

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Analýza vývoje nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji (region Karviná)

Vendula Ryšavá

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Vendula Ryšavá

Hospodářská politika a správa

Podnikání a administrativa

Název práce

Analýza vývoje nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji (region Karviná)

Název anglicky

Analysis of Unemployment Development in the Moravian-Silesian Region (Karviná region)

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je komparovat vývoj míry nezaměstnanosti v regionu Karviná s vývojem míry nezaměstnanosti v hlavním městě – Praze. Prvním dílčím cílem je provést socio-demografickou analýzu v obou vybraných regionech. Druhým dílčím cílem je zjistit faktory, které ovlivňují ukazatel míry nezaměstnanosti. Třetím dílčím cílem je pak, na základě zjištěných skutečností, definovat možnosti uplatnění zaměstnanců na pracovních trzích, které procházejí například sektorovou změnou.

Metodika

Bakalářská práce bude rozdělena na dvě části, část teoretickou a část praktickou. V teoretické části bude použita především deskriptivní metoda, to znamená definování pojmů, které souvisí s problematikou nezaměstnanosti. Těmito pojmy jsou například, trh práce, úřad práce, druhy nezaměstnanosti a její měření. Tato část bude zpracována na základě studia odborné literatury a čerpání informací z internetových zdrojů.

V praktické části půjde o zpracování dat získaných z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí týkající se vývoje nezaměstnanosti v okrese Karviná. Bude zde použita metoda komparace, kdy bude porovnán vývoj míry nezaměstnanosti regionu Karviná s vývojem nezaměstnanosti v Praze. Data budou čerpána za období 2008-2019. Konec práce bude doplněn o vlastní průzkum z dostupných zdrojů, jako je Úřad práce v Karvině. Ten bude zaměřen na potencionální pracovní místa vhodné pro horníky pracující v OKD a.s., který bude doplněn o stručný popis programu na Vysoké škole báňské na rekvalifikaci horníků.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

trh práce, úřad práce, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, Moravskoslezský kraj, nabídka práce, okres Karviná, program Vysoké školy báňské na rekvalifikace horníků

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, Josef, STARÁ, Dana a SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BUCHTOVÁ, Božena a KOLEKTIV. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>

KLÍMA, Jan. Makroekonomie. Praha: Alfa Publishing, 2006. 141 s. ISBN 80-86575-29-2.

KNOLL, Oto. Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku. Praha: VÚPSV, 1993. 17 s.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 10. 12. 2020

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 1. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 01. 02. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Analýza vývoje nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji (region Karviná)" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 13.3.2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Romanovi Svobodovi, Ph.D. za cenné rady a odborné vedení mé bakalářské práce.

Analýza vývoje nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji (region Karviná)

Abstrakt

Tématem bakalářské práce je Analýza vývoje nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji (region Karviná). Hlavním cílem bakalářské práce je porovnat vývoje míry nezaměstnanosti v regionu Karviná s vývojem míry nezaměstnanosti v Praze. Práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část práce vysvětluje pojmy, které jsou spojeny s nezaměstnaností a trhem práce pomocí odborných publikací.

V praktické části je nejdříve provedena sociodemografická analýza hlavního města – Prahy, Moravskoslezského kraje a okresu Karviná. Všechny data jsou čerpána za období 2008-2019. Poté jsou zjištěny faktory, které ovlivňují míru nezaměstnanosti. Konec práce je doplněn o vlastní průzkum. Ten byl proveden na základě dostupných zdrojů a je zaměřen na potencionální pracovní místa vhodná pro horníky pracující v těžební společnosti OKD a.s., kteří z důvodu hromadného propouštění musejí hledat nové uplatnění na trhu práce. Stručně je popsán projekt „Razíme cestu“. Tento projekt umožnil, že se v roce 2017 několik horníků rekvalifikovalo na programátory na Vysoké škole báňské – Technické univerzitě v Ostravě.

Klíčová slova: trh práce, úřad práce, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, Moravskoslezský kraj, nabídka práce, okres Karviná, program Vysoké školy báňské na rekvalifikace horníků

Analysis of Unemployment Development in the Moravian-Silesian Region (Karviná region)

Abstract

The topic of the bachelor thesis is the Analysis of Unemployment Development in the Moravian - Silesian Region (Karviná region). The main goal of the bachelor thesis is to compare the development of the unemployment rate in the Karviná region with the development of the unemployment rate in Prague. The thesis is divided into two parts. The theoretical part of the thesis explains the terms, that are associated with the unemployment and the labor market, using specialized publications.

In the practical part a socio-demographic analysis of the capital city - Prague, the Moravian-Silesian region and the Karviná district is performed first. Data are collected in the period 2008-2019. Then the factors that affect the unemployment rate are identified. The end of the thesis contains own research. The research was performed on the basis of available sources and is focused on potential jobs suitable for miners working in the mining company OKD a.s., who have to look for a new job on the labor market due to collective redundancies. The project "Razíme cestu" is briefly described. This project made a possible in 2017, that a few miners were retrained as programmers at the Vysoká škola báňská - Technical University of Ostrava.

Keywords: labor market, labor office, unemployment, types of unemployment, unemployment rate, Moravian-Silesian region, labour supply, Karviná district, the program at Vysoká škola báňská for retraining miners

Obsah

1 Úvod	13
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce.....	14
2.2 Metodika.....	14
3 Teoretická východiska	16
3.1 Definice nezaměstnanosti	16
3.2 Vysvětlení základních pojmů	16
3.3 Trh práce.....	17
3.3.1 Poptávka po práci	17
3.3.2 Nabídka práce.....	18
3.3.3 Rovnováha na trhu práce.....	19
3.3.4 Druhy trhu práce.....	20
3.4 Měření nezaměstnanosti	21
3.4.1 Ukazatelé měření nezaměstnanosti	21
3.5 Přirozená míra nezaměstnanosti	22
3.6 Phillipsova křivka	22
3.6.1 Cenová Phillipsova křivka.....	24
3.6.2 Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka	25
3.7 Druhy nezaměstnanosti.....	26
3.7.1 Dobrovolně nezaměstnaný	26
3.7.2 Nedobrovolně nezaměstnaný	26
3.7.3 Frikční nezaměstnanost	27
3.7.4 Sezónní nezaměstnanost.....	27
3.7.5 Strukturální nezaměstnanost.....	28

3.7.6	Cyklická nezaměstnanost	28
3.8	Dopady nezaměstnanosti	28
3.9	Nástroje politiky zaměstnanosti.....	29
3.9.1	Aktivní politika zaměstnanosti	29
3.9.2	Pasivní politika zaměstnanosti	31
3.10	Instituce zabývající se nezaměstnaností	31
3.10.1	Český statistický úřad.....	31
3.10.2	Ministerstvo práce a sociálních věcí	32
4	Vlastní práce	33
4.1	Obecná charakteristika Moravskoslezského kraje.....	33
4.1.1	Demografický vývoj obyvatelstva v Moravskoslezském kraji	33
4.2	Obecná charakteristika hlavního města Prahy	35
4.2.1	Demografický vývoj obyvatelstva v Praze.....	36
4.3	Dosažené vzdělání obyvatel v Moravskoslezském kraji a v Praze.....	37
4.4	Okres Karviná.....	39
4.4.1	Demografický vývoj obyvatelstva.....	39
4.4.2	Věková struktura obyvatelstva	40
4.4.3	Dosažené vzdělání obyvatelstva.....	41
4.5	Nezaměstnanost	42
4.6	Mzdové srovnání v Moravskoslezském kraji a v Praze.....	47
4.7	Největší zaměstnavatelé v Moravskoslezském kraji	49
4.8	Charakteristika OKD a.s.	52
4.8.1	Mzda a odstupné zaměstnanců OKD a.s.	53
4.9	Druhy pomoci určené zaměstnancům OKD a.s.....	53
4.9.1	Mobilní pobočky Úřadu práce ČR na šachtách.....	53
4.9.2	Program Nová šichta	54

4.9.3	Nařízení vlády č. 167/2016 Sb.	55
4.10	Rekvalifikační kurzy na Vysoké škole báňské – z horníka „ajták“	56
4.11	Trh práce v Moravskoslezském kraji.....	57
4.11.1	Projekt „Razíme cestu“	57
4.11.2	Potencionální pracovní místa pro zaměstnance OKD a.s.....	59
5	Zhodnocení a doporučení.....	63
6	Závěr.....	67
7	Seznam použitých zdrojů.....	69
7.1	Odborná literatura.....	69
7.2	Internetové zdroje	70
7.3	Legislativní zdroje	82
7.4	Elektronická periodika.....	82
7.5	Telefonický rozhovor a elektronická komunikace	82
8	Přílohy.....	84

Seznam grafů

Graf 1 - poptávka po práci.....	18
Graf 2 - nabídka práce	19
Graf 3 - rovnováha na trhu práce.....	20
Graf 4 – původní Phillipsova křivka	23
Graf 5 – cenová Phillipsova křivka	24
Graf 6 – krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka.....	25
Graf 7- dobrovolná nezaměstnanost.....	26
Graf 8- nedobrovolná nezaměstnanost	27
Graf 9 – počet obyvatel (k 31.12) v okrese Karviná od roku 2008 do 2019.....	40
Graf 10- počet obyvatel (v %) podle věkového zastoupení v okrese Karviná.....	41
Graf 11- Obecná míra nezaměstnanosti (v %) v MSK a v Praze	45

Graf 12 – Podíl nezaměstnaných osob (v %) v MSK, v Praze a v okrese Karviná	47
Graf 13- srovnání průměrné hrubé měsíční mzdy (Kč) v MSK a v Praze	49

Seznam obrázků

Obrázek 1 – schéma	17
--------------------------	----

Seznam rovnic

Rovnice 1 - míra nezaměstnanosti.....	21
---------------------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 1 – demografický vývoj obyvatelstva v MSK.....	35
Tabulka 2 – demografický vývoj obyvatelstva v Praze	37
Tabulka 3 – vzdělání obyvatelstva v MSK a v Praze	38
Tabulka 4 - vzdělání obyvatelstva v okrese Karviná	42
Tabulka 5 - počet nezaměstnaných (tis. osob) v MSK a v Praze	44
Tabulka 6- nejvýznamnější zaměstnavatelé v MSK	51
Tabulka 7- potenciaální pracovní místa pro horníky OKD a.s.	62

Seznam použitých zkratk

a.s. – akciová společnost

CV – curriculum vitae/ životopis

CZ – ISCO – klasifikace zaměstnání

CZ – NACE – klasifikace ekonomické činnosti

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

Důl ČSA – v minulosti Důl Československé armády

Důl ČSM – v minulosti Důl Československé mládeže

EU – Evropská unie

HR – human resources/ lidské zdroje

ICT – information and communication technologies/ informační a komunikační technologie

ILO – International Labour Organization/Mezinárodní organizace práce

IT –information technology/ informační technologie

LFS – Labour Force Survey/ výběrové šetření pracovních sil
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSK – Moravskoslezský kraj
OZP – osoby se zdravotním postižením
POVEZ II – podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II
SLDB – Sčítání lidu, domů a bytů
s.p. - státní podnik
s.r.o. – společnost s ručením omezeným
SÚPM – společensky účelná pracovní místa
ÚP ČR – Úřad práce České republiky
VŠB-TUO – Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava
VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil
ÚSC – územní samosprávné celky

1 Úvod

Hlavní téma této bakalářské práce nezaměstnanost si jeho autorka zvolila z důvodu, že je stále velmi aktuální. S tímto termínem se musel setkat každý z nás alespoň jednou v životě.

Za minulého režimu se muselo povinně chodit do práce. Záměrné vyhýbání se práci bylo považováno za příživnictví, což byl trestní čin. Pracovat tedy musel každý, kdo mohl. Tržní hospodářství přineslo spoustu výhod ale i problémů jako je např. nezaměstnanost. Lidé musí v dnešní době o práci bojovat, protože na trhu práce existuje konkurence. O přijetí na pracovní pozici dnes rozhodují především naše zkušenosti, znalosti a schopnosti.

