmyslu značně klesl počet pracovních míst v okrese. Úbytek míst v těžkém průmyslu není stále adekvátně pokryt novými pracovními místy v lehkém průmyslu, službách a obchodu, což se odráží v jednom z nejvyšších počtů nezaměstnaných v rámci republiky.“⁶⁵

4.3.1 Zaměstnavatelé

K 31. 12. 2014 bylo v karvinském regionu celkem 437 zaměstnavatelům, kteří zaměstnávali 20 a více osob. V Příloze č. 4 jsou uvedeny počty těchto zaměstnavatelů dle jejich velikosti v jednotlivých městech: Karviná, Havířov, Orlová, Bohumín, Český Těšín a ostatní. Nejvíce zaměstnavatelů (s více než 20 zaměstnanci) je v Karviné, celkem 115, dále potom v Havířově, 101 zaměstnavatelů. Nejvíce zaměstnavatelů patří do skupiny s 26–99 zaměstnanci. V RK nepůsobí žádný zaměstnavatel s 5 000 a více zaměstnanci, v kategorii 1 000–4 999 je jich celkem 5 z toho 4 se sídlem ve městě Karviná a 1 v Orlové.

Tabulka č. 1 pak ukazuje rozložení zaměstnavatelů v jednotlivých odvětvích k datům 31. 12. 2012 a 30. 6. a 31. 12. 2014:

NÁZEV ODVĚTVÍ	Počet zaměstnavatelů		
	31. 12. 13	30. 6. 14	31. 12. 14
Zemědělství, lesnictví a rybářství	4	5	4
Těžba a dobývání	14	15	15
Zpracovatelský průmysl celkem, z toho:	80	82	81
<i>Výroba potravinářských výrobků a nápojů, tabákových výrobků</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>10</i>

⁶³ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014 [online], s. 9.

⁶⁴ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014 [online], s. 9.

⁶⁵ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014 [online], s. 9.

<i>Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků</i>	4	4	3
<i>Zprac. dřeva, výr. papíru a výrobků z nich, tisk a rozmnož. nahaných nosičů</i>	4	4	4
<i>Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů</i>	0	0	0
<i>Výroba chemických látek a chemických přípravků</i>	1	1	1
<i>Výroba základních farmaceutických výrobků a přípravků</i>	0	0	1
<i>Výroba pryžových, plast. výrobků a ost. nekovových miner. výrobků</i>	15	15	16
<i>Výroba zákl. kovů, hutní zprac. a slévárenství a výr. kovových konstrukcí</i>	28	30	29
<i>Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení</i>	1	1	1
<i>Výroba elektrických zařízení</i>	2	3	4
<i>Výroba strojů a zařízení jinde nezařazených</i>	7	7	5
<i>Výroba dopravních prostředků a zařízení</i>	5	5	5
<i>Výroba nábytku, ost. zprac. průmysl a opravy a instalace strojů a zař.</i>	2	2	2
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatiz. vzduchu	11	12	12
Zásob. vodou, čin. související s odpad. vodami, odpady a sanacemi	8	7	7
Stavebnictví	14	12	12
Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	29	28	28
Doprava a skladování	21	21	20
Ubytování, stravování a pohostinství	6	6	5
Informační a komunikační činnosti	1	1	1
Peněžnictví a pojišťovnictví	4	4	4
Činnosti v oblasti nemovitostí	5	4	4
Profesní, vědecké a technické činnosti	3	5	5
Administrativní a podpůrné činnosti	15	16	18
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	21	23	22
Vzdělávání	86	86	86
Zdravotní a sociální péče	30	32	33
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	12	12	11
Ostatní činnosti	7	6	6
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů, služby pro vl. potřebu	0	0	0
Činnosti exteritoriální organizace a instituce	0	0	0
Počet zaměstnavatelů	370	377	374

Tabulka č. 1: Počet zaměstnavatelů dle jednotlivých odvětví.

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014 [online].

V tabulce č. 1 jsou zaměstnavatelé s 26 a více zaměstnanci rozděleni dle odvětví, ve kterém působí. K 31. 12. 2014 bylo evidováno celkem 374 takových zaměstnavatelů. Nejvíce jich přitom bylo v odvětví vzdělávání, a to celkem 86 subjektů a dále pak ve zpracovatelském průmyslu, celkem 81 zaměstnavatelů (z nich 29 působí v odvětví výroby základních kovů, hutní zpracování a slévárenství a výroba kovových konstrukcí). V těžbě a dobývání působí v RK celkem 15 zaměstnavatelů. Počet subjektů působících na trhu práce však nevyovídá o jejich podílu na něm, spíše vypovídá o diverzitě v odvětví a konkurenci na straně poptávky pro práci.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele se stavem zaměstnanců vyšším než 1 000 patří těchto pět subjektů uvedených v tabulce č. 2:

OKD, a.s. závod Důl Karviná	B051 Těžba a úprava černého uhlí
OKD, a.s., závod Důl ČSM	B051 Těžba a úprava černého uhlí
OKD, a.s., závod Důl Darkov	B051 Těžba a úprava černého uhlí
BONATRANS GROUP a.s.	CL302 Výroba železničních lokomotiv a vozového parku
Nemocnice s poliklinikou Karviná-Ráj, přís. organizace	Q861 Ústavní zdravotní péče

Tabulka č. 2: Největší zaměstnavatelé v RK.

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online], s. 26.

Právě v tabulce č. 2 je nejvíce vidět důležitost těžařského odvětví, především všech tří dolů, které v regionu působí. Další významný zaměstnavatel je z odvětví zpracovatelského průmyslu a poslední z odvětví ústavní zdravotní péče. Tato odvětví jsou typická i pro další významné zaměstnavatelské subjekty v regionu.

Tabulka č. 3 pak obsahuje seznam zaměstnavatelů z kategorie 500–999 zaměstnanců. Jedná se o celkem 11 subjektů, přičemž kromě odvětví těžby a úpravy černého uhlí jsou v tabulce zaznamenáni dva zaměstnavatelé, opěr závody spadající pod OKD, a. s. Pod tento subjekt spadá také závod Servisní služby, který se řadí do odvětví podpůrné činnosti při ostatní těžbě a dobývání.

ŽDB DRÁTOVNA a.s.	2434 Tažení ocelového drátu za studena
-------------------	--

Nemocnice s poliklinikou Havířov, příspěvková organizace	Q8610 Ústavní zdravotní péče
OKD, a.s. závod Úpravny	B051 Těžba a úprava černého uhlí
VIADRUS a.s.	CH252 Výroba radiátorů a kotlů k ústřednímu topení
OKD, a.s. závod Servisní služby	B099 Podpůrné činnosti při ostatní těžbě a dobývání
Mölnlycke Health Care Klinipro s.r.o.	CM3250 Výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb
Statutární město Havířov	O841 Všeobecné činnosti veřejné správy
Shimano Czech Republic, s.r.o.	CL3092 Výroba jízdních kol a vozíků pro invalidy
Kaufland Česká republika v.o.s.	G477 Maloobchod s ostatním zbožím ve specializovaných prodejnách
OKD, a.s. závod Podnik	B051 Těžba a úprava černého uhlí
Česká pošta, s.p., OZ Severní Morava (odhad ÚP)	H5310 Základní poštovní služby poskytlá základě poštovní licence

Tabulka č. 3: Zaměstnavatelé a 500-999 zaměstnanci.

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online], s. 26.

Dalším významným zaměstnavatelem je v oblasti ústavní zdravotní péče Nemocnice s poliklinikou Havířov, příspěvková organizace. Mimo těžařství a zdravotní péči lze pak většinu zaměstnavatelů zařadit do kategorie zpracovatelského průmyslu, následuje odvětví veřejné správy, maloobchodu a dopravy a skladování (sem spadají poštovní služby).

V obou tabulkách č. 6 a 7 jsou s nejvyšší frekvencí zaznamenány závody spadající pod OKD, a. s. Tato společnost je tak nejvýznamnějším zaměstnavatelem regionu Karviná, ale i celého MSK: „Společnost OKD je největším zaměstnavatelem v moravskoslezském regionu a jedním z nejvýznamnějších soukromých zaměstnavatelů v ČR. Podnikání firmy zasahuje do života takřka všech obyvatel kraje. Tento fakt s sebou nese zodpovědnost nejen za vlastní hospodářské výsledky, ale za kvalitu života v kraji.“⁶⁶ V celém regionu tak akciová společnost čítá celkem přes 11 000 zaměstnanců. Z výše zmíněných tabulek zaměstnavatelů

⁶⁶ OSTRAVSKO-KARVINSKÉ DOLY [online].

v RK lze dopočítat, že v daném regionu se jedná minimálně o 4 500 zaměstnanců. Akciová společnost OKD má v činnosti celkem 3 doly a jeden důl v konzervačním režimu. Její roční produkce představuje 9 miliónů tun černého uhlí. Tato společnost je v ČR jeho jediným producentem.⁶⁷

4.3.2 Zaměstnanost

Celková zaměstnanost k 31. 12. 2014 byla v karvinském regionu 51 317 zaměstnaných osob (celkem tedy o 577 zaměstnaných více než ke stejnému datu v roce 2013. Následující tabulka č. 4 zobrazuje rozložení zaměstnanosti dle jednotlivých odvětví:

ODVĚTVÍ	Zaměstnanost u poboček a v okrese						Celkem
	Karviná	Havířov	Orlová	Bohumín	Č. Těšín	Ostřední	
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	41	55	29	0	0	46	171
Těžba a dobývání	9474	106	715	0	0	76	10371
Zpracovatelský průmysl celkem, z toho:	3592	1337	527	4918	2365	368	13107
<i>Výroba potravinářských výrobků a nápojů, tabákových výrobků</i>	92	361	187	82	284	0	1006
<i>Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků</i>	0	156	57	0	0	25	238
<i>Zprac. dřeva, vyr. papíru a výrobků z nich, tisk a rozmnož. nahaných nosičů</i>	0	22	0	0	641	28	691
<i>Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Výroba chemických látek a chemických přípravků</i>	0	0	0	293	0	0	293
<i>Výroba základních farmaceutických výrobků a přípravků</i>	0	37	0	0	0	0	37

⁶⁷ OSTRAVSKO-KARVINSKÉ DOLY [online].

<i>Výroba pryžových, plast. výrobků a os. nekovových miner. výrobků</i>	679	189	21	228	88	56	1261
<i>Výroba zákl. kovů, hutní zprac. a slévárny a vyr. kovových konstrukcí</i>	1371	224	84	2659	651	227	5216
<i>Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení</i>	0	257	0	0	0	0	257
<i>Výroba elektrických zařízení</i>	59	40	31	0	0	0	130
<i>Výroba strojů a zařízení jinde nezařazených</i>	171	0	147	0	0	32	350
<i>Výroba dopravních prostředků a zařízení</i>	607	0	0	1656	701	0	2964
<i>Výroba nábytku, ost. zprac. průmysl a opravy a instalace strojů a zař.</i>	613	51	0	0	0	0	664
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatiz. vzduchu	616	257	154	236	28	319	1610
Zásob. vodou, čin. související s odpad. vodami, odpady a sanacemi	210	178	0	242	0	239	869
Stavebnictví	266	453	134	24	83	286	1246
Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	262	516	103	113	323	222 3	3540
Doprava a skladování	484	68	85	688	0	223 2	3557
Ubytování, stravování a pohostinství	48	55	61	0	0	211	375
Informační a komunikační činnosti	24	82	0	0	0	0	106
Peněžnictví a pojišťovnictví	0	0	0	0	0	281	281
Činnosti v oblasti nemovitostí	74	188	0	0	0	107	369

Profesní, vědecké a technické činnosti	47	183	0	0	200	35	465
Administrativní a podpůrné činnosti	201	326	109	0	0	986	1622
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	1164	721	322	231	166	658	3262
Vzdělávání	1437	1628	622	593	802	0	5082
Zdravotní a sociální péče	2650	1457	343	536	313	202	5501
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	176	174	0	40	183	89	662
Ostatní činnosti	25	87	23	0	381	34	550
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů, služby pro vl. potřebu	0	0	0	0	0	0	0
Činnosti exteritoriální organizace a instituce	0	0	0	0	0	0	0
Celková zaměstnanost	2079 1	7871	322 7	7621	4844	839 2	5274 6
Počet zaměstnavatelů celkem	115	101	46	50	47	78	437

Tabulka č. 4: Zaměstnanost dle odvětví u subjektů s 20 a více zaměstnanci.