Na trhu práce existují skupiny lidí, které se nedokáží dostatečně adaptovat na současné podmínky trhu práce. Potřeby trhu práce se navíc neustále mění. Nikdo dnes nemá jistotu, že bude pracovat na stejném místě ve stejné profesi až do důchodu. V průběhu let spousta profesí vymizelo. Z toho důvodu je nezbytné znát možnosti změny kvalifikace člověka, které trh práce nabízí.

Práce je důležitou podmínkou existence každého člověka. Poskytuje člověku nejen materiální prospěch ve formě mzdy, ale také člověku přináší sociální vazby. Člověk si na pracovišti vytváří sociální pouta, projevuje svou citizadostivost a seberealizaci. Práce je důležitá součást i našeho rodinného života, protože udává platné lidské hodnoty (např. že rodič jde příkladem svým dětem).

Nezaměstnanost je v celosvětovém měřítku často řešený problém. Nezaměstnanost nedopadá pouze na jednotlivce, ale i na celou společnost. Ztráta práce má negativní dopad na sociální, psychickou ale i zdravotní stránku člověka. Pokud je nezaměstnanost dlouhodobá a masová, snižuje životní úroveň společnosti a může být spouštěč patologických jevů. Stát se proto snaží včas zakročit a zmírnit negativní dopady nezaměstnanosti aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti.

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou spojenou s nezaměstnaností a pracovním trhem. Porovnává nezaměstnanost v Praze a v okrese Karviná, který je součástí Moravskoslezského kraje. Nezaměstnanost v okrese Karviná patří z dlouhodobého hlediska mezi nejvyšší naopak v Praze mezi nejnižší.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je komparovat vývoj míry nezaměstnanosti v regionu Karviná s vývojem míry nezaměstnanosti v hlavním městě – Praze.

Prvním dílčím cílem je provést socio-demografickou analýzu v obou vybraných regionech. Sociodemografická analýza zkoumá vývoj, věkovou strukturu a vzdělání obyvatel v Praze, v Moravskoslezském kraji a poté konkrétněji v okrese Karviná.

Druhým dílčím cílem je zjistit faktory, které ovlivňují ukazatel míry nezaměstnanosti. Jsou zde popsány současné hrozby v okrese Karviná, které negativně ovlivňují nezaměstnanost. Současně jsou charakterizovány i pozitivní aspekty, které pomáhají se snižování nezaměstnanosti.

Třetím dílčím cílem je pak, na základě zjištěných skutečností, definovat možnosti uplatnění zaměstnanců na pracovních trzích, které procházejí například sektorovou změnou. Jedná se především o nalezení vhodných míst pro horníky z OKD a.s., kteří jsou kvůli postupnému ukončení těžby na dolech hromadně propouštěni.

2.2 Metodika

Bakalářská práce byla rozdělena na dvě části, část teoretickou a část praktickou. V teoretické části byla použita především deskriptivní metoda, což znamená vymezení pojmů souvisejících s nezaměstnaností. Jedná se o pojmy jako je např. trh práce, úřad práce, druhy nezaměstnanosti a její měření. Tato část bakalářské práce byla vypracována na základě studia odborné literatury a čerpání z internetových zdrojů.

V praktické části byla zpracována data, která byla získána z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí, týkající se vývoje nezaměstnanosti v okrese Karviná. Poté byla využita metoda komparace, kdy byl porovnáván vývoj míry nezaměstnanosti regionu Karviná s vývojem nezaměstnanosti v Praze. Data byla čerpána za období 2008-2019.

Konec práce byl doplněn o vlastní průzkum z dostupných zdrojů, jako je Úřad práce v Karviné. Ten byl zaměřen na potencionální pracovní místa vhodné pro horníky pracující v OKD a.s. Pro doplnění tohoto dílčího cíle je jeho součástí i stručný popis projektu „Razíme cestu“. V tomto případě byla pro získání dat využita zejména metoda dotazování.

Polostrukturovaný rozhovor byl veden s panem Tomášem Ervínem Dombrovským, který je zaměstnanec LMC s.r.o. a byl vedoucím projektu „Razíme cestu“, v rámci kterého proběhla rekvalifikace horníků na Vysoké škole báňské – Technické univerzitě v Ostravě na programátory. Projekt „Razíme cestu“ vymyslela, zorganizovala a financovala firma LMC s.r.o.

3 Teoretická východiska

3.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je ekonomický i psychosociální problém. Práce v našem životě sehrává důležitou roli. To potvrzuje i fakt, že zaměstnání patří mezi prvních pět věcí, kterými se člověk jiným představuje. Nezaměstnanost vzniká, jsou-li v ekonomice lidé, kteří nejsou v pracovním poměru ani nepodnikají. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Jurečka a kol., 2017)

Je důležité přesně definovat danou skupinu. (Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika, czso.cz, 2020): „Dle definice Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO), jsou za nezaměstnané považovány všechny osoby 15leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tři podmínky:

1. nebyly zaměstnané
2. 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
3. v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem).

Pokud nesplňují alespoň jednu z uvedených podmínek, jsou klasifikovány za zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Je tu ale jedna výjimka: mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji již našly a jsou schopny nastoupit nejpozději do 14 dnů.“

3.2 Vysvětlení základních pojmů

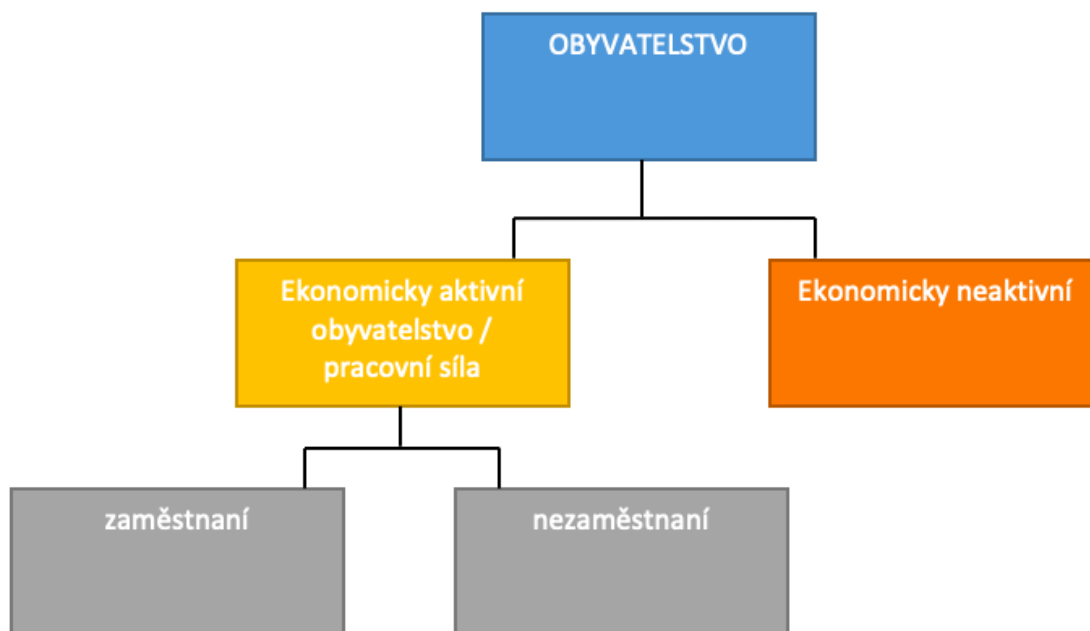
Ekonomicky aktivní neboli pracovní sílu tvoří osoby, které mají práci a nemají práci. V případě, že jsou nezaměstnaní, práci si aktivně hledají. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Klíma, 2006)

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo práci nemá ani ji nehledá. Sem patří především důchodci, studenti, lidé na mateřské dovolené, zdravotně postižení a lidé, kteří hledání práce vzdali. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Klíma, 2006; Jurečka a kol., 2017)

Zaměstnaní jsou osoby starší 15let, které v daném období mají zaměstnání na plný nebo zkrácený pracovní úvazek nebo podnikají. (Jurečka a kol., 2017)

Nezaměstnaní jsou osoby starší 15let, které za dané období splňují alespoň jednu z následujících podmínek. První podmínka je, že jsou nezaměstnaní, ale schopni práce. Druhá podmínka je, že chtějí pracovat a práci si aktivně hledají. Tím se myslí, že jsou registrováni na úřadu práce, kam pravidelně docházejí. Třetí podmínkou je, že nepracují, ale chystají se nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Jurečka a kol., 2017)

Obrázek 1 – schéma



zdroj: Pavelka, 2007, vlastní zpracování

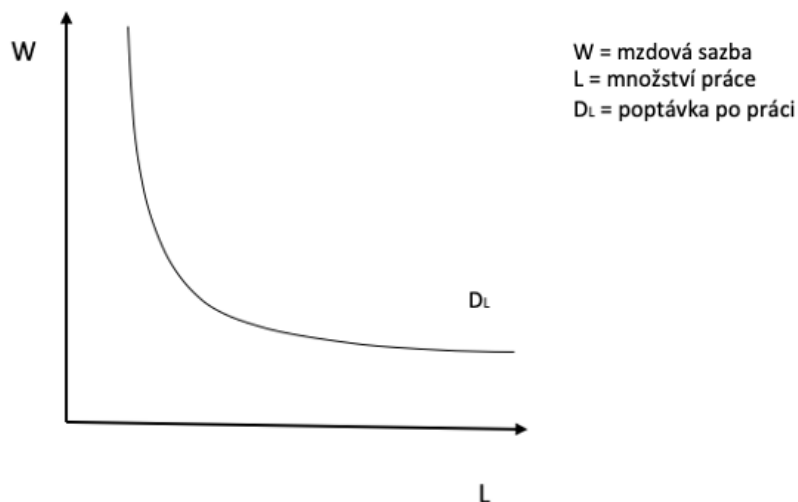
3.3 Trh práce

3.3.1 Poptávka po práci

Křivku poptávky představují firmy, které poptávají pracovní sílu. Poptávka po práci charakterizuje příjem z mezního produktu práce. Mezní produkt práce je přírůstek získaný prací posledního zaměstnance. Křivka poptávky je klesající, protože čím nižší cenu práce firmy musí zaplatit, tím větší počet pracovníků zaměstnají. (Holman, Pospíchalová, 2001): „*To proto, že s rostoucím počtem zaměstnanců, kdy ostatní výrobní faktory jsou neměnné, klesá mezní produkt práce. Jde o tzv. zákon klesající výnosů. Zaměstnavatel zaměstnává jen*

tolik lidí, jejichž peněžní mezní produkt bude vyšší nebo roven mzdě zaměstnanců.“ (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Klíma, 2006)

Graf 1 - poptávka po práci



zdroj: Klíma, 2006, vlastní zpracování

3.3.2 Nabídka práce

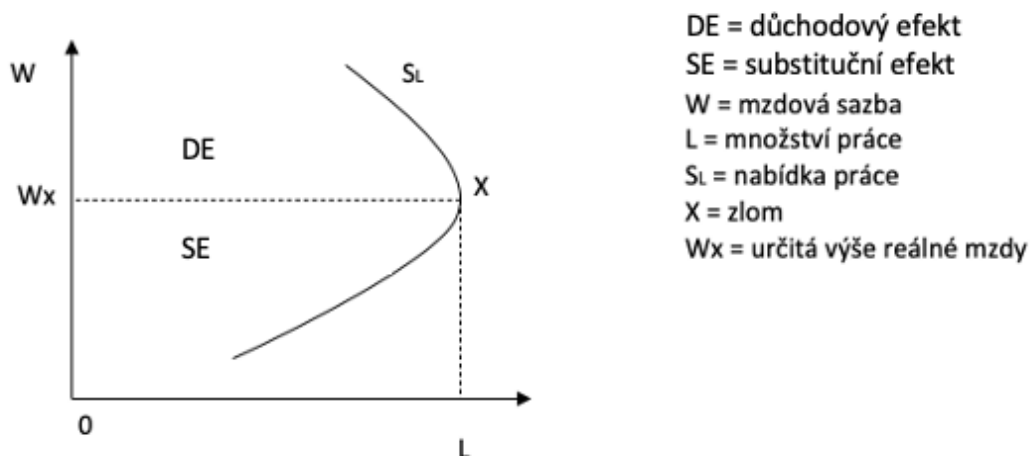
Nabídka reprezentuje zaměstnance, kteří nabízejí svoji práci. Nabídka je rostoucí křivka, protože se zvyšující se mzdovou sazbou se zvyšuje i počet lidí nabízející práci. Nabídka práce úzce souvisí s obětovanými příležitostmi. Mezi obětované příležitosti patří volný čas a podpory v nezaměstnanosti. Obětovaných příležitostí se člověk vzdává, když začne pracovat, a proto je srovnává s nabízenou mzdou. Cílem každého člověka je maximalizovat svůj užitek. „Člověk bude tedy ochoten pracovat, když mu mzda přinejmenším zaplatí jeho obětované příležitost“ (Holman, Pospíchalová, 2001). S růstem mzdové sazby nabídka práce roste až do určitého bodu a poté začne klesat. Tyto posuny po křivce jsou způsobeny substitučním a důchodovým efektem. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Klíma, 2006)

Substituční efekt je nahrazování volného času prací. Při růstu reálných mezd, domácnosti zvyšují nabízené množství práce. Člověk je ochoten pracovat na úkor volného času, což způsobí pohyb po křivce nabídky práce do bodu X. (Klíma, 2006; Buchtová a kol., 2002)

Důchodový efekt je upřednostnění volného času před prací. Při zvyšování mzdové sazby roste i důchod. V situaci, kdy člen domácnosti pobírá již vysokou reálnou mzdu, chce

více volného času. Důchodový efekt tedy vyvolá snížení množství nabízené práce a tím dochází k posunu po křivce nabídky práce do bodu X. (Klíma, 2006; Buchtová a kol., 2002)

Graf 2 - nabídka práce

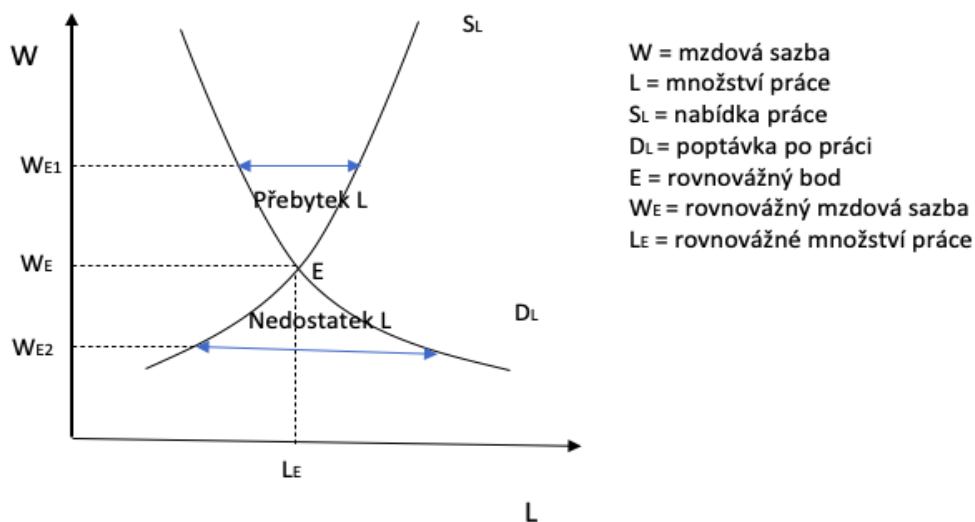


zdroj: Buchtová a kol., 2002, vlastní zpracování

3.3.3 Rovnováha na trhu práce

Trh práce je místo, kde se obchoduje s výrobním faktorem. Tak jako většina trhů je trh práce znázorněn poptávkou a nabídkou. Rovnováha nastává tehdy, když se střetne nabídka s poptávkou. U takového trhu práce dochází k tzv. vyčištění, jehož předpokladem jsou pružné mzdy. Množství nabízené a poptávané práce je stejná a odpovídá mu určitá výše mzdy. „K této rovnováze dochází, když je rovnovážná mzda nanejvýš rovna meznímu produktu práce posledního zaměstnance a zároveň je přinejmenším rovna obětované příležitosti tohoto posledního zaměstnance“ (Holman, Pospíchalová, 2001). V reálném světě se trhy práce nedokážou tak rychle přizpůsobovat vnějším i vnitřním změnám. K nezaměstnanosti dochází, když je tržní mzda vyšší než rovnovážná, lze hovořit o tzv. přebytku na trhu práce. Naopak je-li tržní mzda nižší než rovnovážná, dochází k nedostatku volné pracovní síly. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Jurečka a kol., 2017)

Graf 3 - rovnováha na trhu práce



zdroj: Holman, Pospíchalová, 2001, vlastní zpracování

3.3.4 Druhy trhu práce

Primární a sekundární trh práce se liší v požadovaném vzdělání zaměstnanců, finančním ohodnocením a v dalších nabízených možnostech. Primární trh práce je charakterizován tím, že jsou zde nabízena prestižní pracovní místa. Od pracovníků se očekává vyšší kvalifikace, čemuž také odpovídá vyšší finanční ohodnocení. Tento trh práce nabízí pracovníkům lepší pracovní podmínky, karierní růst a určitou stabilitu. Pracovník zde má možnost zvýšit svoji kvalifikaci. V případě ztráty zaměstnání by neměl mít pracovník problém najít si práci na primárním trhu práce. Sekundární trh práce je opak primárního trhu práce. Sekundární trh práce nabízí méně významné pozice. Tyto pozice jsou hůře platově ohodnocené a nároky na vzdělání pracovníků jsou nižší. Sekundární trh práce je méně stabilní a možnosti profesionálního růstu jsou omezené. Je zde vyšší nezaměstnanost než na primárním trhu práce, ale práci je zde snazší sehnat. Trh se vyznačuje zvýšenou fluktuací pracovníků a práce jsou spíše sezónního a přechodného charakteru. Dále sekundární trh poskytuje minimální možnosti zvýšení kvalifikace pracovníků, což omezuje pracovníky v možném přechodu na primární trh práce. (Mareš, 2002; Kuchař 2007)

Formální a neformální trh práce se určuje podle toho, zda je regulovaný a kontrolovaný společenskými institucemi či nikoliv. Formální trh práce je trh, na který dohlíží tyto instituce. Naopak neformální trh není kontrolovaný ani regulovaný. Na tomto trhu dochází k šedé a černé ekonomice, což zahrnuje nelegální a kriminální činnosti

i nepřiznání daní. Dále do neformálního trhu spadají i domácí práce a různé druhy výpomoci v okruhu rodiny a přátel. Formální trh s neformálním trhem je do jisté míry propojen. Poslední dobou neformální trh čím dál tím víc posiluje. Je to především způsobeno rostoucí prací načerno. (Mareš, 2002)

3.4 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je vyjádřena v procentech. Počítá se jako podíl počtu nezaměstnaných na počtu ekonomicky aktivních obyvatel. V čitateli je číslo vyjadřující počet nezaměstnaných osob U . Jmenovatel zahrnuje pracovní sílu L , která se skládá ze zaměstnaných osob E a nezaměstnaných osob U . (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Klíma, 2006; Jurečka a kol., 2017)

Rovnice 1 - míra nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{E+U} = \frac{U}{L} \times 100 \text{ (v \%)}$$

zdroj: Brčák, Sekera, Stará, 2014, vlastní zpracování

3.4.1 Ukazatelé měření nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti je významný makroekonomický ukazatel míry nezaměstnanosti, který používá Český statistický úřad. Tento ukazatel se vypočítá jako podíl, kdy v čitateli je počet nezaměstnaných osob a ve jmenovateli celkový počet ekonomicky aktivních obyvatel. Výsledek ukazatele Obecné míry nezaměstnanosti je vyjádřen v procentech. Tento ukazatel míry nezaměstnanosti, jenž je zjišťován Českým statistickým úřadem pomocí tzv. Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), se používá hlavně pro mezinárodní srovnávání. Aby tento ukazatel míry nezaměstnanosti mohl být mezinárodně srovnatelný, musí být Výběrového šetření pracovních sil v souladu s doporučením Mezinárodní organizace práce (ILO) a současně musí odpovídat požadavkům Eurostatu. Výběrové šetření pracovních sil mapuje ekonomické postavení lidí v domácnostech po celé České republice od roku 1993. Domácnosti jsou navštěvovány tazateli. Stejně šetření, jenž je v angličtině označováno jako Labour Force Survey (LFS), používají všechny státy Evropské unie. (Klíma, 2006; Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika, czso.cz, 2020; Na co se vás mohou doma ptát statistici, czso.cz, 2011; Labour Force Survey, msmt.cz, © 2013-2021)

Podíl nezaměstnaných osob je další ukazatel měření nezaměstnanosti, kde zdrojem dat je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Starší ukazatel nazván **Registrovaná míra nezaměstnanosti** byl definován jako podíl neumístěných, registrovaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce v okrese trvalého bydliště, k ekonomicky aktivním osobám. Na nový ukazatel s názvem **Podíl nezaměstnaných osob** se přešlo počínaje lednem 2013. Ten se počítá jako podíl, kdy v čitateli je počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce ve věku 15–64 let. Ve jmenovateli je počet všech lidí v produktivním věku neboli těch ve věku 15–64 let. Tento ukazatel není mezinárodně porovnatelný. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Klíma, 2006; Jurečka a kol., 2017; Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika, czso.cz, 2020)

3.5 Přirozená míra nezaměstnanosti

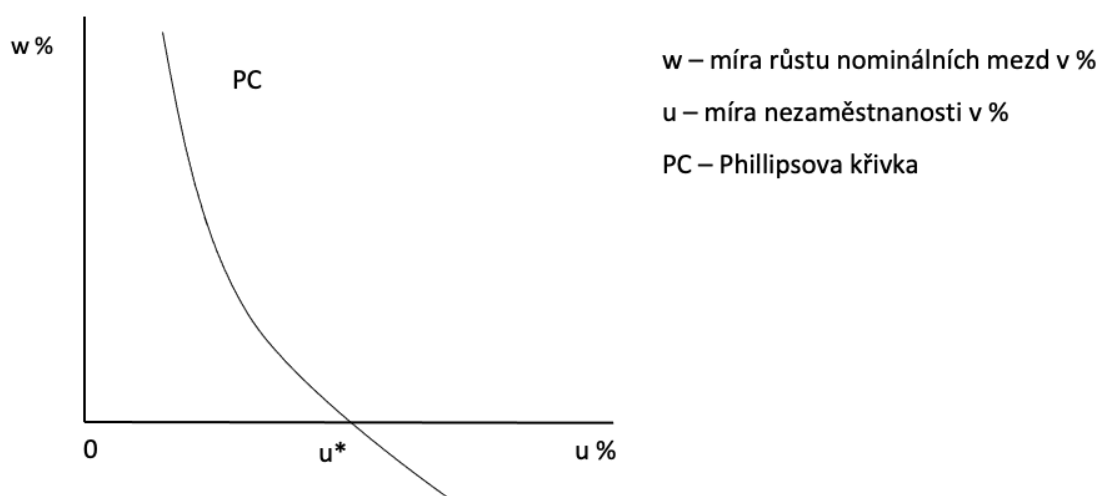
Přirozená míra nezaměstnanosti nastává, pokud se skutečný produkt pohybuje na úrovni potencionálního produktu. Jedná se o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti, kterou může tržní ekonomika dosahovat bez toho, aby docházelo ke zvyšování nebo snižování inflace. Tato míra nezaměstnanosti může nastat, když je ekonomika dlouhodobě v rovnováze a tlaky na mzdové a cenové hladiny jsou vyrovnány. V dlouhém období totiž produkt ani zaměstnanost nereaguje na změny agregátní poptávky. Jedná se tedy o situaci, kdy pracovní zdroje jsou optimálně využity a při daných mzdových sazbách jsou zaměstnaní všichni lidé, kterým tato sazba vyhovuje. Vyskytuje-li se nezaměstnanost v přirozené míře nezaměstnanosti, jedná se o nezaměstnanost dobrovolnou. Nejčastěji se jedná o frikční nezaměstnanost. Přirozená míra nezaměstnanosti je také charakteristická tím, že skutečná a očekávaná inflace je stejná. Nedochozí tedy ke zrychlení ani zpomalení inflace. Nezaměstnanost nastává v okamžiku, kdy skutečný produkt je nižší než potencionální produkt. Tehdy země neefektivně využívá své zdroje. Na přirozenou míru nezaměstnanosti působí spousta determinantů. Obecné determinanty ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti jsou celkem dva. První obecný determinant je čas, který je nezbytný pro hledání práce. Druhý obecný determinant souvisí s nominální mzdou, která je nepružná. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Jurečka a kol., 2017)