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online].

Nejvyšší zaměstnanost tak u subjektů sledovaných v tabulce č. 4 je zaznamenána v odvětví těžby a dobýváním, dále u subjektů zdravotní a sociální péče, výroby základních kovů, hutního zpracování, slévárenství a výroby kovových konstrukcí a u subjektů vzdělávání.

Tabulka obsažená v Příloze č. 5 pak ukazuje rozdíl v zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích a mikroregionech mezi obdobími 12/2013 a 6/2014. Celková zaměstnanost se v uvedených obdobích zvýšila o 616 zaměstnanců. Nejvíce zaměstnanců ubylo v oblasti činností exteritoriální organizace a instituce, celkem o 220 osob méně, dále v oblasti činností domácností jako zaměstnavatelů a služeb pro vlastní potřebu, o 206 zaměstnanců méně a v oblasti kulturních, zábavních a rekreačních činností, celkem o 89 osob méně v porovnání s minulým obdobím. Naopak nejvíce se zaměstnanost zvýšila v odvětví zemědělství,

lesnictví a rybářství, a to o celkem 267 zaměstnanců více, dále potom v oblasti těžby a dobývání, o 212 osob oproti minulému období.

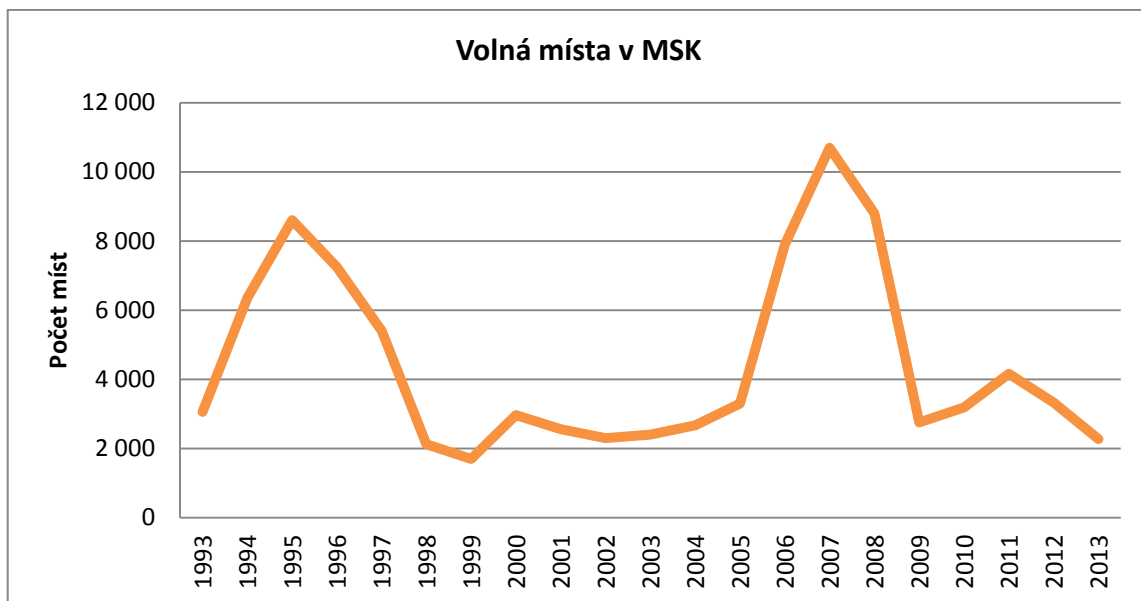
Zpráva ÚP ČR očekává nejvyšší úbytek zaměstnanosti v odvětví těžby a dobývání, které se projeví poklesem zaměstnanosti: „Očekávaná zaměstnanost v tomto odvětví by měla dosáhnout 19 % zaměstnanosti subjektů s 26 a více zaměstnanci v celém okrese. Snížení počtu zaměstnanců v tomto odvětví o 592 osob se projeví do konce 1. pololetí 2015 poklesem zaměstnanosti o 5,7 %. Na něm se budou podílet všechny důlní závody vč. závodu Úpraven. Důvodem je z části hromadné propouštění vyhlášení již v roce 2014, které dobihá v 1. pololetí 2015. Dále pak odchody zaměstnanců ze zdravotních důvodů, přirozené úbytky (odchody do důchodu) a běžnou fluktuaci.“⁶⁸ Naopak se však očekává nárůst zaměstnanosti v odvětví výroby základních kovů, hutního zpracovatelství a slévárenství a výrobě kovových konstrukcí a dále potom v odvětví výroby dopravních prostředků a zařízení; o 250 a 130 osob více.

4.3.3 Volná pracovní místa

Vývoj počtu volných pracovních míst v MSK je poměrně dynamický, prudký nárůst lze zaznamenat v roce 1995, kdy bylo v kraji k 31. 12. dostupných 8 601 volných pracovních míst, následuje několikarocní propad až do roku 2006. Vůbec nejvíce volných pracovních míst bylo v kraji v roce 2007, a to celkem 10 696. V posledních letech je trend spíše klesající, v roce 2013 bylo v MSK pouze 2 280 volných pracovních míst.

Následující graf č. 10 zobrazuje vývoj počtu volných pracovních míst v kraji:

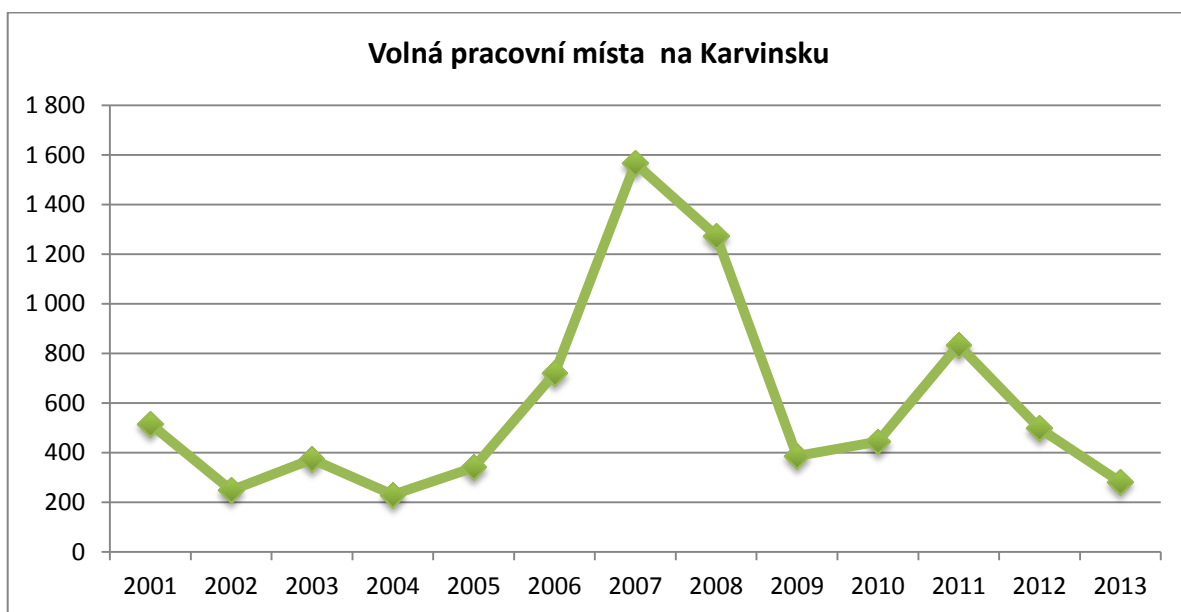
⁶⁸ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2015 [online], s. 25.



Graf č. 10: Volná pracovní místa v Moravskoslezském kraji.

Zdroj dat: ČSÚ.

Obdobně jako v celém MSK, i v rámci Karvinska byl zaznamenán nárůst počtu pracovních míst v roce 2007, kdyby bylo v regionu celkem 1 565 volných pracovních míst, mírné oživení pak představuje také rok 2011, kdy bylo k 31. 12. volných 834 pracovních míst. V posledních dvou zkoumaných letech pak počet míst klesá, v roce 2013 bylo v RK volných pouze 828 pracovních míst. Následující graf č. 14 zobrazuje jejich vývoj pouze na Karvinsku, data před rokem 2001 nejsou bohužel dostupná:



Graf č. 11: Volná pracovní místa v okrese Karviná.

Zdroj dat: ČSÚ.

Dle aktuálních informací bylo v RK v průběhu měsíce ledna nově nahlášeno celkem 392 volných pracovních míst, což znamená nárůst oproti předchozímu měsíci i odpovídajícímu období předchozího roku. Dle odhadu pak bylo 430 volných pracovních míst obsazeno a zrušeno.⁶⁹

Tabulka č. 2 představuje seznam profesí, které byly v měsíci lednu nejžádanější. Složení je velmi různorodé nicméně dle povahy profesí lze odhadnout požadavky, např. v oblasti vzdělání, které jsou na uchazeče o tato VPM kladeny. Jedná se spíše o méně kvalifikované profese, výkon žádné z nich primárně nevyžaduje vysokoškolské vzdělání. Bohužel statistika Úřadu práce ČR neuvádí v této statistice požadavky na kvalifikaci uchazečů. Po srovnání s profesemi uvedenými v tabulce č. 3 se pravděpodobně z velké části jednalo o nekvalifikovaná (viz profese ošetřovatelé, pomocní pracovníci ve výrobě, pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur, uklízeči a pomocníci etc.) Celkem bylo v těchto nejpoptávanějších profesích nahlášeno 231 VPM.

Název profese	Počet VPM
Ošetřovatelé a příbuzní pracovníci ve zdravotnických a sociálních zařízeních	34
Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	30
Montážní dělníci ostatních výrobků	24
Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	22
Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových	21
Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	17
Pracovníci poštovního provozu (kromě úředníků na přepážkách)	15
Číšníci a servírky	14
Svářeči, řezači plamenem a páječi	12
Všeobecné sestry bez specializace	11
Prodáváci v prodejnách	11
Stavební a provozní elektrikáři	10
Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	10

Tabulka č. 5: Počet volných pracovních míst nahlášených v lednu 2015 dle profesí.

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2015* [online], s. 2.

Celkem bylo v RK k 31. 1. 2015 k dispozici 678 VPM (oproti stejnému období roku 2014 je to o 322 míst více a oproti předchozímu měsíci pak o 38 VPM méně).⁷⁰ Následující

⁶⁹ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2015* [online], s. 2.

⁷⁰ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2015* [online], s. 3.

tabulka č. 3 pak zobrazuje celkovou strukturu a počet těchto míst včetně informace, zda se jedná o kvalifikovanou či nekvalifikovanou pracovní sílu.

Název profese	Počet VPM		
	celkem	nekvalif.	kv. alif.
Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	75	70	5
Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	34	12	22
Ošetřovatelé a příbuzní pracovníci ve zdravotnických a sociálních zařízeních	32	32	0
Obchodní zástupci	25	0	25
Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	25	6	19
Pracovníci poštovního provozu (kromě úředníků na přepážkách)	21	21	0
Číšníci a servírky	21	0	21
Všeobecné sestry bez specializace	18	0	18
Stavební a provozní elektrikáři	17	0	17
Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	17	9	8
Svářeči, řezači plamenem a páječi	16	0	16
Švadleny, šičky, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech	15	0	15
Montážní dělníci ostatních výrobků	15	15	0
Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	15	14	1
Prodáváči v prodejnách	14	0	14
Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb	13	0	13
Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	13	0	13
Zubní lékaři	12	0	12
Kadeřníci	12	0	12
Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci a stavební klempíři	12	0	12
Lékaři specialisté	10	0	10
Kosmetičky a pracovníci v příbuzných oborech	10	1	9
Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	10	10	0

Tabulka č. 6: Počet volných pracovních míst dle profesí.

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2015* [online], s. 2.