3.6 Phillipsova křivka

Phillipsova křivka vznikla na základě publikované studie v roce 1958, jejímž autorem byl A. W. Phillips. Tento novozélandský ekonom dokazuje, že mezi mírou nezaměstnanosti

a mírou nominálních mezd existuje nepřímo úměrný vztah, který lze znázornit klesající Phillipsovou křivkou. Phillips nebyl první, kdo si všiml této problematiky. V roce 1926 ekonom Irving Fisher vydal článek „Statistické vztahy mezi nezaměstnaností a cenovými změnami“, kde zveřejňuje své výsledky týkající se vztahu mezi nezaměstnaností a inflací. Tento článek nevzbudil v té době žádné ohlasy, a proto byl znovu zveřejněn v roce 1973 v „Journal of Political Economy“ pod názvem „Já objevil Phillipsovu křivku“. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Jurečka a kol., 2017; Musil, Fuchs, Franc, Grigarčíková, 2008)

Graf 4 – původní Phillipsova křivka



zdroj: Jurečka a kol., 2017, vlastní zpracování

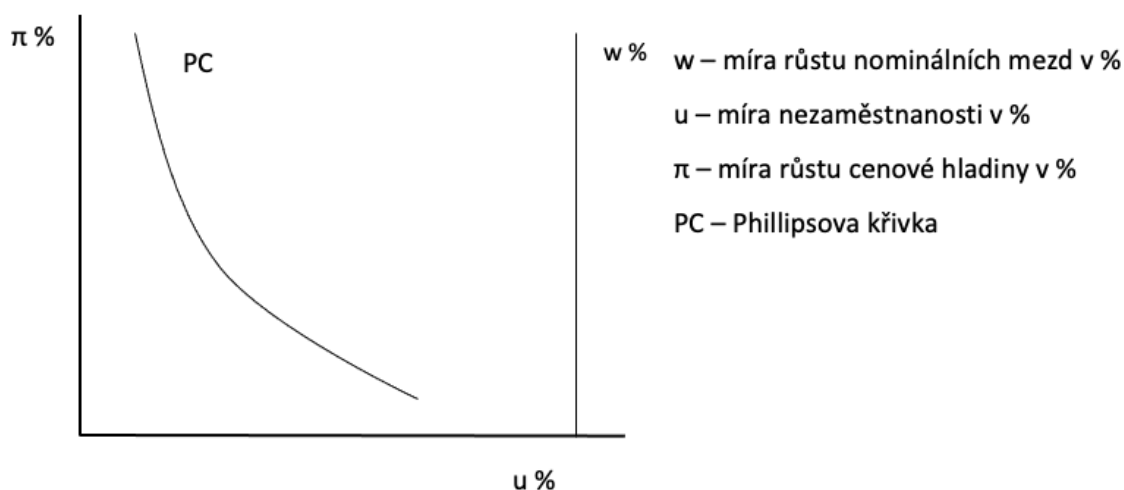
Původní grafické znázornění Phillipsovy křivky vyjadřuje, že s rostoucí mírou nominálních mezd (w) klesá míra nezaměstnanosti (u). Phillipsova křivka byla v této době převratný objev, do té doby se ekonomové řídili Keynesovou teorií. Ta se totiž opírala o teorii, že stimulací agregátní poptávky lze snižovat nezaměstnanost bez inflace, a to až do úplné zaměstnanosti. Phillipsova křivka vylučuje úplnou zaměstnanost, protože vždy bude existovat frikční nezaměstnanost. Z grafu je patrné, že Phillipsova křivka je tvořena ze svislé osy, která představuje míru růstu nominálních mezd (w) neboli mzdovou inflaci a vodorovné osy, která reprezentuje míru nezaměstnanosti (u). Phillipsova křivka je klesající a v bodě u^* , kde protne vodorovnou osu (u), je mzdová inflace nulová. Když je nízká hodnota míry nezaměstnanosti neboli vysoká zaměstnanost, zaměstnavatelé se snaží udržet si zaměstnance zvýšením mezd. Funguje to i v opačné situaci, kdy vysoká míra nezaměstnanosti přiměje pracovníky souhlasit s nižší mzdou. To znamená, že při nízké míře nezaměstnanosti dochází

ke zvýšení mzdové inflace a naopak. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Jurečka a kol., 2017; Musil, Fuchs, Franc, Grigarčíková, 2008)

3.6.1 Cenová Phillipsova křivka

Začátkem 60. let ekonomové A. Samuelson a R. Solow vytvořili cenovou Phillipsovu křivku tím, že zaměnili mzdovou inflaci za cenovou inflaci. Vytvořili tím křivku vyjadřující inverzní vztah mezi mírou růstu cenové hladiny (π) a mírou nezaměstnanosti (u). Tvrdili, že mzdová inflace může způsobit cenovou inflaci. A jestli bude či nebude nebo do jaké míry bude vyvolána, závisí na produktivitě práce. Rostou-li mzdy, promítne se tento růst do výrobních nákladů firmy, a tím pádem i do výše cen, což se jeví jako cenová inflace. Výrobní náklady se zvyšují, pokud produktivita práce roste pomaleji, než rostou nominální mzdy. Jestliže se produktivita práce nemění, poté se mzdová inflace rovná cenové inflaci. Pokud produktivita práce roste rychleji než mzdy, nemůže dojít k roztočení inflační spirály. A. Samuelson a R. Solow autoři této křivky přišli na to, že při 5,5 % míře nezaměstnanosti se cenová hladina ustálí. Míra mezi nezaměstnaností a inflací je dána sklonem Phillipsovy křivky. Čím je Phillipsova křivka strmější, tím je nižší míra nezaměstnanosti a vyšší míra inflace. A naopak, čím je Phillipsova křivka plošší, tím je vyšší míra nezaměstnanosti a nižší míra inflace. (Brčák, Sekerka, Dana Stará, 2014; Jurečka a kol., 2017; Musil, Fuchs, Franc, Grigarčíková, 2008)

Graf 5 – cenová Phillipsova křivka

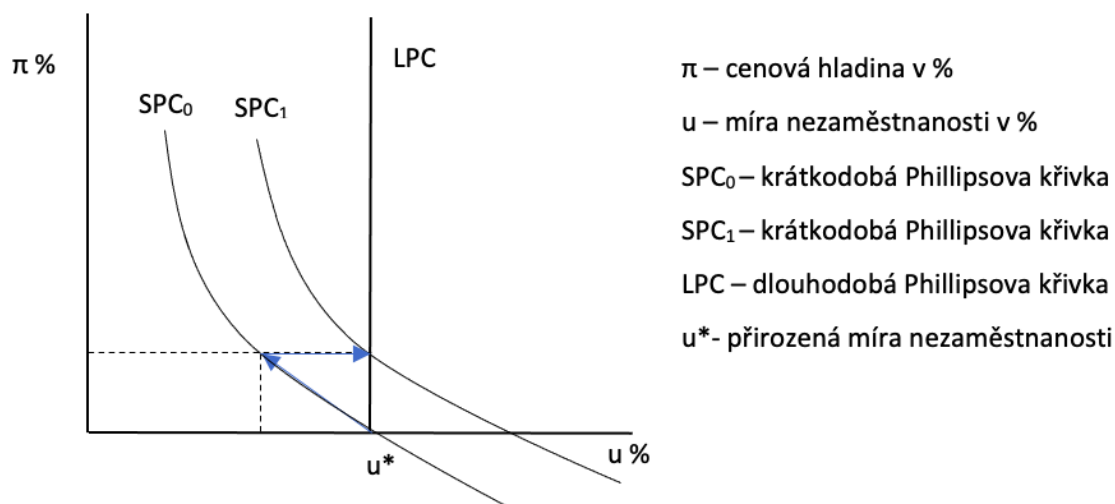


zdroj: Jurečka a kol., 2017, vlastní zpracování

3.6.2 Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka

V 70 letech 20. století byla vysoká míra nezaměstnanosti i míra inflace, což se neslučovalo se závěry původní Phillipsovy křivky. Touto skutečností se zabývali M. Friedman a E. Phelps, kteří vysvětlili toto porušení nepřímo úměrného vztahu mezi mírou inflace a mírou nezaměstnanosti tzv. peněžní iluzí. Peněžní iluze znamená, že pracovníci zaměňují růst nominálních mezd za růst reálných mezd. Tento problém může vzniknout, pokud vláda chce snížit míru nezaměstnanosti pomocí fiskální expanze. Tím vláda vyvolá zvýšení agrární poptávky a firmy začnou zvyšovat svojí produkci. K tomu firmy potřebují zvýšit počet zaměstnanců, které získají pouze, pokud zvýší mzdu. Zvyšování mzdy vede ke zvyšování cenové hladiny. Vláda tedy snížila nezaměstnanost na úkor zvýšení inflace. Po nějaké době si zaměstnanci všimnou, že se zvýšením mzdy vzrostly i ceny. Jejich reálná mzda se vrátila na stejnou úroveň, za kterou by předtím nepracovali. Zaměstnanci na to reagují snížením nabídky práce. Peněžní iluze ustupuje. Nezaměstnanost se vrací na původní úroveň, ale inflace zůstane stejná. Z toho lze tedy vyvodit, že Phillipsova křivka funguje pouze v krátkém období. Pro dlouhé období tento způsob snižování nezaměstnanosti nefunguje. Říká se tomu akcelerační princip. To znamená, že se vláda snaží snižovat míru nezaměstnanosti, pod úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, což jen neustále zvyšuje míru inflace. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Jurečka a kol., 2017; Musil, Fuchs, Franc, Grigarčíková, 2008)

Graf 6 – krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka



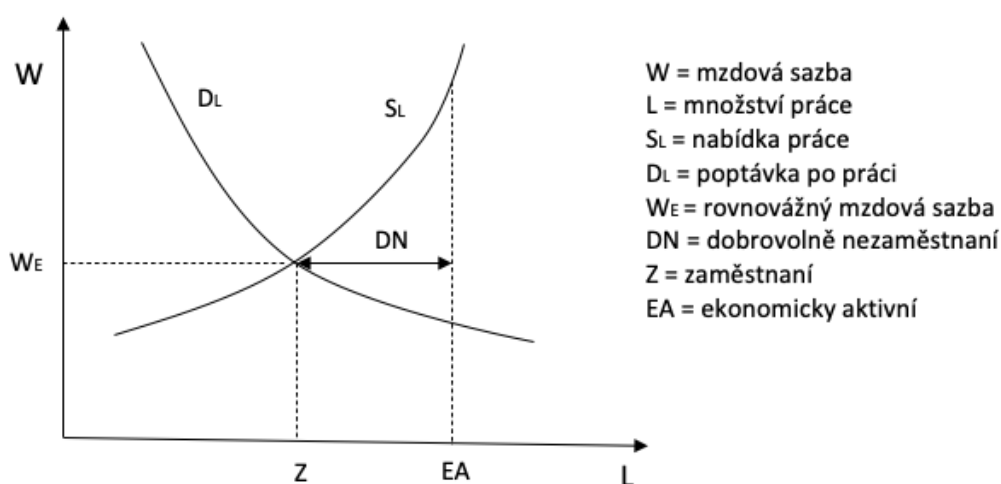
zdroj: Musil, Fuchs, Franc, Grigarčíková, 2008, vlastní zpracování

3.7 Druhy nezaměstnanosti

3.7.1 Dobrovolně nezaměstnaný

Je člověk, jehož obětované příležitosti jsou pro něj cennější než výše mzdy, která je nabízena na trhu práce u jeho profese. Lze říct, že dobrovolně upřednostňují čas před prací, jenž pro něj není dostatečně platově ohodnocena. Na trhu práce jsou přitom volná pracovní místa, jejichž počet je roven nebo větší, než počet nezaměstnaných osob. Tento druh nezaměstnanosti je i do jisté míry ovlivňován nastavením sociálního systému daného státu. Dobrovolná nezaměstnanost může také souviset s frikční nezaměstnaností, kdy člověk přechází z jednoho zaměstnání do druhého. (Klíma, 2006; Holman, Pospíchalová, 2001; Jurečka a kol., 2017)