Celkem tak bylo mezi těmito nejpoptávanějšími (více než 10 nahlášených míst) profesemi nahlášeno celkem 452 VPM, z nichž se v 262 případech jedná o kvalifikovanou práci a ve zbývajících 190 o nekvalifikovanou. Z obecných charakteristik profesí v seznamu není u většiny z nich nutně vyžadováno vysokoškolské vzdělání, výjimku v této tabulce jsou lékaři specialisté a zubní lékaři.

Velký počet nahlášených volných míst souvisí pro ošetřovatele a příbuzné pracovníky ve zdravotnických a sociálních zařízeních souvisí s plánovaným zahájením provozu nového domova pro seniory. Jedná se o významný regionální projekt, který má velký vliv na počet VPM v regionu. „Nejvyšší počet nahlášených volných míst na konci ledna 2015 měl v okrese nově působící subjekt, a to a.s. GrandPark v Havířově. Tato společnost měla nahlášeno 54

volných míst, jelikož koncem 1. pololetí 2015 zahájí provoz domova pro seniory a domov se zvláštním režimem. 32 profesí je určeno pro ošetřovatelky se základním vzděláním, 11 zdravotních sester s ÚS vzděláním, 6 kuchařů se základním vzděláním a 4 fyzioterapeuty s VOŠ vzděláním a 1 sociálního pracovníka s ÚS vzděláním.⁷¹

Následující tabulka č. 4 pak kromě počtu volných pracovních míst v MSK a RK v letech 2001–2013 zachycuje také vztah mezi nimi, resp. podíl volných míst v okrese na celkovém počtu volných pracovních míst v kraji.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Volná místa v MSK	2 566	2 301	2 403	2 674	3 306	7 896	10 696	8 795	2 756	3 191	4 163	3 335	2 280
Volná místa v RK	515	248	374	230	340	719	1 565	1 274	386	445	834	497	282
Podíl RK/MSK	20,07	10,78	15,56	8,60	10,28	9,11	14,63	14,49	14,01	13,95	20,03	14,90	12,37

Tabulka č. 7: Podíl volných míst v okrese Karviná na jejich počtu v kraji. Zdroj: Vlastní zpracování.

Hodnoty podílu počtu volných míst v okrese a kraji ukazuje také, do jaké míry je vývoj poptávky po práci homogenní v obou územních jednotkách. Největší podíl představují roky 2001 a 2011, kdy tato volná pracovní místa tvořila celkem 1/5 celkového počtu míst v MSK. Ačkoli by se tedy mohlo zdát, že v těchto letech je nabídka pracovních míst v okrese úměrná těm v kraji, je třeba připomenout, že se jedná o nejlidnatější okres, a proto na jedno volné pracovní místo připadá více obyvatel, než je tomu ve zbytku MSK.

Ve zbývajících letech je však podíl volných pracovních míst v RK výrazně nižší a mnohdy představuje pouhou 1/10 celkového počtu míst v kraji. Je tedy zřejmé, že nabídka pracovních míst vzhledem k počtu obyvatel je v rámci kraje podprůměrná, tato situace však ještě eskaluje, vezmeme-li v potaz nejen počet obyvatel, ale také počet uchazečů o zaměstnání, ev. vztah volných pracovních míst vzhledem k počtu nezaměstnaných (např. dle registrované míry nezaměstnanosti).

⁷¹ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2015* [online], s. 3.

4.3.4 Pracovní síla a počet uchazečů

Počet uchazečů o zaměstnání a počet i podíl osob ze skupin, které můžeme označit za rizikové jako např. ženy, osoby ve věku 50 a více let nebo dlouhodobě nezaměstnaní, obsahuje následující tabulka srovnávající situaci jednotlivých okresů v rámci MSK:

Ukazatel	Kraj celkem	V tom okresy					
		Bruntál	Frýdek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava-město
Uchazeči o zaměstnání celkem k 31. 12	89 976	9 741	11 345	22 811	8 672	11 214	26 193
Z toho ženy	42 376	4 573	5 384	11 067	4 049	5 062	12 241
Z toho absolventi škol a mladiství	5 814	610	975	1 268	629	867	1 465
Z toho osoby se zdravotním postižením	8 853	1 153	1 320	1 846	1 004	1 074	2 456
Z toho podíl osob ve věku 50 a více let	28,6	28,3	28,8	28,7	31,1	28,1	27,8
Z toho evidovaných 12 a více měsíců	45,3	47,1	36,3	51,1	37,9	38,5	48,8

Tabulka č. 8: Vybrané ukazatele pro rok 2013.

Zdroj dat: ČSÚ.

Nicméně jelikož je podíl žen na celkovém počtu uchazečů v kraji pouze 47,1 %, nelze je v tomto kontextu jako rizikovou skupinu vnímat do všech důsledků. Absolventi škol a mladiství tvoří 6,5 % a osoby se zdravotním postižením pak 9,8 % na celkovém počtu uchazečů. V tabulce si také můžeme všimnout podílu dlouhodobě nezaměstnaných, který je v celém kraji 45,3 %, okres Karviná v tomto ukazateli se svým 51,1 % vykazuje nadprůměrné hodnoty, jen o něco méně vykazují okresy Ostrava-město a Bruntál. Ve srovnání s ostatními okresy se okres Karviná liší také vyšší mírou počtu uchazečů z řad absolventů a mladistvých. Co se týká ostatních ukazatelů jako počet nezaměstnaných žen či osob ve věku 50 a více let, vykazují všechny okresy obdobné hodnoty a zásadně se tak od sebe neliší.

Naopak mezi hlavní dlouhodobé silné stránky RK patří v oblasti pracovní síly především skutečnost, že pracovní síla je dostupná a kvalifikovaná, především je v regionu vysoký podíl vyučených uchazečů, příznivá věková struktura a relativně vysoký podíl osob

v produktivním věku v porovnání s celorepublikovými čísly, náklady zaměstnavatelů na pracovní sílu jsou nižší (nižší průměrné výdělky). Naopak jako slabou stránku lze zmínit menší zájem o málo placenou práci především mužů a zaměstnanců ze sektoru těžkého průmyslu, další slabou stránkou regionu je relativně nízký podíl absolventů vysokých škol.⁷²

Vývoj pracovní síly v regionu zobrazuje graf č. 12, bohužel data nejsou dostupná pro roky 2012 a 2013.



Graf č. 12: Pracovní síla v okrese Karviná.

Zdroj dat: ČSÚ (převzato z MPSV).

Nejslabším rokem, co se pracovní síly týká, byl rok 2003, kdy se jednalo o 133 345 osob, nejsilnějším pak rok 2007, tedy těsně před ekonomickou krizí, kdy pracovní sílu v RK představovalo celkem 141 804 osob.

Nicméně vzhledem k charakteristice pracovního trhu v RK je také nutné brát v potaz kvalifikaci pracovní síly, jakož i nejvyšší stupeň vzdělání dosaženého uchazeči. Tabulka č. 9 zachycuje počet uchazečů dle vzdělání a v poměru na počet uchazečů.

Stupeň vzdělání (dle ISCED97)	31. 12. 2014	
	Absolutně	v %
Bez základního vzdělání, nedokonč.	534	2,46
Základní vzdělání	6710	30,92

⁷² ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2015 [online], s. 9.

Střední odborné (OU+OŠ)	9765	45
SOŠ a SOU s maturitou	3334	15,36
z toho: USO (SOU s matur.)	1201	5,53
z toho: USO (SOŠ s matur.)	2055	9,47
z toho: VOV (VOŠ)	78	0,36
ÚSV (gymnázia)	595	2,74
Vysokoškolské	763	3,52
Celkem	21701	100

Tabulka č. 9: Nejvyšší dosažené vzdělání uchazečů.

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online].

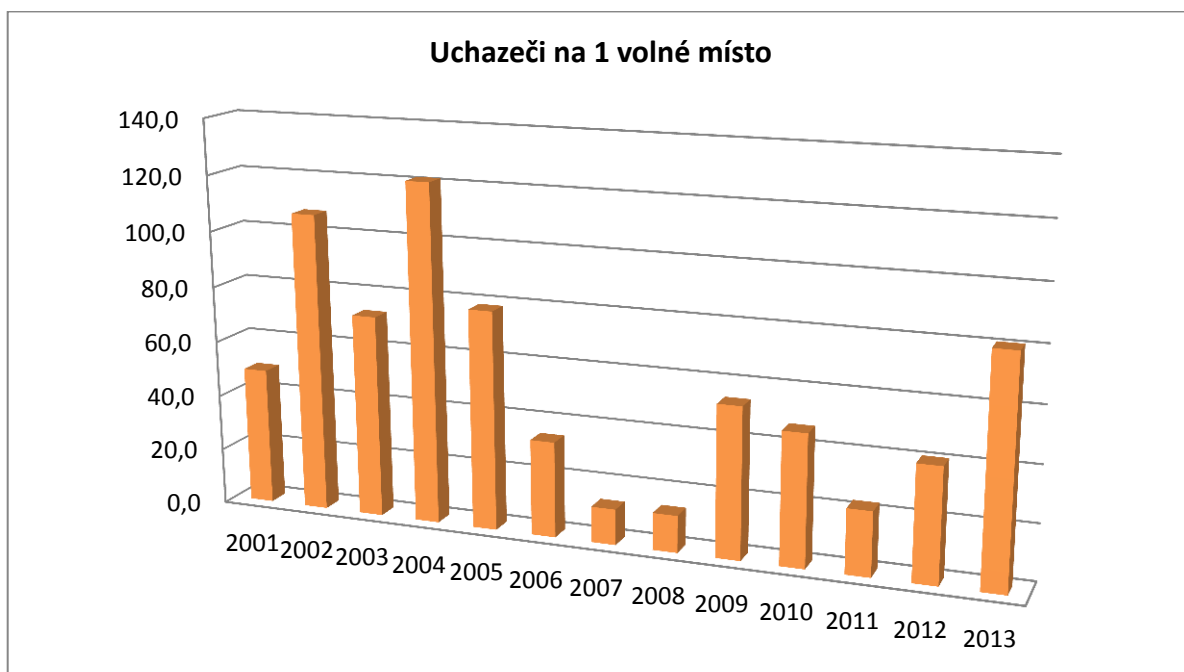
Velmi pozitivně lze hodnotit malý podíl uchazečů bez základního vzdělání stejně jako uchazečů s ukončeným vysokoškolským vzděláním. Paradoxně větší podíl na celkovém počtu uchazečů (a to asi o 14 %) představují ti s dokončeným středním odborným vzděláním oproti uchazečům pouze se vzděláním základním.

Tabulka znázorňující uplatnitelnost uchazečů v poslední dle jejich nejvyššího stupně dosaženého vzdělání je obsažena v Příloze č. 7. Kromě toho je v tabulce zachycen počet uchazečů na VPM úhrnem tak, jak je zachyceno na grafu č. 13. V tabulce je znázorněna poměrně vysoká uplatnitelnost uchazečů s dosaženým vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním (15,9 a 26 uchazečů na 1 VPM v roce 2014). Nejméně uplatnitelní byli v tomto roce uchazeči s ukončeným středoškolským vzděláním, za nimi následuje skupina uchazečů vyučených v oboru (34,3 uchazečů na VPM), o něco lépe jsou na tom uchazeči s nedokončeným a základním vzděláním (26,2 uchazečů na VPM).

4.3.5 Počet uchazečů na jedno VPM

Jak již bylo řečeno, počet pracovních míst je vždy nutno vnímat v kontextu obyvatelstva, resp. ve vztahu k počtu uchazečů v regionu. Proto je pro popis problematiky nezaměstnanosti v RK nutno uvést, kolik uchazečů připadá na jedno VPM. Tento ukazatel vypovídá o povaze konkurence na straně nabídky práce.

Následující graf č. 13 tedy zobrazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné místo v okrese:



Graf č. 13: Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v okrese.

Zdroj dat: ČSÚ.