Graf 7- dobrovolná nezaměstnanost

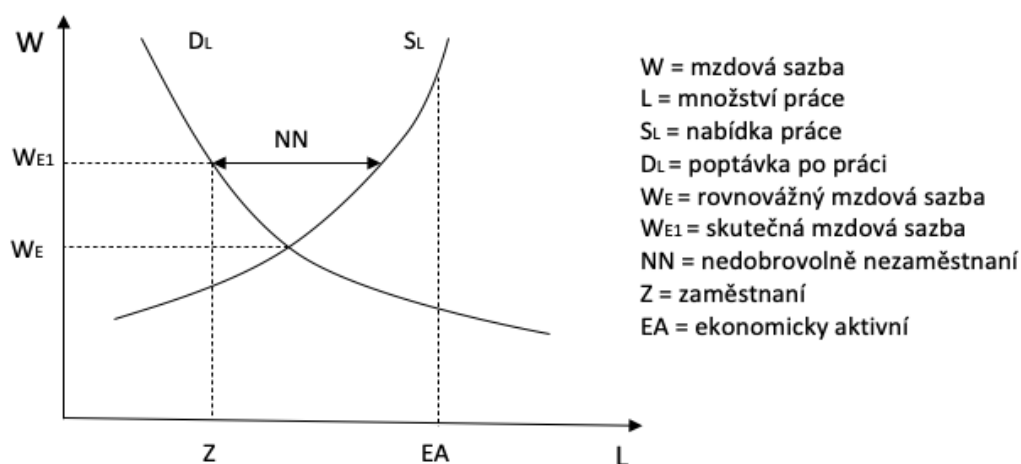


zdroj: Jurečka a kol., 2017, vlastní zpracování

3.7.2 Nedobrovolně nezaměstnaný

Je ten, který je ochoten pracovat při dané mzdové sazbě, která na trhu práci převládá, ale přesto nemůže práci najít. Jeho obětované příležitosti mají pro něj nižší hodnotu než nabízená mzda na trhu práce. Jedna z příčin, která vyvolá nedobrovolnou nezaměstnanost je nepružnost nominálních mezd. Na trhu práce není dostatek volných míst pro lidi, kteří chtějí pracovat při dané mzdové sazbě. V této situaci celková nabídka práce převyšuje celkovou poptávku po práci. (Klíma, 2006; Holman, Pospíchalová, 2001; Jurečka a kol., 2017; Buchtová a kol., 2002)

Graf 8- nedobrovolná nezaměstnanost



zdroj: Jurečka a kol., 2017, vlastní zpracování

3.7.3 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je brána jako „normální“ nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti je 1-2 %. Tento druh nezaměstnanosti vzniká v důsledku běžného přesunu lidí. Tyto přesuny osob jsou dobrovolné a vznikají v důsledku motivace najít si lepší práci nebo kvůli ekonomickým vývojem. Jde o zcela přirozený jev. Doba nezaměstnanosti je v tomto případě jen krátkou epizodou a ekonomice je spíše prospěšná. Vyjadřuje pružnost trhu práce. Najít práci těmto lidem obvykle trvá 6-12 týdnů. Frikční nezaměstnanosti je složkou přirozené míry nezaměstnanosti a je považována za dobrovolnou nezaměstnanost. Jako hlavní příčiny vzniku této nezaměstnanosti jsou změny trvalého bydliště, hledání zaměstnání po ukončení vzdělání nebo po návratu z mateřské dovolené, čas vyžadován k rozhodnutí o přijetí pracovního místa atd. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Mareš, 2002; Jurečka a kol., 2017; Knoll, 1993)

3.7.4 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá nezaměstnanost. Projevuje se víceméně pravidelnou fluktuací v průběhu roku. Vyskytuje se většinou v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí. Dále může být způsobena v důsledku náhlých výkyvů ve spotřebě a změnami ročního období. Sezónní nezaměstnaností mohou být postiženy i některé služby. Tento druh nezaměstnanosti je typický pro stavebnictví, zemědělství, rybolov, obuvnictví, cestovní ruch nebo turistika. Sezónní nezaměstnanost je brána jako součást frikční

nezaměstnanosti a je tedy jednou ze složek přirozené míry nezaměstnanosti. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Jurečka a kol., 2017; Knoll, 1993)

3.7.5 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn ekonomiky. Některá odvětví se dočasně či zcela utlumují a jiné zase zintenzivňují. Hlavní příčinou je tedy kvalifikační nebo teritoriální nesoulad. Vzniká tehdy, když poptávka po určité profesi roste, a naopak poptávka po jiné klesá a nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Lidé se nestíhají dostatečně rychle adaptovat na tyto změny, a to má za následek vysoký počet volných neobsazených míst a vysoký počet nezaměstnaných osob. Další příčina strukturální nezaměstnanosti je technický pokrok. Kdy dochází na některých pracovištích k nahrazování živé práce stroji. Strukturální míra nezaměstnanosti je složka přirozené míry nezaměstnanosti. Je považována stejně jako frikční nezaměstnanost za dobrovolnou nezaměstnanost. Tento druh nezaměstnanosti se většinou řeší pomocí různých rekvalifikačních kurzů, anebo přesunem pracovníků na jiné území, kde je o ně zájem. Z tohoto důvodu je délka trvání této nezaměstnanosti o něco delší než u frikční nezaměstnanosti. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Klíma, 2006; Jurečka a kol., 2017; Knoll, 1993)

3.7.6 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost neboli konjunkturální nezaměstnanost je vyvolána recesí jako důsledek hospodářských cyklů. Je definována jako rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Jedná se o nedobrovolnou nezaměstnanost, protože lidé nejsou zaměstnaní i přesto, že jsou ochotni a schopni při daných mzdových sazbách pracovat. Vzniká v důsledku nedostatečné makroekonomické poptávce po zboží a službách. Tato nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost a její pokles ovlivňuje do jisté míry všechny sektory hospodářství. Snížení dopadů nezaměstnanosti se řeší pomocí redukce týdenního pracovního času. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Knoll, 1993)

3.8 Dopady nezaměstnanosti

Práce je důležitou součástí našeho života. Člověk v ní nachází nejen prospěch z ekonomického hlediska, ale současně mu dává jistý pocit seberealizace a určité společenské postavení. Z toho důvodu ztráta zaměstnání nemá vliv pouze na finanční situaci člověka, ale podepíše se i na jeho psychice. Dopady nezaměstnanosti lze jednoduše rozdělit do dvou

skupin na ekonomické a sociální. Do ekonomických dopadů můžeme zařadit snížení produkce, z důvodu neefektivního využití pracovních sil. Dále snížení odborné způsobilosti lidí. Vyšší výdaje ze státního rozpočtu v podobě podpor v nezaměstnanosti. V neposlední řadě nižší odvody daní do státního rozpočtu. Sociální dopady lze ještě rozdělit na dopady na jednotlivce a na společnost. Jak už bylo řečeno, práce neslouží pouze k získání statků a služeb, ale k vytváření sociálních pout na pracovišti, k získání nových kontaktů a k poznání nových přátel. Nedobrovolná ztráta zaměstnání má podle výzkumů vliv na sociální, psychickou ale i zdravotní stránku člověka. Přestože se ČR dokáže relativně dobře postarat o lidi, kteří přišli o příjem v podobě mzdy, nenadálá ztráta zaměstnání velmi ovlivní život každého člověka. Dlouhodobá ztráta zaměstnání má za následek osobní i rodinnou finanční nejistotu a dochází ke ztrátě pracovních návyků. Dlouhodobá a masová nezaměstnanost snižuje životní úroveň společnosti, což může být spouštěč patologických jevů. Jedná se např. o zvýšení kriminality, alkoholismu, počtu sebevražd, drogové závislosti atd. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013; Pavelka, 2007)

3.9 Nástroje politiky zaměstnanosti

Součástí hospodářské politiky státu je politika zaměstnanosti, která se snaží udržet rovnováhu na trhu práce a efektivně využívat ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Vláda používá dva typy opatření, jimiž jsou aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Pavelka, 2007)

3.9.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Snaží se snížit nepříznivé podmínky pro danou cílovou skupinu vytvářením nových pracovních míst a pomáhá adaptovat nezaměstnané na současný trh práce. Aktivní politika zaměstnanosti v ČR snižuje nezaměstnanost pomocí např. rekvalifikace, vytvářením veřejně prospěšných míst, finančními příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce atd. Dále se vláda snaží zajistit snížení nezaměstnanosti dobrou informovaností o volných pracovních pozicích pomocí úřadů práce, pracovních agentur atd. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Pavelka, 2007)

Společensky účelná pracovní místa – podpora vzniku nových pracovních příležitostí jsou nově zřízená pracovní místa zaměstnavatelem, který uzavřel dohodu s Úřadem práce ČR. Zaměstnavatelům je poskytován finanční příspěvek. Společensky účelná

pracovní místa (SÚPM) jsou zřizována z důvodu nedostatku volných pracovních míst pro uchazeče, kteří jsou evidováni na úřadu práce a pro které není žádný jiný způsob zajištění pracovního místa. SÚPM jsou určeny pro lidi, které hůře hledají uplatnění na trhu práce. Dále zřízení SÚPM může sloužit také pro zahájení samostatné výdělečné činnosti. (Kotýnková, Němec, 2003)

Veřejně prospěšné práce jsou poskytovány lidem, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní nebo obtížně umístitelní. Veřejně prospěšné práce slouží jako dočasné pracovní uplatnění, které má zajistit nezávislost lidí na pasivní politice zaměstnanosti a udržení pracovních návyků. Jedná se především o práce jako je např. úprava zeleně, údržba veřejných prostranstvích, úklid města či obce, údržba veřejných budov a komunikací atd. Tyto pracovní místa jsou zřizována na základě písemné dohody s úřadem práce k prozatímnímu pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Nejčastěji jsou vytvářena obcemi, městy, obecně prospěšnými společnostmi atd. Smlouva, na základě které dojde ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nesmí být sjednána na dobu delší než dvanáct po sobě jdoucích měsíců ode dne nástupu. (Kotýnková, Němec, 2003)

Rekvalifikace mají za úkol změnit odbornou způsobilost uchazeče o zaměstnání a zvýšit tak pravděpodobnost uplatnění uchazečů na trhu práce. Rekvalifikace mohou mít podobu krátkodobých nebo dlouhodobých kurzů, kde uchazeč získá potřebnou odbornost. Výuka, která zahrnuje teorii i praxi, je poskytována vzdělávacím zařízení, tuzemskou či zahraniční státní nebo soukromou školou. Do rekvalifikace nepatří studium na střední, vysoké škole. Úřad práce hradí a zprostředkovává rekvalifikaci na základě příslibu zaměstnavatele, že absolventa rekvalifikačního kurzu přijme do zaměstnání. Po uzavření dohody o rekvalifikaci s úřadem práce je uchazeči vyplácena finanční podpora ve formě kurzovného a příspěvků na ostatní náklady. Zaměstnavateli mohou být částečně nebo plně hrazeny náklady související s rekvalifikačním kurzem zaměstnance, uzavřel-li předtím písemnou smlouvu s úřadem práce. V případech, kdy je očekávaná poptávka na trhu práce, zabezpečují úřady práce rekvalifikaci i bez příslibu zaměstnání. (Kotýnková, Němec, 2003)

Chráněný trh práce poskytuje pracovní místa, kde pracuje více než 50 % osob se změněnou pracovní schopností z celkového počtu zaměstnanců. Úřad práce uzavírá písemnou dohodu se zaměstnavatelem o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tato

dohoda trvá po dobu tří let. Zaměstnavatel, který má platnou dohodu o uznání, je oprávněné čerpat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) na chráněném trhu práce. V rámci příspěvku je zaměstnavateli každý měsíc hrazeno 75 % nákladů na platy nebo mzdy a dalších nákladů na OZP. Dále je zaměstnavateli vyplacena paušální částka ve výši 1 000 Kč na osobu se zdravotním postižením. (Chráněný trh práce, uradprace.cz, 2021)

Insolvence je opatření aktivní politiky, které chrání zaměstnance, jejichž zaměstnavatel se ocitl v platební neschopnosti. Podmínky jsou uvedeny v č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů. (Kotýnková, Němec, 2003)

3.9.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Snižuje dopady nezaměstnanosti zlepšením sociální a finanční situace nezaměstnaného. Jedná se především o finanční výpomoc formou podpory v nezaměstnanosti nebo možnost předčasného odchodu do důchodu. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014; Pavelka, 2007)

3.10 Instituce zabývající se nezaměstnaností

3.10.1 Český statistický úřad

„ČSÚ vznikl 8.1. 1969 jako ústřední orgán státní správy České republiky podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy“ (O ČSÚ, czso.cz, 2020).

ČSÚ je veden předsedou. Ten jmenován i odvolán prezidentem České republiky. Předseda dále jmenuje a odvolá místopředsedu ČSÚ, který ho v případě potřeby zastupuje. Předseda může jmenovat více místopředsedů do ČSÚ. V tomto případě ale musí stanovit, v jakém pořadí ho budou místopředsedové zastupovat. (§ 3 Orgány vykonávající státní statistickou službu, czso.cz, 2018)

Hlavní funkcí ČSÚ je zajišťování a zpracovávání podkladů pro statistické výstupy, které jsou poté srovnatelné v rámci tuzemska i zahraničí. Zjištěné statistické údaje jsou poté dále poskytovány např. státním orgánům, ale též občanům ČR. (§ 4 Působnost Českého statistického úřadu, czso.cz, 2018)

ČSÚ provádí statistické zjišťování u náhodně vybraných domácností. Postupy jsou prováděny podle metodických předpisů Eurostatu, což umožňuje jejich následné srovnání v mezinárodním měřítku. Cílem šetření je zjistit ekonomický status obyvatel ČR a mobilitu ekonomicky aktivního obyvatelstva pomocí tzv. Výběrového šetření pracovních sil. Výběrové šetření pracovních sil se řídí podle Mezinárodní organizace práce (ILO) a poprvé bylo provedeno v roce 1993. Tazatelé mají za úkol v daných domácnostech sledovat, co osoby v domácnostech dělají. Zjišťují, zda jsou dané osoby studenti, zaměstnaní nebo jestli podnikají. Další otázky tazatelů mohou směřovat na typ smlouvy u zaměstnavatelů, počet odpracovaných hodin a na celkovou pracovní spokojenost. Nemají-li osoby v domácnosti zaměstnání, zjišťují tazatelé příčinu. Každá domácnost se sleduje patnáct po sobě jdoucích měsíců. (Na co se vás mohou doma ptát statistici, czso.cz, 2011)

3.10.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí

„MPSV je ústřední orgán státní správy, který byl zřízen podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky“ (Zákon č. 2/1969 Sb.).

Náplní práce MPSV je zajišťování a zpracovávání analýz o vývoji trhu práce, své podklady pro své výstupy získává ze statistik úřadů práce. MPSV se zabývá hlavně sociální politikou, sociálním pojištěním, nezaměstnaností, bezpečností práce a ochranou zdraví, čerpání peněz z fondů EU atd. Součástí MPSV jsou i instituce, které jsou podřízené MPSV. Jedná se o Úřad práce ČR, Českou správu sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodně právní ochranu dětí. (O MPSV, mpsv.cz, 2019)

4 Vlastní práce

4.1 Obecná charakteristika Moravskoslezského kraje

Moravskoslezský kraj se rozkládá ve východní části České republiky. Zde Moravskoslezský kraj sousedí směrem na západ s Olomouckým a směrem na jihozápad se Zlínským krajem. Dále tento kraj hraničí s Polskem a Slovenskem. Moravskoslezský kraj je tvořen z několika okresů: z Bruntálu, Frýdku – Místku, Karviné, Nového Jičína, Opavy a Ostravy. Moravskoslezský kraj se skládá ze 22 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, ve kterých je situováno 300 obcí. Rozloha Moravskoslezského kraje činí 5 430 km² a v celkovém měřítku ČR zaujímá 6,9% území. V pořadí je 6. největší kraj v České republice. Tento kraj je známý kvůli nerostnému bohatství. Těží se zde především černé uhlí, zemní plyn a další suroviny. V kraji je velmi významný sekundární sektor ekonomiky. Nejdůležitější úlohu zde zastává průmysl. Stěžejní průmysl je pro tento kraj hutnictví, těžké strojírenství a hornictví. Někdy se o nich hovoří jako o tzv. velkém průmyslu. Dalšími podstatnými a rozvinutými odvětvími v kraji jsou lehké strojírenství, elektronický a potravinářský průmysl. V posledních letech se zde daří automobilovému průmyslu, stavebnictví, plastové výrobě a ICT. Kvůli tomu, že je v kraji významně zastoupen těžký průmysl, je tato oblast značně poškozena na životním prostředí. Nejvíce zasažené oblasti jsou střední a severovýchodní části kraje, kam patří Ostravsko, Karvinsko a Třinecko. I přesto, že dochází v posledních letech ke zlepšení stavu životního prostředí, Moravskoslezský kraj se řadí k nejpoškozenějším oblastem z celé České republiky. Důvodem je to, že v minulosti došlo k poškození všech hlavních složek tvořící životní prostředí. (Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020, uradprace.cz, 2020; Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2019, czso.cz, 2019)

„Hlavní složky životního prostředí jsou ovzduší, voda, hornina, půda, organismy, ekosystémy a energie“ (Životní prostředí, samosebou.cz, © 2021).

4.1.1 Demografický vývoj obyvatelstva v Moravskoslezském kraji

Z tabulky č.1 je patrné, že celkový růst obyvatel je degresivní. Od roku 2008 do roku 2019 se počet obyvatel snížil o 49 716 obyvatel. Přesto, že Moravskoslezský kraj byl v roce 2019 třetí v pořadí krajů s největším počtem obyvatel, je v tomto kraji od roku 2009

zaznamenán celkový úbytek obyvatelstva způsoben především úbytkem stěhováním. Přičemž počet vystěhovaných obyvatel ženského pohlaví převyšuje od roku 2012 počet vystěhovaných obyvatel mužského pohlaví. Velký propad v počtu obyvatel u obou pohlaví v Moravskoslezském kraji byl zaznamenán v roce 2011¹, kdy bylo provedeno statistické šetření Sčítání lidu, domů a bytů (dále jen SLDB). Na základě SLDB došlo ke korekci dat, a proto je snížení čísel daleko markantnější než po zbytek znázorněné časové řady. Od roku 2009 je zaznamenán přirozený úbytek. Nejvíce obyvatel zemřelo v Moravskoslezském kraji v roce 2017, což je maximum od roku 1995. Úbytek stěhováním vykazoval v roce 2010 nejvyšší hodnotu za celou časovou řadu, a to proto, že se v tomto roce vystěhovalo 8 417 osob. Dále je z tabulky vidět, že žen je v kraji více než mužů, a to i přesto, že se ročně narodí více mužů než žen. Tato situace je zapříčiněna tím, že v tomto kraji zemře více mužů než žen. Naděje na dožití při narození v Moravskoslezském kraji je pro ženy vyšší než pro muže a pro obě pohlaví se samozřejmě rok od roku zvyšuje. V posledních letech 2018-2019 byla naděje při narození muže 74,5 let a při narození ženy 81,2 let. V rámci ČR naděje na dožití v tomto kraji patří mezi nejkratší. Nejčastější příčina smrti v tomto kraji byla u mužů v roce 2018 nemoc oběhové soustavy, dýchací soustavy a vznik nádorového onemocnění. Z toho na nemoc oběhové soustavy a dýchací soustavy zemřelo nejvíce mužů v Moravskoslezském kraji ze všech krajů v ČR. Dle autorky práce je tato situace jistě zapříčiněna i strukturou rozvrstvení pracovních pozic v sektorech, kde hlavní podíl je tvořen sekundárním sektorem, zejména v oblast těžkého (velkého) průmyslu. Autorka se domnívá, že je tento fakt dost ovlivněn i znečištěným prostředím, ve kterém obyvatelstvo žije. (Obyvatelstvo v Moravskoslezském kraji v roce 2017, czso.cz, 2019; Narození – vybrané území, vdb.czso.cz, 2021; 6 Úmrtnost, czso.cz, 2018; Obyvatelstvo – MSK, czso.cz, 2021; Stěhování – územní srovnání, vdb.czso.cz, 2021; Počet a věkové složení obyvatel k 31.12. – územní srovnání, vdb.czso.cz, 2019)

¹ Autorka práce údaje z roku 2011, kdy proběhlo statistické šetření SLDB, se zbytek řady ve své práci nesrovnává. Důvodem jsou velké rozdíly ve zjištěných datech oproti zbytku časové řady.

Tabulka 1 – demografický vývoj obyvatelstva v MSK

	celkový počet obyvatel (k 31.12.)	z toho muži	z toho ženy		živě narození	zemřeli	přirozený přírůstek/ úbytek	přistěhovalí	vystěhovalí	přírůstek/ úbytek stěhováním
2008	1 250 255	612 661	637 594	Pohyb obyvatel	13 402	12 974	428	6 591	6 661	-70
2009	1 247 373	610 997	636 376		13 238	13 245	-7	4 833	7 708	-2 875
2010	1 243 220	608 109	635 111		13 099	13 293	-194	4 458	8 417	-3 959
2011	1 230 613	602 108	628 505		11 807	13 384	-1 577	4 057	6 572	-2 515
2012	1 226 602	600 480	626 122		11 787	13 148	-1 361	4 369	7 019	-2 650
2013	1 221 832	598 271	623 561		11 603	13 284	-1 681	4 417	7 506	-3 089
2014	1 217 676	596 390	621 286		11 999	13 117	-1 118	4 805	7 843	-3 038
2015	1 213 311	594 412	618 899		11 866	13 550	-1 684	5 125	7 806	-2 681
2016	1 209 879	593 064	616 815		12 052	13 133	-1 081	5 578	7 929	-2 351
2017	1 205 886	591 343	614 543		12 078	13 560	-1 482	5 550	8 061	-2 511
2018	1 203 299	590 516	612 783		12 387	13 649	-1 262	6 114	7 439	-1 325
2019	1 200 539	589 298	611 241		12 056	13 762	-1 706	6 444	7 498	-1 054

zdroj: dle ČSÚ – Obyvatelstvo – MSK, 2021; vlastní zpracování

4.2 Obecná charakteristika hlavního města Prahy

Praha je hlavní město České republiky, které je spravováno Zastupitelstvem hlavního města Prahy. Dalšími orgány tohoto statutárního města je Rada, Magistrát, primátor, zvláštní orgány a Městská policie hlavního města Prahy. Praha je součástí světového dědictví UNESCO. Praha je situována ve středu České vysočiny, a lze ji považovat vzhledem k zeměpisné poloze za střed Evropy. Hlavní město České republiky leží na ploše 496 km² a zaujímá 0,6% území České republiky. Prahu proto lze označit za největší město České republiky. Praha má výrazný vliv na českou ekonomiku, protože přispívá jednou čtvrtinu na tvorbu hrubého domácího produktu České republiky. Nejrozvinutější je v tomto městě terciální sektor, který tvoří služby. Praha tvoří největší regionální trh v republice. To potvrzuje i fakt, že Praha zaměstnává obyvatele i z okolních krajů. Velmi typické je to pro Středočeský kraj, kdy lidé často mají domek postavený na periférii Prahy (suburbanizační pás kolem hlavního města) a do práce dojíždějí do Prahy. Praha trpí na znečištěné ovzduší, které je zapříčiněno hustou dopravou, výrobou tepla a elektrickou energií. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020, uradprace.cz,

2020; Statistická ročenka hl. m. Prahy 2019, czso.cz, 2019; Důvod a způsob založení, Praha.eu, 2005; 2. Základní charakteristika území, sídelní a správní struktura; czso.cz, 2014)