Vývoj na počátku tisíciletí je velmi dynamický, hodnoty se výrazně mění každým rokem. Nejlepší byla situace v roce 2007, kdy na jedno volné pracovní místo připadalo 12,8 uchazeče. Situace zůstává obdobná i v roce následujícím. Navzdory nastupující ekonomické krizi

V krizových letech je již počet uchazečů na jedno volné místo 53,9 v roce 2009 a v roce 2010 47,1 uchazeče. Rok 2011 obdobně jako u jiných ukazatelů představuje zlepšení situace na trhu práce a v posledních dvou zkoumaných letech opět vidíme nepříznivý vývoj. V roce 2013 připadalo na jedno volné pracovní místo v RK 80,9 uchazeče, zatímco v roce 2014 počet uchazečů připadajících na 1 VPM klesl na 30,3.⁷³

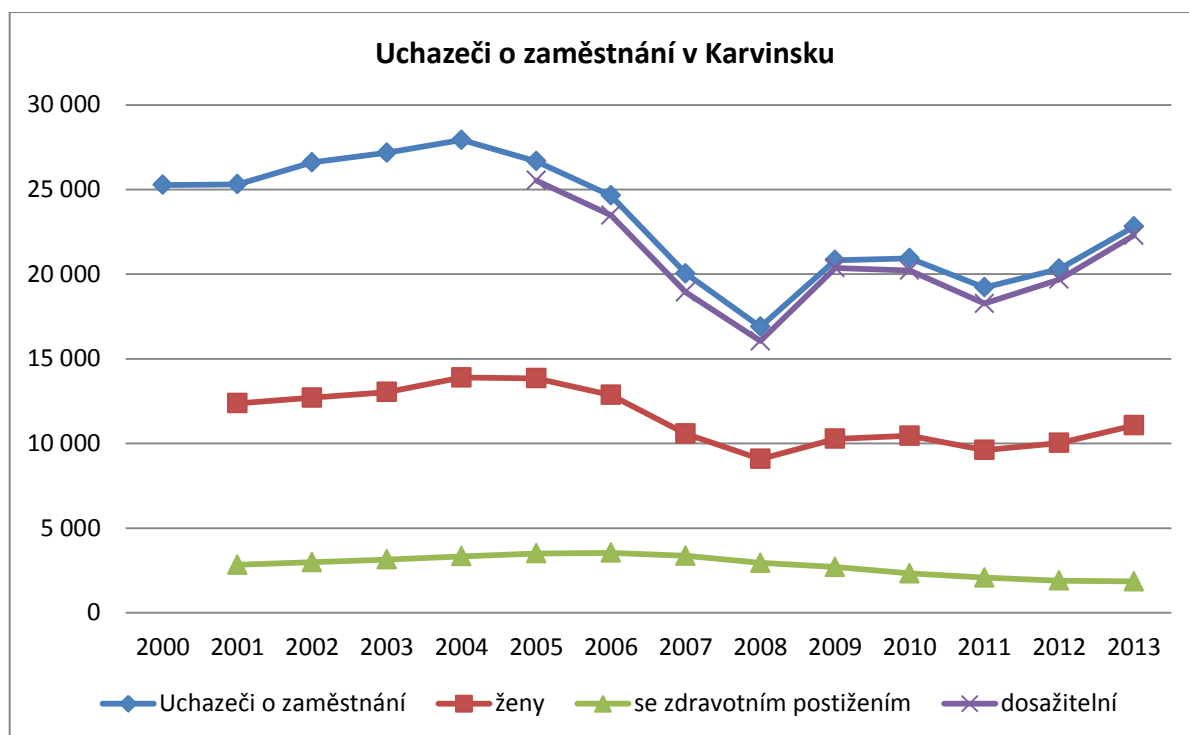
4.4 Ukazatele nezaměstnanosti na Karvinsku

Na základě dat shromažďovaných ČSÚ lze v okrese Karviná sledovat jednotlivé ukazatele týkající se trhu práce a nezaměstnanosti, které budou v rámci této kapitoly představeny v následujících grafech a tabulkách zachycujících jejich vývoj v čase.

⁷³ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014 [online].

4.4.1 Počet uchazečů o zaměstnání

První graf této kapitoly navazuje na předchozí údaje týkající se spíše demografie, jelikož znázorňuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Karviná v průběhu let 2000–2013. Jedná se vždy o údaj k 31. 12. daného kalendářního roku. Data byla uvedena již v tabulce č. 1 ve srovnání s ostatními okresy v MSK. Jak je patrné, některá data bohužel nejsou dostupná od samého počátku období a nelze tak sledovat trvalý vývoj některých složek.



Graf č. 14: Uchazeči o zaměstnání v okrese Karviná.

Zdroj dat: ČSÚ.

Co se týká počtu uchazečů o zaměstnání v RK, z grafu můžeme vidět, že je poměrně kolísavý a mezi svým maximem a minimem se liší přibližně o 10 000 osob. Na křivce lze vidět velký pokles, který končí propadem počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2008. V posledních letech lze zaznamenat naopak mírní nárůst. Křivka počtu uchazečů je kopírovaná křivkou počtu dosažitelných osob. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů je tedy poměrně konstantní. Křivka počtu žen zdá se dle grafu víceméně kopírovat křivku počtu uchazečů, u osob se zdravotním postižením již není situace tak jednoznačně patrná.

V následující tabulce vycházející z dat ČSÚ můžeme vidět, jak se vyvíjí podíl dvou rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů a jaký je jejich vztah k celkovému počtu

neumístěných uchazečů o zaměstnání k 31. 12. daného roku v RK a MSK. Ačkoli v absolutních číslech zdá se jejich počet přiměřeně kopírovat hlavní křivku grafu, na tomto procentuálním vyjádření zastoupení žen a osob se zdravotním postižením mezi uchazeči o zaměstnání si můžeme povšimnout skutečnosti zcela opačné.

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
KARVINÁ	Podíl žen (v %)	49	48	48	50	52	52	53	54	49	50	50	49	49
	Podíl osob se zdrav. postižením (v %)	11	11	12	12	13	14	17	17	13	11	11	9	8
MSK	Podíl žen (v %)	48	48	48	49	51	52	52	51	47	48	49	47	47
	Podíl osob se zdrav. postižením (v %)	13	13	13	13	14	16	19	19	13	13	13	11	10

Tabulka č. 10: Podíly jednotlivých skupin na počtu uchazečů v RK.

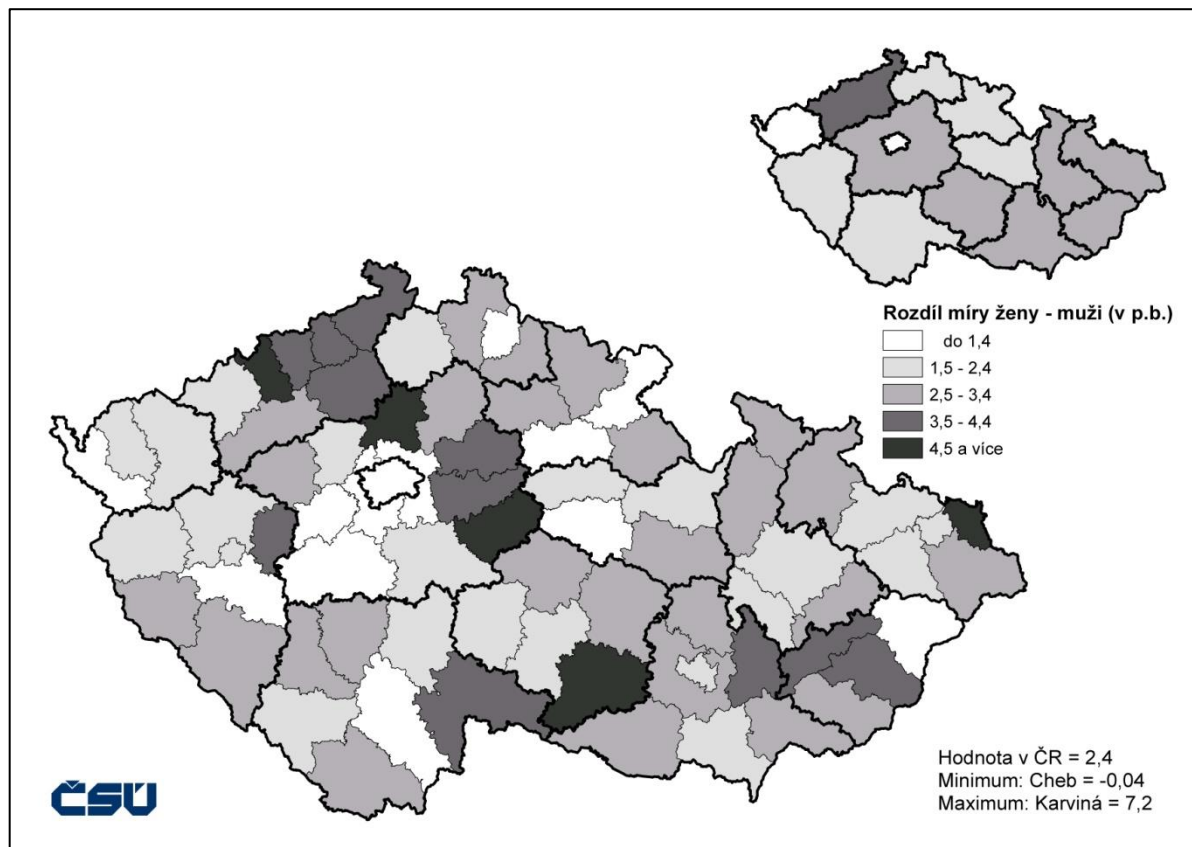
Zdroj: vlastní zpracování.

Nejvyšší podíl obou skupin na celkovém počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání na Karvinsku lze zaznamenat v roce 2008, kdy byl tento zároveň nejnižší. V případě žen se jedná o 54 % a v případě osob se zdravotním postižením je to dokonce 17 %. A naopak s růstem počtu uchazečů jejich procentuální podíl klesá, tento mírný pokles lze pro obě skupiny zaznamenat od roku 2010.

Pro srovnání tabulka č. 10 obsahuje procentuální podíl žen i osob se zdravotním postižením a v rámci celého kraje. Vývoj v rámci MSK je obdobný pro obě rizikové skupiny lidí. Co se týká žen, největší podíl na celkovém počtu neumístěných uchazečů byl zaznamenán v letech 2006–2007, a to s hodnotou 52 %, v následujícím roce, který pro RK představoval největší podíl, nacházíme v MSK hodnotu 51 % žen, situaci lze tedy považovat za obdobnou. A celkově je situace žen v Karviné shodná se situací v celém kraji. Co se týká osob se zdravotním postižením, největší podíl na celkovém počtu neumístěných uchazečů byl zaznamenán v letech 2007–2008, a to ještě o něco vyšší než v rámci RK – 19 %. Celkově z hodnot vyplývá, že v rámci okresu je podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu neumístěných uchazečů o vždy něco nižší než podíl v rámci celého MSK.

Srovnání situace žen jakožto rizikové skupiny v rámci zkoumaného regionu a v rámci celého státu, ukazuje následující mapa zobrazující okresy dle toho, jaký je rozdíl mezi mírou

nezaměstnanosti mužů a žen. Mapu ČSÚ zpracoval k 31. 3. 2006, slouží proto pouze jako ilustrační dokreslení situace. Jejím hlavním účelem je komparace dlouhodobého stavu v regionu oproti celé ČR.



Obrázek č. 1: Rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti žen a mužů.

Zdroj: ČSÚ.

Ačkoli na úrovni krajů představuje MSK spíše podprůměr v rozdílu genderové míry nezaměstnanosti, na úrovni okresů je Karviná vykazuje suverénně nejslabší výsledek. Rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen dokonce představuje maximum ve srovnání s ostatními – 7,2 %, což je téměř 5 procentních bodů nad celorepublikovým průměrem.

Pro doplnění statistik je třeba uvést počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli vyřazeni z evidence, jen v roce 2014 to bylo celkem 19 333 osob. Vývoj tohoto ukazatele je znázorněn na grafu v Příloze č. 6. Počet těchto vyřazených uchazečů se oproti minulému období zvýšil o 3 796 osob, což je asi o ¼, přičemž nejvíce vyřazených uchazečů vykazuje dlouhodobě pracoviště v Havířově, následuje město Karviná.