4.2.1 Demografický vývoj obyvatelstva v Praze

Tabulka č. 2 zobrazuje celkový počet obyvatel od roku 2008 do roku 2019. Jak je z tabulky patrné, tak počet obyvatel v Praze od začátku stanovené časové řady, tedy od roku 2008, každoročně přibývá kromě dvou výjimek. Za jedenáct let počet obyvatel vzrostl o 91 066 osob. Výjimkou byl rok 2013, který byl zapříčiněn záporným migračním saldem (dle autorky práce může jít o důsledek suburbanizačních vlivů, které začaly zejména po roce 2010 výrazněji akcelarovat). Dále velký propad obyvatel byl zaznamenán v roce 2011, kdy o rok dříve Praha vykazovalo o 15 494 obyvatel více. Tento propad byl zapříčiněn tím, že v roce 2011 proběhlo statistické šetření SLDB. Toto šetření provedlo korekci dat, tím pádem došlo ke statistickému snížení obyvatel v Praze. Praha byla v roce 2019 v pořadí druhá, ze všech krajů v České republice, s největším počtem obyvatel. V Praze je zaznamenán celkový přírůstek obyvatel, který je způsoben především přírůstkem stěhování. Největší nárůst obyvatel, kromě roku 2008, byl zaznamenán v roce 2014, což bylo hlavně zapříčiněno vysokým přírůstkem stěhování ve výši 13 372 osob. V roce 2014 se přistěhovalo více žen než mužů a vystěhovalo se více mužů než žen. Od roku 2015 počet přistěhovalých opět roste. V roce 2019 se přistěhovalo celkem 42 328 osob, což je nejvíce od roku 2008, kdy bylo generováno nejvíce přistěhovalých obyvatel za tuto časovou řadu. V hlavním městě je také vysoký počet živě narozených dětí. Nejvyšší přirozený přírůstek byl zaznamenán v roce 2017, a to proto, že tento rok se narodilo 15 324 dětí. Z tabulky je dále vidět, že počet žen převyšuje počet mužů. Naděje na dožití při narození mužů je kratší než u žen, přesto obě pohlaví mají jednu z nejdělsích nadějí na dožití ze všech krajů v České republice při narození v Praze. V roce 2018-2019 u mužů naděje na dožití dosahovala výši 78,4 let u žen výši 83 let. V roce 2018 na nemoc nervové soustavy zemřelo nejvíce obyvatel mužského pohlaví z hlavního města z celé České republiky. Dle autorky práce toto onemocnění může být způsobeno nadměrným přepracováním a stresovým přetížením, což je dáno rušností města a vyžadovaným pracovním nasazením. (Úmrtnostní tabulky, czso.cz, 2020; Obyvatelstvo – Praha, czso.cz, 2021; Počet a věkové složení obyvatel k 31.12. – územní srovnání, vdb.czso.cz, 2019; 6 Úmrtnost, czso.cz, 2018; Stěhování – územní srovnání, vdb.czso.cz, 2021)

Tabulka 2 – demografický vývoj obyvatelstva v Praze

	počet obyvatel (k 31.12)	z toho muži	z toho ženy	živě narození	zemřelí	přirozený přírůstek/úbytek	přistěhovalí	vystěhovalí	přírůstek/úbytek stěhováním
2008	1 233 211	599 038	634 173	14 339	12 269	2 070	47 194	28 150	19 044
2009	1 249 026	608 316	640 710	14 488	12 365	2 123	38 094	24 402	13 692
2010	1 257 158	612 072	645 086	14 792	12 266	2 526	33 461	27 855	5 606
2011	1 241 664	602 987	638 677	13 968	12 092	1 876	28 291	22 540	5 751
2012	1 246 780	605 484	641 296	14 176	12 411	1 765	32 194	28 843	3 351
2013	1 243 201	602 613	640 588	13 867	12 149	1 718	30 473	35 770	-5 297
2014	1 259 079	610 376	648 703	14 624	12 118	2 506	40 332	26 960	13 372
2015	1 267 449	614 669	652 780	14 759	12 420	2 339	33 711	27 680	6 031
2016	1 280 508	621 565	658 943	14 929	12 141	2 788	36 901	26 630	10 271
2017	1 294 513	629 550	664 963	15 324	12 199	3 125	37 976	27 096	10 880
2018	1 308 632	638 009	670 623	15 460	12 417	3 043	40 503	29 427	11 076
2019	1 324 277	647 286	676 991	14 933	12 178	2 755	42 328	29 438	12 890

zdroj: dle ČSÚ – Obyvatelstvo – Praha, 2021; vlastní zpracování

4.3 Dosažené vzdělání obyvatel v Moravskoslezském kraji a v Praze

Cílem této kapitoly je zobrazit rozdíly v dosaženém vzdělání v Praze a Moravskoslezském kraji. Komparace je provedena jak z časového hlediska, tak z hlediska územního. Tabulka č. 3 zobrazuje dosažené vzdělání obyvatel starších 15 let dle výsledků statistického šetření SLDB z roku 2001 a 2011. V následující tabulce je vidět, že se úroveň vzdělání za deset let v Moravskoslezském kraji zvýšila. Počet obyvatel se základním, střední odborným vzděláním bez maturity a vyučením bez maturity se snížil. Naopak počet obyvatel s úplným středním vzděláním s maturitou se zvýšil. Důležité je upozornit také na zvýšení počtu obyvatel s vysokoškolským vzděláním. Podíl obyvatelstva s vysokoškolským titulem vůči celkovému počtu obyvatel starších 15 let v roce 2001 činil 7,58 % a v roce 2011 činil 11,24 %. Je možné pozorovat rozdíl o více jak 3,6 procentních bodů. V Moravskoslezském kraji je v obou zmíněných obdobích nejvíce obyvatel starších 15 let s vyučením bez maturity nebo se středním odborným vzděláním bez maturity. Na území hlavního města úroveň vzdělání také roste. Počet obyvatel s vysokoškolským titulem za deset let v Praze vzrostl o 35 %. Nejvíce obyvatel v Praze má úplné střední vzdělání s maturitou. Na rozdíl od Moravskoslezského kraje je v Praze daleko vyšší koncentrace vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Hodnota relativního podílu obyvatelstva v Praze s vysokoškolským titulem byla

v roce 2001 ve výši 17,5 % a v roce 2011 ve výši 23,61 %. Při porovnání Moravskoslezského kraje a Prahy v podílu obyvatelstva s vysokoškolským titulem vůči celkovému počtu obyvatel v roce 2011 je rozdíl ve výši 12,37 procentních bodů. Podle autorky práce je hlavní důvod vyššího počtu vysokoškolsky vzdělaných obyvatel v Praze ten, že je na tomto území větší výběr vysokých škol. Podle údajů z roku 2018 je v Praze lokalizováno celkově 28 veřejných a soukromých vysokých škol a Moravskoslezském kraji pouze 4. Horší dostupnost vzdělání a nižší výběr škol má za následek nižší vzdělanost obyvatel v Moravskoslezském kraji. Podle autorky práce je rostoucí počet obyvatel s vysokoškolským vzděláním v hlavním městě i Moravskoslezském kraji zapříčiněn tím, že je kladen stále větší důraz ze strany zaměstnavatelů na požadovanou kvalifikaci zaměstnanců a roste konkurence na trhu práce. (Srovnání krajů v České republice – 2019, czso.cz, 2020)

Tabulka 3 – vzdělání obyvatelstva v MSK a v Praze

STUPEŇ VZDĚLÁNÍ	2001		2011	
	obyvatelstvo 15 let a starší podle nejvyššího dosaženého vzdělání v MSK	obyvatelstvo 15 let a starší podle nejvyššího dosaženého vzdělání v Praze	obyvatelstvo 15 let a starší podle nejvyššího dosaženého vzdělání v MSK	obyvatelstvo 15 let a starší podle nejvyššího dosaženého vzdělání v Praze
bez vzdělání	5 568 (0,53 %)	1 465 (0,15 %)	5 888 (0,57 %)	2 462 (0,22 %)
základní vzdělání vč. neukončeného	265 452 (25,29 %)	146 511 (14,70 %)	201 832 (19,55 %)	113 327 (10,15 %)
střední vč. vyučení, bez maturity	407 247 (38,79 %)	292 029 (29,31 %)	362 120 (35,08 %)	226 686 (20,33 %)
úplné středí vzdělání s maturitou	245 665 (23,40 %)	309 156 (31,03 %)	267 023 (25,87 %)	333 228 (29,88 %)
nástavbové studium	21 389 (2,04 %)	29 722 (2,98 %)	27 042 (2,62 %)	36 110 (3,24 %)
vyšší odborné	10 713 (1,02 %)	22 993 (2,31 %)	9 739 (0,94 %)	23 942 (2,15 %)
vysokoškolské vzdělání	79 624 (7,58 %)	174 347 (17,50 %)	116 072 (11,24 %)	263 272 (23,61 %)
nezjištěno	14 147(1,35 %)	20 155 (2,02 %)	42 625 (4,13 %)	116 147 (10,42 %)
celkový počet obyvatel 15 let a starší	1 049 805 (100 %)	996 378 (100 %)	1 032 341 (100 %)	1 115 174 (100 %)

zdroj: dle ČSÚ – SLDB 2001 – MSK, Praha; VD.ČSÚ– SLDB 2011 – MSK, Praha; vlastní zpracování

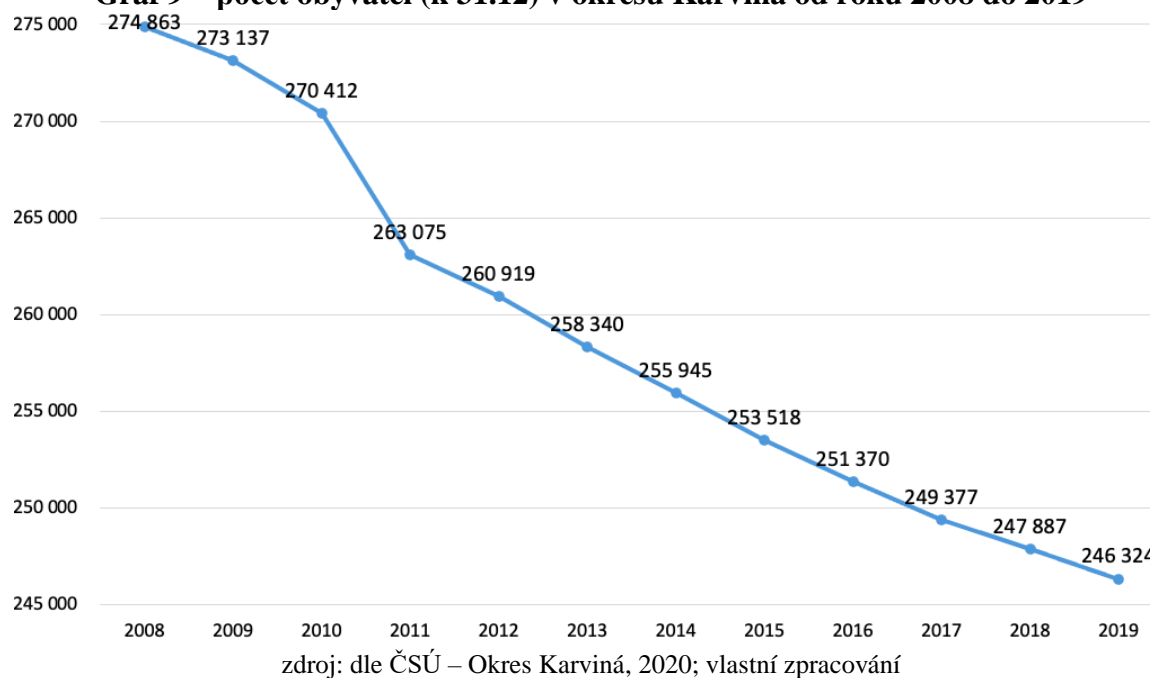
4.4 Okres Karviná

4.4.1 Demografický vývoj obyvatelstva

Následující graf č. 9 zobrazuje vývoj počtu obyvatelstva v regionu Karviná² od roku 2008 do roku 2019. Z grafu je zřejmé, že počet obyvatel v okrese Karviná neustále klesá. Za jedenáct let se snížil o 28 539 obyvatel. V roce 2011 byl velký propad v počtu obyvatel v okrese Karviná. Tento propad byl způsoben opravou dat v důsledku statistického šetření SLDB. Jinak křivka vykazuje plynulou sestupnou tendenci. Na vývoj počtu obyvatelstva působí přirozený přírůstek a migrační saldo. Oba ukazatele sledující demografický pohyb vykazují po celou dobu časové řady od roku 2008–2019 záporné hodnoty. To i přesto, že okres Karviná od roku 2013 zaznamenává rostoucí trend v počtu přistěhovalých obyvatel. V okrese Karviná po celou dobu časové řady je vyšší počet žen než mužů. Rozdíl je v podstatě zanedbatelný, pohybuje se v rozmezí 1-2 procentních bodů. Podle SLDB z roku 2011 bylo více zaměstnaných mužů než žen. Okres Karviná generuje nejvíce zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu, což je dáno hlavně charakteristickou a historií oblasti. V roce 2011 podle SLDB v průmyslu pracovalo celkem 32,5 % osob z celkového počtu zaměstnaných v okrese Karviná. Z toho muži tvořili 75 % a ženy 25 % pracovníků z celkového počtu zaměstnaných v průmyslu. (Tab. 114 Zaměstnaní podle pohlaví a podle odvětví ekonomické činnosti a podle nejvyššího ukončeného vzdělání, vdb.czso.cz, 2011; Okres Karviná, czso.cz, 2020)

² Pro účely této práce je využíván pojem okres Karviná. Z hlediska územního členění je region Karviná podobný územní celek, který byl v minulosti vyčleněn pro okres Karviná (ÚSC).