4.4.2 Míra registrované nezaměstnanosti

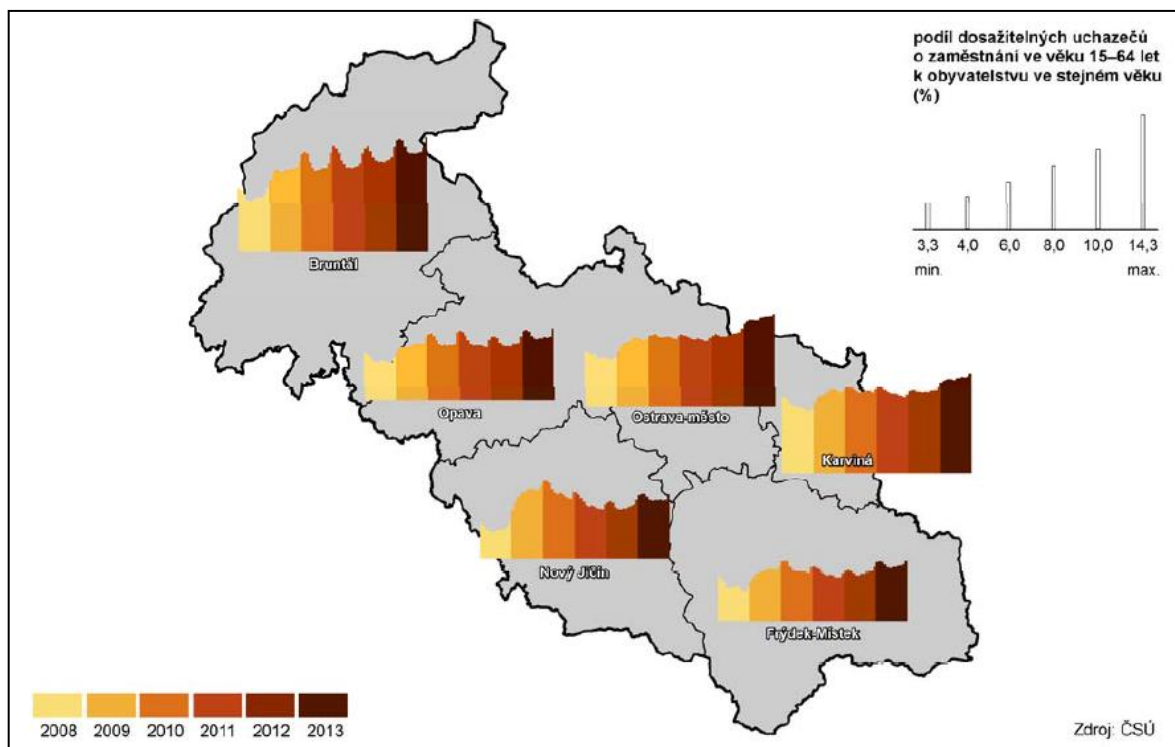
K dokreslení základní deskripce RK v rámci celého kraje je také třeba uvést obecnou míru nezaměstnanosti, která byla ke 2. čtvrtletí roku 2014 8,4 % a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let, který je ke dni 30. 9. 2014 9,72 % a obecná míra nezaměstnanosti byla ve druhém čtvrtletí roku 2014 6 %.⁷⁴ Pro srovnání celorepublikový podíl nezaměstnaných osob byl k 8. 10. 2014 7,3 %. ČSÚ dlouhodobě ve svých regionálních statistikách upozorňuje na přetrvávající vysokou míru nezaměstnanosti, a to především té dlouhodobé. Dále zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné místo či pokles reálné hodnoty mezd. Pro doplnění byl také zaznamenán meziroční nárůst kriminality. Zjištění ČSÚ nejsou pouze negativního charakteru, mezi pozitiva lze zařadit například růst podílu vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Míra celkové zaměstnanosti vzrostla meziročně o 0,3 bodu na 52,1 %.⁷⁵

Co se týká vývoje obecné míry nezaměstnanosti za sledované období, byla nejnižší v roce 2008, a to 7,4 %, nejvyšší míra byla zjištěna o dva roky později, v roce 2010 tak činila 10,2 % a v roce 2013 byla obecná míra nezaměstnanosti 9,9 %.

Následující obrázek č. 1 zachycuje vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Moravskoslezského v letech 2008-2013.

⁷⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Dlouhodobý vývoj Moravskoslezského kraje v letech 1993–2013* [online].

⁷⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Dlouhodobý vývoj Moravskoslezského kraje v letech 1993–2013* [online].

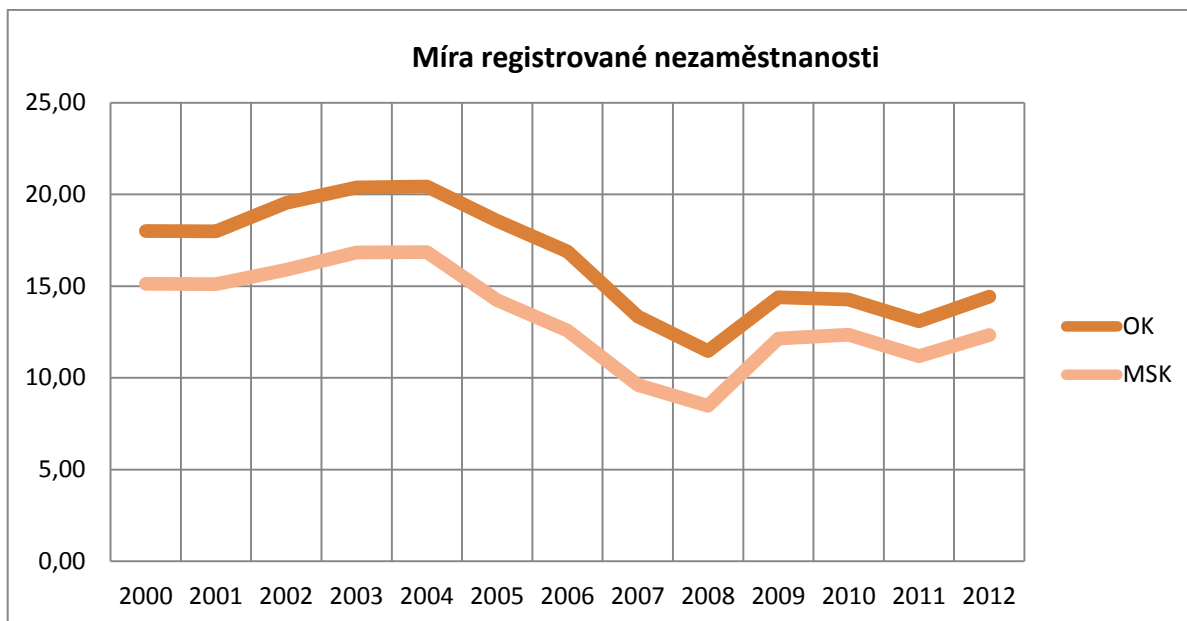


Obrázek č. 2: Nezaměstnanost v okresech Moravskoslezského kraje v letech 2008-2013.

Zdroj: ČSÚ.

Je z něj patrné, že okresy Bruntál a Karviná vykazují vyšší nezaměstnanost než zbytek kraje. V obou případech, především však v okrese Bruntál, si také můžeme povšimnout značného nárůstu nezaměstnanosti za poslední dekádu. Graf také znázorňuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let k obyvatelstvu stejného věku v procentech.

Co se týká ukazatele míry registrované nezaměstnanosti, tak jak byl komentován v teoretické části této diplomové práce, můžeme na následujícím grafu vidět její vývoj v rámci Karvinska a celého Moravskoslezského kraje v období 2000–2012. Zhruba uprostřed sledovaného období, v roce 2005, ČSÚ změnil metodiku výpočtu míry registrované nezaměstnanosti, graf je nutné proto vnímat spíše jako orientační. Pro účely této práce slouží především jako zdůraznění obdobného vývoje RK a celého kraje.



Graf č. 15: Míra registrované nezaměstnanosti.

Zdroj dat: ČSÚ.

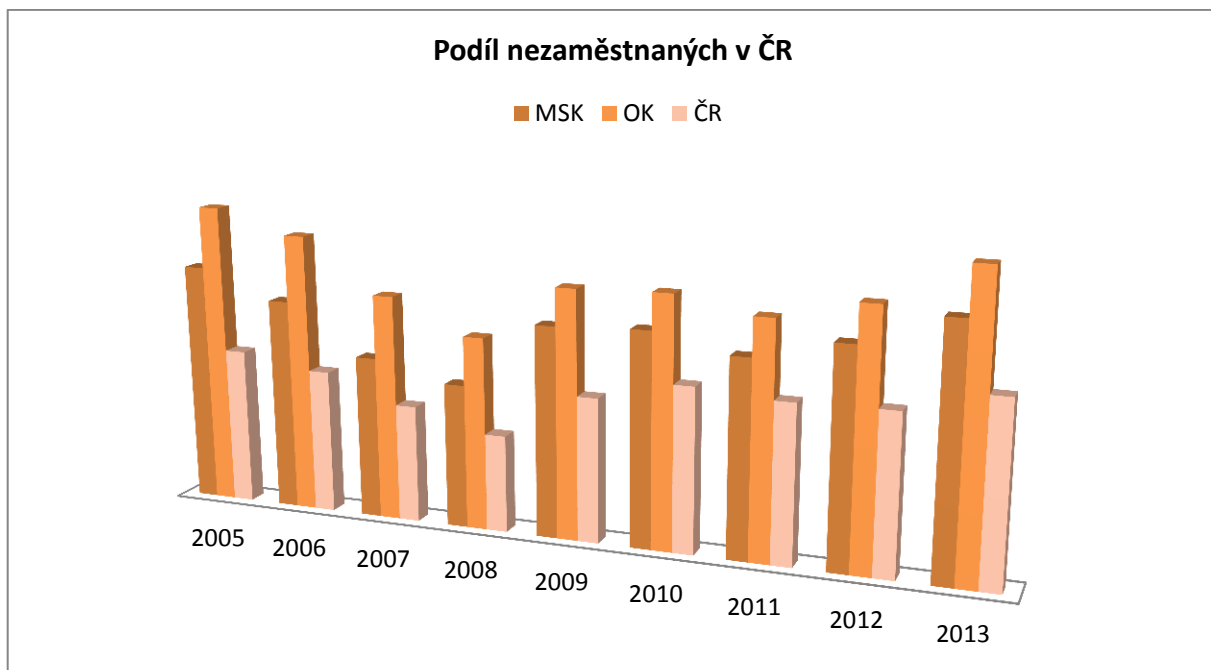
Na grafu č. 15 lze vidět obdobný vývoj v rámci obou územních jednotek. Maximum míry registrované nezaměstnanosti v obou územních celcích bylo zaznamenáno v roce 2004, toto maximum nebylo překonáno ani v krizových letech. Obdobně jako u počtu uchazečů vidíme propad v roce 2008 a následný nárůst počtu nezaměstnaných i uchazečů o zaměstnání v období hospodářské recese. Stejně oba dva grafy zachycují výkyvy v roce 2011 a od té doby mírný růst míry registrované nezaměstnanosti i počtu uchazečů u zaměstnání.

Celorepublikový průměr míry registrované nezaměstnanosti byl v roce 2012 dle dat ČSÚ 8,60 %, což znamená, že nejen Karvinsko ale i celý MSK vykazují v míře registrované nezaměstnanosti nadprůměrné hodnoty.

4.4.3 Podíl nezaměstnaných osob

Další ukazatel představený v rámci této kapitoly je podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let, i v tomto případě se jedná o data dostupná vždy k 31. 12. daného kalendářního roku. ČSÚ zjišťuje tento ukazatel od roku teprve od roku 2005, lze tedy v rámci této diplomové práce pracovat pouze s údaji za posledních 8 kalendářních let.

Následující graf znázorňuje vývoj ukazatele ve zkoumaném období v rámci RK i MSK. Opět, jako tomu bylo už u míry registrované nezaměstnanosti, si lze povšimnout, že hodnoty Karvinska se stabilně drží nad krajským průměrem.



Graf č. 16: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let.

Zdroj dat: ČSÚ.

Nejnižší hodnoty na grafu č. 16 i v tomto případě představuje rok 2008, MSK s 6,09 %, Karvinsko pak 8,15 %, celorepublikový podíl nezaměstnaných byl v tomto roce pouze 4,11 %. Následuje růst podílu nezaměstnaných osob v období krizových let, nepatrný propad v roce 2011 a od té doby mírný nárůst až pod dostupné hodnoty k 31. 12. 2013, kdy byl podíl nezaměstnaných v RK 12,52 %.

Ze srovnání vztahu mezi těmito podíly (viz Příloha č. 1) na jednotlivých úrovních vyplývá, že od roku 2005 se postupně až do roku 2011 spíše snižoval rozdíl mezi podílem nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let mezi Karvinskem a ČR, nejnižší rozdíl lze zaznamenat v letech 2010 a 2011, od té doby je trend opět růstový.

Geografické srovnání tohoto ukazatele v rámci karvinského regionu k 31. 12. 2015 je obsaženo v Příloze č. 3.

4.5 Aktivní politika zaměstnanosti na Karvinsku

Vzhledem k dlouhodobě nepříznivému vývoji situace na trhu práce a vysoké míře nezaměstnanosti v RK vůči celeropublikovému průměru je pro region důležité vybrání adekvátních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby odrážely situaci na trhu práce, jak z hlediska nabídky, tak i poptávky, a byly zaměřeny především na rizikové skupiny. ÚP

Karviná k tomuto uvádí: „Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti jsme se zaměřili na komplexní vnímání nástrojů a opatření APZ, jejich vzájemnou provázanost a kombinaci. Absolventi rekvalifikačních programů a grantových projektů našli uplatnění například v nově vzniklém Domově Alzheimer Darkov, o.p.s. Jednalo se především o profese ošetřovatel ve zdravotnických a sociálních zařízeních, všeobecná zdravotní sestra a všeobecný administrativní pracovník.“⁷⁶

V roce 2014 se APZ v regionu zaměřila především na podporu zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných i osob. K odstranění znevýhodnění těchto uchazečů byl zaveden nástroj „Příspěvek na podporu aktivizace uchazečů o zaměstnání dlouhodobě vedených v evidenci Úřadu práce ČR formou podpory krátkodobých pracovních příležitostí – Aktivizační pracovní příležitost.“ Díky tomuto nástroji bylo v prvním pololetí krátkodobě umístěno několik uchazečů: „V 1. pololetí 2014 tohoto příspěvku v okrese Karviná využili dva zaměstnavatelé, a to pro 2 pomocné dělníky v období od 1. 6. 2014 do 31. 8. 2014 a 1 pomocníka - uklízeče v období od 10. 11. 2014 do 31. 12. 2014.“⁷⁷ Celkem tak byla vytvořena 3 dočasná pracovní místa. Celkem v roce 2014 ÚP finančně podpořil vznik 1 344 nových pracovních míst, financování je pak z velké části hrazeno ESF. Tabulky v Příloze č. 8.

Dalším velmi využívaným nástrojem v regionu je rekvalifikace uchazečů (a zájemců). V roce 2014 bylo v RK zahájeno celkem 94 rekvalifikačních kurzů, do kterých se přihlásilo 699 uchazečů o zaměstnání placených z národních prostředků, z ESF byly hrazeny kurzy pro dalších 603 osob. Tabulka č. 11 obsahuje seznam nejčteněji obsazených rekvalifikačních kurzů (kterých se účastnilo alespoň 10 osob).

Název kurzu	Počet rekvalifikovaných
Obsluha osobního počítače - počítačová gramotnost	307
Rozšíření řidičského oprávnění	73
Pracovník v sociálních službách	72
Účetnictví + mzdové účetnictví	51

⁷⁶ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014 [online], s. 57.

⁷⁷ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014 [online], s. 58.

Nespecifická rekvalifikace	39
Základy podnikání	39
Pečovatelka o dítě – chůva	31
Strážný	30
Montér suchých staveb	24
Asistent/ka, sekretář/ka	23
Montér vnitřního rozvodu plynu a zařízení (PK 36-005-H)	18
Jednoduchá obsluha hostů	15
Svářečské kurzy	15
Kominík (PK 36)	14
Malíř (PK 39 001-H)	14
Klempíř stavební	12
Skladník	11

Tabulka č. 11: Rekvalifikační kurzy.

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014 [online].

Mezi nejžádanější rekvalifikační kurzy tak v roce 2014 pak patřily ty týkající se počítačové gramotnosti a rozšíření řidičského oprávnění.

Ačkoli se nejedná přímo o nástroj APZ, ale o projekt soukromého subjektu, lze v této kapitole zmínit program pro odcházející zaměstnance OKD, který nabízí pomocnou ruku při hledání nového profesního uplatnění – Nová šichta. V rámci tohoto programu pak OKD (a nadace OKD) ve spolupráci s ÚP ČR a MPSV v rámci programů. S nadací za prací a Podpora podnikání snaží především usnadnit odcházejícím zaměstnancům nelebení nového pracovního místa mimo odvětví těžby. Jedná se především o poradenství (zejména v oblasti podpory podnikání), či vytvořená burza práce (ve spolupráci se zaměstnavateli v MSK a ÚP ČR).

5. Zhodnocení výsledků a doporučení

Na základě praktické části bylo zjištěno několik klíčových poznatků, které jsou důležitými aspekty podoby nezaměstnanosti i celkové situace v regionu Karviná, a to i v porovnání se situací v Moravskoslezském kraji. Jednotlivé kapitoly byly zaměřeny především demografií, trh práce v regionu Karviná a aktivní politiku zaměstnanosti.

V oblasti demografie je nejdůležitějším poznatkem ubývající počet obyvatel regionu, a to především velký počet vystěhovalých osob, tj. záporný přírůstek obyvatel stěhováním. Přičte-li se k této skutečnosti záporný přírůstek narozením a obecný trend stárnutí populace, celkově se tyto aspekty negativně projevují na potenciálu lidského kapitálu v regionu. Nejvíce obyvatel se odstěhovalo v průběhu ekonomické recese v roce 2010.

Při srovnání ukazatelů nezaměstnanosti s Moravskoslezským krajem ale i s Českou republikou bylo zjištěno, že vývoj v regionu se zásadně neliší od celkového vývoje v kraji i v zemi, je tedy stejně závislý na celkové ekonomické situaci v této obecné rovině nepředstavuje region žádná specifika. Nicméně nezaměstnanost je vždy vyšší než ve zbytku zkoumaných územních celků. Nejnižší míra nezaměstnanosti i podíl nezaměstnaných osob byly zaznamenány v roce 2008, kdy byla ekonomická situace nejlepší, viz tabulka vývoje ukazatelů hrubý domácí produkt a hrubý domácí produkt na obyvatele v Moravskoslezském kraji v Příloze č. 8.

Nejlepší situace na pracovním trhu v regionu Karviná byla v roce 2007, tedy před propuknutím ekonomické recese. V té době byl v regionu zaznamenán největší počet volných pracovních míst a zároveň i vysoká pracovní síla, nicméně počet uchazečů na jedno místo byl ve zkoumaném období nejnižší. Vývoj v roce 2007 byl ovlivněn rozšířením činnosti tří zaměstnavatelů v odvětví výroby motorových vozidel, přívěsů a návěsů. Dále pak přírůstek zaměstnanosti v odvětví výroby a oprav strojů a zařízení jinde nezařazených, odvětví výroby pryžmových a plastových výrobků a odvětví obchodu, oprav motorových vozidel a výroby pro osobní spotřebu (v souvislosti s otevřením nových poboček obchodních řetězců).⁷⁸ V letech, kdy se obyvatelé Karviné stěhovali z regionu, tedy 2009–2010 byl počet volných pracovních míst velmi nízký.

⁷⁸ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2007* [online].

Dle posledních dostupných údajů, tj. na konci ledna 2015, byla v regionu nahlášena volná pracovní místa nejčastěji v těchto profesích: pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur, ostatní pracovníci ve výrobě a ošetřovatelé a příbuzní pracovníci ve zdravotnických a sociálních zařízeních. Dáno do souvislosti se zaměstnaností dle odvětví, na které se nejvíce podílí zpracovatelský průmysl, těžba a dobývání a zdravotní a sociální péče, vyplývá, že zatímco v odvětví posledních dvou je – vzhledem k zaměstnanosti – počet nahlášených volných pracovních míst adekvátní, v případě těžby a dolování tomu tak není.

Velké množství nahlášených volných pracovních míst v profesi ošetřovatelé a příbuzní pracovníci sociálních a zdravotnických zařízení souvisí s plánovaným zahájením provozu domova pro seniory a domova se zvláštním režimem během prvního pololetí roku 2015 v Havířově a. s. GrandPark. Dlouhodobě mezi největší zaměstnavatele v regionu patří akciová společnost Ostravsko-karvinské doly se všemi svými závody, která je nejdůležitějším zaměstnavatelem nejen karvinského regionu ale celého Moravskoslezského kraje. Dalšími významnými zaměstnavateli jsou dvě nemocnice: Nemocnice s poliklinikou Karviná a Nemocnice s poliklinikou Havířov. Mezi další významné zaměstnavatele patří společnosti v odvětví zpracovatelského průmyslu (kde se také oproti jiným odvětvím setkáme s velkou pluralitou subjektů – s celkem 81 zaměstnavateli).

Na současném počtu uchazečů o zaměstnání se z 6,3 % podílí bývalí zaměstnanci Ostravsko-karvinských dolů (především z pozice důlní horník), tato skutečnost souvisí s hromadným propouštěním zaměstnanců společnosti v říjnu. Největší podíl na celkovém počtu uchazečů dle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání představují osoby s ukončeným středním odborným vzděláním, podíl uchazečů s ukončeným vysokoškolským vzděláním je minimální, poměrně lépe jsou na tom také ti s ukončeným vyšším odborným vzděláním. Velmi pozitivně lze v regionu hodnotit snižující se podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů, který je dokonce nižší než v celém Moravskoslezském kraji.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání nově přicházejících do evidence v regionu bylo v roce 2014 z profesí kategorizovaných jako ostatním pomocní pracovníci ve výrobě, prodavači v prodejnách, uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací a příbuzní pracovníci a obsluha důlních zařízení, vč. horníků (viz Příloha č. 10), V odvětví zpracovatelského průmyslu, kde je zároveň velký počet volných pracovních míst jako i počet uchazečů a subjektů lze předpokládat vysokou míru fluktuace zaměstnanců. Což kontrastuje

např. s monopolním postavením Ostravsko-karvinských dolů, odkud jsou zaměstnanci v současné době spíše propouštěni.

Snahu dlouhodobě řešit problém nezaměstnanosti v regionu lze hodnotit pozitivně, v regionu se uplatňují různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, dokonce i největší zaměstnavatel přejímá svou zodpovědnost a zapojuje se ve spolupráci s orgány veřejné moci do projektů, jejich úkolem je pomoci jeho bývalým zaměstnancům. Velké množství projektů je financováno z prostředků Evropského sociálního fondu. Přehled vzniklých a zřízených pracovních příležitostí v regionu v roce 2014 obsahuje Příloha č. 8. V oblasti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je nutné zmínit také rekvalifikaci uchazečů a zájemců. Největší zájem o rekvalifikační kurzy byl v roce 2014 a ty v oblasti počítačové gramotnosti, rozšíření řidičského oprávnění, pracovníci v sociálních službách, účetnictví a mzdové účetnictví a základy podnikání. Především v prvním případě se jedná o zkvalitňování pracovní síly obecně. Otázkou zůstává, jaký smysl mají např. rekvalifikační kurzy v oblasti účetnictví a jaké jsou následné možnosti uplatnění se uchazečů absolvujících tyto rekvalifikační kurzy, jelikož dle dostupných údajů není v regionu poptávka po pracovnících v tomto odvětví. Naopak velký zájem o kurzy v oblasti základů podnikání, společně s programem Ostravsko-karvinských dolů Podpora podnikání lze hodnotit velmi kladně a právě v oblasti drobného podnikání lze hledat další ekonomický potenciál regionu.

6. Závěr

Nezaměstnanost je závažným problémem dopadajícím na celou společnost. Problém pak představuje především dlouhodobě vysoká nezaměstnanost v regionu, která souvisí s jeho celkovým úpadkem, jak z ekonomického, tak i ze sociálního hlediska. Diplomová práce, v souladu se svým stanoveným cílem, nabízí pohled na teoretické základy problematiky, analýzu trhu práce, jeho vývoje v regionu Karviná a nezaměstnanosti, a to i v kontextu vývoje celého Moravskoslezského kraje i ve srovnání s celou Českou republikou. Zabývá se také nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a jinými prostředky, jejichž cílem je situaci v karvinském regionu dlouhodobě zlepšit.

Problém dlouhodobé nezaměstnanosti je spojen s demografií obyvatelstva a také s historicko-ekonomickým vývojem regionu Karviná. Nezaměstnanost je v regionu dlouhodobě vyšší, než ve zbytku kraje (k 31. 12. 2013 byl podíl nezaměstnaných osob v Karviné 12,52 %, zatímco v Moravskoslezském kraji 10,47 %). V této souvislosti je nutné připomenout, že se jedná o hustě osídlený region, 738 osob/km², s dlouhodobě vysokými ukazateli nezaměstnanosti. V regionu Karviná se z velké části jedná o strukturální problém, jelikož je zde stále vysoký podíl zaměstnanosti v oblasti těžby a dobývání, kde má monopolní postavení akciová společnost Ostravsko-karvinské doly. V těžbě a dobývání bylo k 31. 12. 2014 zaměstnáno celkem 10 371 osob, což je 19,66 % z celkové zaměstnanosti. Velká část bývalých zaměstnanců pak představuje uchazeče registrované na Úřadě práce České republiky. Dalším významným odvětvím v regionu je zpracovatelský průmysl, pro který je charakteristická vysokou fluktuací pracovníků.

Orgány veřejné správy, ale i někteří zaměstnavatelé jsou si této problematiky nejen vědomi, ale celkově se snaží o zlepšení situace vytvářením pracovních příležitostí a jinými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, především rekvalifikačními kurzy. V roce 2014 bylo otevřeno 94 kurzů celkem pro 1302 osob, 53,69 % z nich byli uchazeči o zaměstnání. V této oblasti je nutné zaměřit se především na rizikové skupiny nezaměstnaných a stimulovat hospodářský rozvoj v regionu. Vzhledem k programu akciové společnosti Ostravsko-karvinské doly ale i k rekvalifikačním kurzům zaměřeným na základy podnikání a vysokému zájmu ze strany uchazečů o ně, lze do budoucna vidět naději právě v rozvoji drobného podnikání v regionu, které by přineslo diverzifikaci hospodářství v regionu Karviná. Nejvíce osob se v roce 2014 přihlásilo do rekvalifikačního kurzu obsluha osobního

počítače – počítačová gramotnost, celkem 307 osob. Dalších 73 pak do kurzu rozšíření řídičského oprávnění. Do kurzu pracovník v sociálních službách se přihlásilo 72 osob. Činnosti aktivní politiky zaměstnanosti by se především měly zaměřit na rozvoj lidského kapitálu v regionu a právě stimulaci hospodářství, vč. drobného podnikání tak, aby se snížil odchod obyvatelstva z regionu Karviná.

7. Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

BRČÁK, Josef a SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vy. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1995. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. 2., aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4385-1.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

NOVÁKOVÁ, Kateřina. *Analýza dlouhodobé nezaměstnanosti ve vybraném regionu*. Brno: Masarykova univerzita, 2008.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.

SOUKUP, Jindřich a kol. *Makroekonomie: moderní přístup*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2007, 514 s. ISBN 978-80-7261-174-4.

URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-579-3.

Internetové zdroje:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Dlouhodobý vývoj Moravskoslezského kraje v letech 1993–2013* [online]. [cit. 2014-11-06]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/casova_rada_2_cast/\\$File/CZ080_2.pdf](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/casova_rada_2_cast/$File/CZ080_2.pdf)>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Karviná* [online]. [cit. 2014-11-06]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_karvina>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika Moravskoslezského kraje* [online]. [cit. 2014-10-24]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_moravskoslezskeho_kraje>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nejnovější ekonomické údaje* [online]. [cit. 2014-10-23]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/aktualniinformace#124>>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Moravskoslezského kraje v roce 2013* [online]. [cit. 2014-10-06]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/zakladni_tendence_demografickeho_socialniho_a_ekonomickeho_vyvoje_moravskoslezskeho_kraje_v_roce_2013/\\$File/33013414.pdf](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/zakladni_tendence_demografickeho_socialniho_a_ekonomickeho_vyvoje_moravskoslezskeho_kraje_v_roce_2013/$File/33013414.pdf)>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013* [online]. [cit. 2014-12-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014* [online]. [cit. 2014-12-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Podíl nezaměstnaných osob* [online]. [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-09-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky>.

MORAVSKOLEZSKÝ KRAJ. *Základní informace* [online]. [cit. 2014-10-09]. Dostupné z: <http://o-kraji.kr-moravskoslezsky.cz/zakladni_informace.html>.

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti* [online]. V platném znění k 1. lednu 2015. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf>. [cit. 2014-10-24].

OSTRAVSKO-KARVINSKÉ DOLY [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: <<http://www.okd.cz/cs>>.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2007* [online]. [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal_12_2007.pdf>.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2015* [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/statistiky/1_2015_s_grafy.pdf>.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online]. [cit. 2015-02-29]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal_12_2014.zip>.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Usnesení vlády ze dne 22. února 2010 č. 141* [online]. Dostupné z: <<http://www.mmr.cz/cs/Podpora-regionu-a-cestovni-ruch/Regionalni-politika/Koncepce-Strategie/Usneseni-vlady-Ceske-republiky-o-vymezeni-regionu>>.

8. Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
atp.	a tak podobně
b. c.	běžné ceny
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
mj.	mimo jiné
MSK	Moravskoslezský kraj
např.	například
NH	národní hospodářství
OKD	Ostravsko-karvinské doly
RK	region Karviná
tj.	to jest
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	volná pracovní místa

9. Seznam grafů, tabulek a obrázků

Seznam grafů:

Graf č. 1: Klasický model trhu práce.....	13
Graf č. 2: Původní keynesiánský model trhů práce.....	14
Graf č. 3: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR.....	25
Graf č. 4: Věkové složení obyvatelstva Moravskoslezského kraje.....	36
Graf č. 5: Počet obyvatel v okrese Karviná.....	37
Graf č. 6: Přírůstek obyvatelstva v okrese Karviná.....	38
Graf č. 7: Věková struktura obyvatel okresu Karviná.....	39
Graf č. 8: Trh práce v Moravskoslezském kraji.....	41
Graf č. 9: Vývoj trhu práce v Moravskoslezském kraji.....	41
Graf č. 10: Volná pracovní místa v Moravskoslezském kraji.....	51
Graf č. 11: Volná pracovní místa v okrese Karviná.....	51
Graf č. 12: Pracovní síla v okrese Karviná.....	56
Graf č. 13: Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v okrese.....	58
Graf č. 14: Uchazeči o zaměstnání v okrese Karviná.....	59
Graf č. 15: Míra registrované nezaměstnanosti.....	64
Graf č. 16: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let.....	65

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1: Počet zaměstnavatelů dle jednotlivých odvětví.....	44
Tabulka č. 2: Největší zaměstnavatelé v RK.....	45
Tabulka č. 3: Zaměstnavatelé a 500-999 zaměstnanci.....	46
Tabulka č. 4: Zaměstnanost dle odvětví u subjektů s 20 a více zaměstnanci.....	49
Tabulka č. 5: Počet volných pracovních míst nahlášených v lednu 2015 dle profesí.....	52
Tabulka č. 6: Počet volných pracovních míst dle profesí.....	53
Tabulka č. 7: Podíl volných míst v okrese Karviná na jejich počtu v kraji.....	54
Tabulka č. 8: Vybrané ukazatele pro rok 2013.....	55
Tabulka č. 9: Nejvyšší dosažené vzdělání uchazečů.....	57
Tabulka č. 10: Podíly jednotlivých skupin na počtu uchazečů v RK.....	60
Tabulka č. 11: Rekvalifikační kurzy.....	67

Seznam obrázků:

Obrázek č. 1: Rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti žen a mužů.....	61
Obrázek č. 2: Nezaměstnanost v okresech Moravskoslezského kraje v letech 2008-2013.....	63

10. Přílohy

10.1 Příloha č. 1

Tabulka komparace, resp. rozdílů v podílu nezaměstnaných osob na ekonomicky aktivním obyvatelstvu v letech 2005–2013.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
rozdíl ČR - RK	6,15	5,73	4,60	4,04	4,38	3,62	3,23	4,01	4,84
rozdíl ČR - MSK	3,54	2,90	1,91	1,98	2,79	2,09	1,61	2,41	2,79
rozdíl RK - MSK	2,61	2,83	2,69	2,07	1,59	1,53	1,62	1,60	2,05

Zdroj dat: ČSÚ.

10.2 Příloha č. 2

Tabulka počtu přistěhovalých a vystěhovalých osob v RK v letech 2000–2013.

	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Rozdíl
2000	1 569	2 535	-966
2001	1 790	2 765	-975
2002	2 514	2 955	-441
2003	2 598	2 891	-293
2004	2 797	2 786	11
2005	2 355	2 803	-448
2006	2 111	2 729	-618
2007	2 642	2 943	-301
2008	2 218	2 740	-522
2009	2 050	3 476	-1 426
2010	2 067	4 568	-2 501
2011	1 939	3 513	-1 574
2012	2 158	3 767	-1 609
2013	1 996	3 770	-1 774

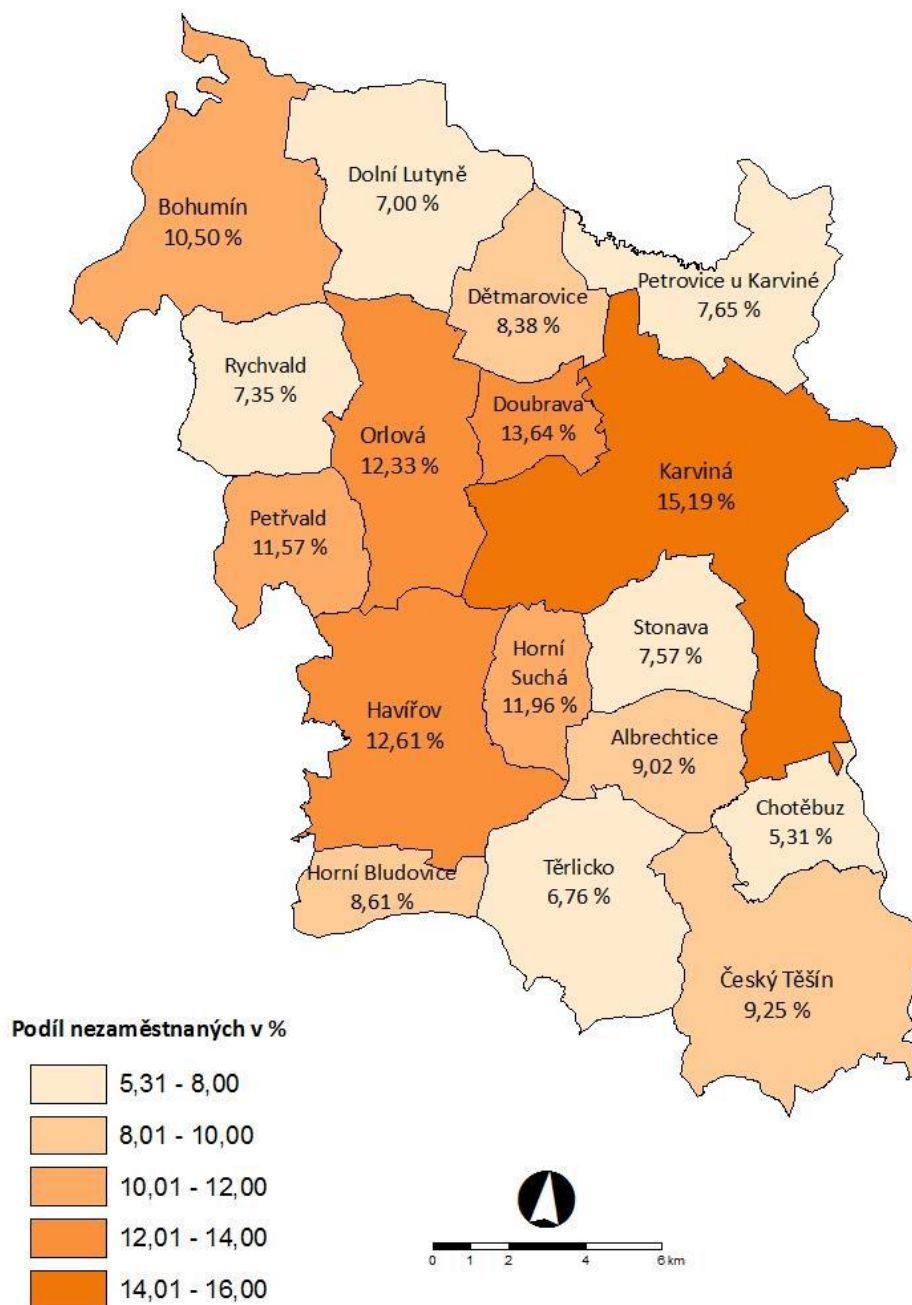
Zdroj dat: ČSÚ.

10.3 Příloha č. 3

Mapa podílu nezaměstnaných osob v okrese Karviná.

Podíl nezaměstnaných osob v okrese Karviná

k 31. 1. 2015



Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. Vývoj na trhu práce v regionu Karvinsko v měsíci lednu 2015.

10.4 Příloha č. 4

Tabulka počtu zaměstnavatelů v kategoriích dle počtu zaměstnanců v jednotlivých mikroregionech okresu Karviná.

Velikost zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců	Počet zaměstnavatelů					
	Karviná	Havířov	Orlová	Bohumín	Č.Těšín	Ostatní
5000 - více	0	0	0	0	0	0
1000 - 4999	4	0	0	1	0	0
500 - 999	4	2	1	2	0	2
100 - 499	28	16	5	12	16	25
26 - 99	63	67	27	30	25	44
20 - 25	16	16	13	5	6	7
Celkem	115	101	46	50	47	78

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online].

10.5 Příloha č. 5

Tabulka znázorňující rozdíl v zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích a mikroregionech mezi 12/2013 a 6/2014.

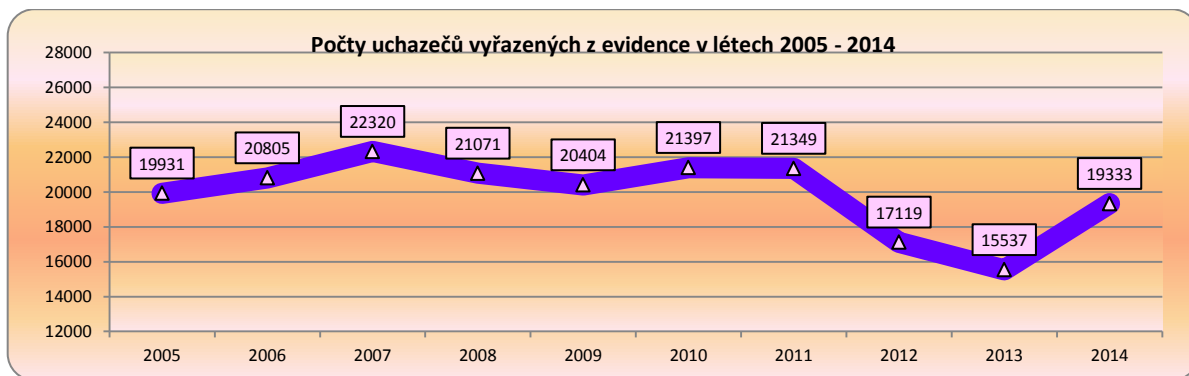
ROZDÍL 6/2014 - 12/2013							
ODVĚTVÍ	Zaměstnanost u poboček a v okrese						Celkem
	Karvíná	Havířov	Orlová	Bohumín	Č.Těšín	Ostřatní	
Zemědělství, lesnictví a rybářství	-1	1	29	0	0	-1	28
Těžba a dobývání	-233	18	-4	0	0	-1	-220
Zpracovatelský průmysl celkem, z toho:	41	-73	6	55	160	-16	173
<i>Výroba potravinářských výrobků a nápojů, tabákových výrobků</i>	-18	0	-2	5	13	0	-2
<i>Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků</i>	0	-2	2	0	0	-2	-2
<i>Zprac.dřeva, výr.papíru a výrobků z nich, tisk a rozmnož.nahraných nosičů</i>	0	22	0	0	-9	-7	6
<i>Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Výroba chemických látek a chemických přípravků</i>	0	0	0	-46	0	0	-46
<i>Výroba základních farmaceutických výrobků a přípravků</i>	0	37	0	0	0	0	37
<i>Výroba pryžových, plast.výrobků a ost.nekovových miner.výrobků</i>	15	-150	0	21	47	0	-67
<i>Výroba zákl.kovů, hutní zprac.a slévárství a výr.kovových konstrukcí</i>	-15	17	0	68	74	-6	138
<i>Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení</i>	0	14	0	0	0	0	14
<i>Výroba elektrických zařízení</i>	22	-1	6	0	0	0	27

<i>Výroba strojů a zařízení jinde nezařazených</i>	-94	0	0	0	0	-1	-95
<i>Výroba dopravních prostředků a zařízení</i>	90	0	0	7	35	0	132
<i>Výroba nábytku, ost.zprac.průmysl a opravy a instalace strojů a zař.</i>	41	-10	0	0	0	0	31
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatiz.vzduchu	52	174	-6	56	1	-10	267
Zásob. vodou, čin.související s odpad.vodami, odpady a sanacemi	54	1	-31	46	0	-3	67
Stavebnictví	-33	-24	-30	-24	-23	-72	-206
Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	-62	16	21	45	-20	-89	-89
Doprava a skladování	0	-42	-5	-66	0	73	-40
Ubytování, stravování a pohostinství	2	-2	-2	0	0	20	18
Informační a komunikační činnosti	1	14	0	0	0	0	15
Peněžnictví a pojišťovnictví	0	0	0	0	0	3	3
Činnosti v oblasti nemovitostí	-18	-1	0	0	0	0	-19
Profesní, vědecké a technické činnosti	-22	-2	-21	0	200	35	190
Administrativní a podpůrné činnosti	-4	-7	8	0	0	123	120
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	29	99	4	5	2	-25	114
Vzdělávání	-31	31	-9	2	-14	0	-21
Zdravotní a sociální péče	93	14	71	6	30	-2	212
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	-12	-24	0	0	-7	9	-34
Ostatní činnosti	-3	-3	-3	-21	71	-3	38
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů, služby pro vl.potřebu	0	0	0	0	0	0	0
Činnosti exteritoriální organizace a instituce	0	0	0	0	0	0	0
Celková zaměstnanost	-147	190	28	104	400	41	616
Počet zaměstnavatelů celkem	0	3	-1	0	5	-2	5

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online].

10.6 Příloha č. 6

Graf znázornující počet uchazečů vyřazených z evidence.



Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online], s. 52.

10.7 Příloha č. 7

Tabulka znázornující uplatnění uchazečů o zaměstnání dle jejich nejvyššího stupně dosaženého vzdělání v letech 2009–2014.

Stupeň vzdělání	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nedokončené a základní vzdělání na ZŠ	9,9	128,1	71,2	60,1	72,6	26,2
Vyučení v oboru, vč. maturitních oborů	16,7	46,0	51,0	33,9	98,6	34,3
ÚSO, ÚSV s maturitou na SOŠ a gymnáziu	19,9	57,5	28,3	47,7	64,0	39,0
Vyšší odborné na VOŠ	13,0	6,6	8,3	73,0	94,0	26,0
Vysokoškolské na VŠ	6,4	13,7	17,9	22,9	53,1	15,9
Úhrnem	13,3	53,9	47,1	40,9	80,9	30,3

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online].

10.8 Příloha č. 8

Tabulky vytvořených nebo zřízených pracovních příležitostí dle profesí/činností.

Místa v rámci VPP (bez ESF-OP LZZ) vznikala nejčastěji v těchto profesích

CZ ISCO	Název profese	Počet míst
X	Nevznikla	

Místa v rámci VPP (ESF-OP LZZ) vznikala nejčastěji v těchto profesích

CZ ISCO	Název profese	Počet míst
9613	Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací a příbuzní pracovníci	634
9629	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci ve službách jinde neuvedení	30
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektů	15
3412	Odborní pracovníci v oblasti sociální práce	12

SÚPM zřízená zaměstnavateli (bez ESF-OP LZZ) vznikala nejčastěji v těchto profesích

CZ ISCO	Název profese	Počet míst
9412	Pomocníci v kuchyni	1

SÚPM vyhrazená zaměstnavateli (bez ESF - OP LZZ) vznikala nejčastěji v těchto profesích

CZ ISCO	Název profese	Počet míst
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	15
5321	Ošetrovatelé a příbuzní pracovníci ve zdravotnických a sociálních zařízeních	3
4222	Pracovníci v zákaznických kontaktních centrech	2
7119	Ostatní řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	2

SÚPM vyhrazená zaměstnavateli (s ESF – OP LZZ) vznikala nejčastěji v těchto profesích

CZ ISCO	Název profese	Počet míst
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	80
5223	Prodáváci v prodejnách	48
5131	Číšníci a servírky	24
3343	Odborní pracovníci v administrativě a správě organizace	21
8112	Obsluha zařízení na úpravu rudných a nerudných surovin	16
4311	Úředníci v oblasti účetnictví	14
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	14
7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb	14
3339	Zprostředkovatelé služeb jinde neuvedení	13
8344	Obsluha vysokozdvížných a jiných vozíků a skladníci	12
7222	Nástrojaři a příbuzní pracovníci	10
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	10
5141	Kadeřníci	10

Nejčastěji zřízená místa zaměstnavateli pro osoby se ZP na CHPM byla v těchto profesích

CZ ISCO	Název profese	Počet míst
8157	Obsluha strojů v prádelnách a čistírnách	3
9329	Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	3
4110	Všeobecný administrativní pracovník	1

Nejčastěji zřízená SÚPM - SVČ - uchazeči o zaměstnání zahajovali SVČ převážně v těchto předmětech podnikání

Název profese	Počet míst
Obchodní činnost	8
Masérské, rekondiční a regenerační služby	6
Stavební činnost	5
Poradenská a konzultační činnost, zpracování odborných studií a posudků	3

Osoby se ZP nejčastěji zahajovali SVČ na CHPM převážně v těchto předmětech podnikání

Název profese	Počet míst
x	X

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online].

10.9 Příloha č. 9

Tabulka vývoje HDP v běžných cenách a HDP na obyvatele v MSK v letech 1995–2013.

Ukazatel	Hrubý domácí produkt v běžných cenách	Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele
Měrná jednotka	mil. Kč	Kč
1995	172469	133224
1996	200636	155718
1997	209297	162673
1998	219880	171091
1999	221246	172504
2000	227614	177830
2001	245742	193711
2002	254431	201235
2003	264877	210015
2004	303794	241377
2005	334202	266984
2006	350131	280125
2007	382825	306426
2008	402777	322178
2009	378993	303351
2010	387858	311598
2011	405476	328953
2012	408612	332678
2013	398954	325963

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Moravskoslezského kraje v roce 2013* [online].

10.10 Příloha č. 10

Tabulka počtu uchazečů přicházejících do evidence v roce 2014 v RK.

NÁZEV PROFESE	Počet nově evidovaných UoZ
Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	1253
Prodavači v prodejnách	603
Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací a příbuzní pracovníci	416
Obsluha důlních zařízení (včetně horníků)	342
Číšníci a servírky	295
Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	272
Nástrojaři a příbuzní pracovníci	259
Všeobecní administrativní pracovníci	230
Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)	197
Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	177
Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	173
Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb	158
Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	148
Obchodní zástupci	133
Obsluha vysokozdvížných a jiných vozíků a skladníci	125
Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	110
Dělníci v oblasti výstavby budov	107
Zprostředkovatelé služeb jinde neuvedení	101

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online].