Graf 9 – počet obyvatel (k 31.12) v okrese Karviná od roku 2008 do 2019

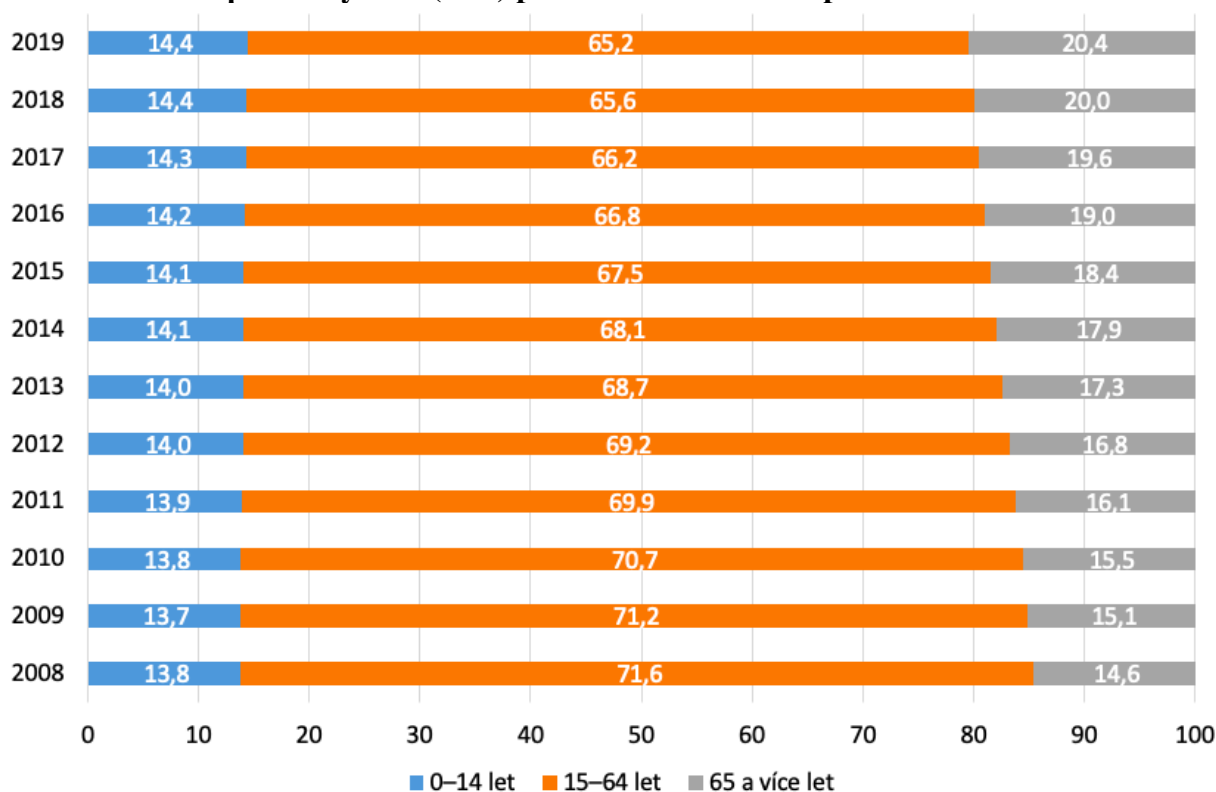


4.4.2 Věková struktura obyvatelstva

Graf č. 10 je rozdělen pro přehlednost do tří hlavních kategorií, a to konkrétně na obyvatelstvo v předproduktivním věku (0-14 let), v produktivním věku (15–64 let) a poproduktivním věku (65 a více). Jak je z grafu patrné, lidí v produktivní věku neustále ubývá. Od roku 2008 do roku 2019 se počet lidí v produktivním věku snížil o 6,4 procentních bodů. Naopak lidí v poproduktivním věku stále přibývá – za jedenáct let se jejich počet zvýšil o 5,8 procentních bodů. Počet obyvatel v předproduktivním věku také roste, ale daleko pomaleji než lidí v poproduktivním tzv. důchodovém věku. Počet obyvatel v předproduktivním věku vzrostl o 0,6 procentních bodů. Tato situace není pouze lokálním problémem, ale celorepublikovým problémem. Tento fakt může být důvodem pro opětné zvýšení hranice pro odchod do důchodu. Na počet obyvatel v produktivní věku připadá stále větší část lidí v poproduktivní věku neboli důchodovém věku. Stárnutím obyvatelstva dochází ke zvyšování průměrného věku, což úzce souvisí s rostoucím podílem lidí v poproduktivním věku. Průměrný věk v roce 2019 u mužů v okrese Karviná byl 41,9 let a u žen 45,2 let. Okres Karviná v roce 2019 měl nejvyšší průměrný věk ze všech okresů v Moravskoslezském kraji. Z pohledu demografické reprodukce Česká republika dlouhodobě spadá mezi regresivní typ věkové struktury, tzn. že dětská složka (0-14 let) nestačí na postreprodukční složku (nad

50 let). Regresivní typ je většinou typický pro vyspělé země³. Stárnoucí populace je celosvětový problém. Obavy jsou většinou spojovány se zvyšujícími výdaji na starobní důchody a nedostačujícími příjmy v podobě sociálního zabezpečení plynoucí z nedostatku ekonomicky aktivního obyvatelstva. (demografie.info, ©2004–2014; Okres Karviná, czso.cz, 2020; Průměrný věk a věková struktura obyvatel Moravskoslezského kraje v roce 2019, czso.cz, 2020)

Graf 10- počet obyvatel (v %) podle věkového zastoupení v okrese Karviná



zdroj: dle ČSÚ – Okres Karviná, 2020; vlastní zpracování

4.4.3 Dosažené vzdělání obyvatelstva

Tabulka č. 4 porovnává z časového hlediska změnu v dosaženém vzdělání u obyvatel starších 15 let v okrese Karviná. Data byla čerpána ze statistického šetření SLDB z roku 2001 a 2011. Při výpočtu relativní četnosti autorka došla k následujícím závěrům. Za deset let došlo k poklesu obyvatelstva s nižší úrovní vzdělání, a to konkrétně u obyvatelstva se základním vzděláním, středním odborným vzděláním a vyučením bez maturity. Naopak je zde viditelný

³ Pro účely této kapitoly je využito jednak *ekonomické* rozdělení demografické struktury (lidé v předproduktivním věku 0-14; lidé v produktivním věku 15-64; lidé v poproduktivní věku 65+) a rozdělení dle demografické *reprodukce* obyvatelstva (dětská složka 0-14; reprodukční složka 15-49; postreprodukční složka 50+).

nárůst relativního podílu obyvatelstva s vysokoškolským vzděláním a středním vzděláním s maturitou. Nejmarkantnější rozdíl lze vnímat u obyvatelstva se základním vzděláním. Podíl obyvatelstva se základním vzděláním v roce 2001 byl 26,94 %, v roce 2011 byl 21,34 %. Došlo tak ke snížení o 5,6 procentních bodů. Okres Karviná spadá společně s dalšími pěti okresy pod Moravskoslezský kraj. Moravskoslezském kraj v roce 2011 měl 166 072 obyvatel s vysokoškolským vzděláním. To znamená, že podíl obyvatelstva s vysokoškolským titulem v okrese Karviná vůči celkovému počtu obyvatel s vysokoškolským vzděláním v Moravskoslezském kraji v roce 2011 byl 17,48 %. Řadí se tak v pořadí ke třetímu okresu v Moravskoslezském kraji s největším počtem obyvatel starších 15 let s vysokoškolským titulem. (Tab. 155 Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle věku, nejvyššího ukončeného vzdělání, oborů vzdělání a podle pohlaví – Moravskoslezský kraj, vdb.czso.cz, 2011; Tab. 112 Obyvatelstvo podle pohlaví a podle věku, rodinného stavu a nejvyššího ukončeného vzdělání, vdb.czso.cz, 2011)

Tabulka 4 - vzdělání obyvatelstva v okrese Karviná

STUPEŇ VZDĚLÁNÍ	2001		2011	
	obyvatelstvo 15 let a starší podle nejvyššího dosaženého vzdělání	podíl obyvatel s daným stupněm vzdělání vůči celkovému počtu obyvatel 15 let a starší	obyvatelstvo 15 let a starší podle nejvyššího dosaženého vzdělání	podíl obyvatel s daným stupněm vzdělání vůči celkovému počtu obyvatel 15 let a starší
bez vzdělání	1 189	0,51 %	1 281	0,57 %
základní vzdělání vč. neukončeného	62 273	26,94 %	47 088	21,34 %
střední vč. vyučení, bez maturity	90 839	39,30 %	79 801	36,16 %
úplně střední vzdělání s maturitou	51 611	22,33 %	55 230	25,03 %
nástavbové studium	4 570	1,98 %	5 554	2,52 %
vyšší odborné	2 035	0,88 %	1 821	0,83 %
vysokoškolské vzdělání	14 467	6,26 %	20 285	9,19 %
nezjištěno	4 164	1,80 %	9 619	4,36 %
celkový počet obyvatel 15 let a starší	231 148	100 %	220 679	100 %

zdroj: dle ČSÚ – SLDB 2001 - Karviná; VD.ČSÚ– SLDB 2011 – Karviná; vlastní zpracování

4.5 Nezaměstnanost

V tabulce č. 5 je vidět počet nezaměstnaných osob a zaměstnaných osob z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel neboli tzv. pracovní síle. Ekonomicky aktivní

obyvatelstvo jsou osoby starší 15 let, které pracují a které nepracují, ale práci aktivně shánějí. Počet nezaměstnaných v Moravskoslezském kraji výrazně převyšuje počet nezaměstnaných v Praze. I přesto, že počet nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji od roku 2013 postupně ubývá, Moravskoslezský kraj vykazuje nejvyšší hodnoty v počtu nezaměstnaných osob z celé republiky. Důvodem poklesu počtu nezaměstnaných osob byla dle autorky ekonomická prosperita, kterou česká ekonomika od roku 2014 zaznamenávala. Ke snížení počtu nezaměstnaných došlo ve všech krajích České republiky. V roce 2009 je vidět v Moravskoslezském kraji i v Praze výší nárůst v počtu nezaměstnaných osob, což byl důsledek probíhající světové hospodářské krize. V Praze většina obyvatel pracuje v terciálním sektoru, což jsou služby jako např. obchod, bankovníctví, zdravotnictví, školství a další nevýrobní činnosti. V terciéru pracovalo za danou časovou řadu od roku 2008 do roku 2009 kolem 80 % zaměstnaných obyvatel starších 15 let. V Moravskoslezském kraji více jak polovina zaměstnaných pracovala v terciálním sektoru a méně než polovina v sekundárním sektoru. Sekundární sektor je např. zpracovatelský průmysl, stavebnictví, výroba a rozvod elektřiny. Zpracovatelský průmysl přeměňuje suroviny získané v primárním sektoru do výrobků. V Moravskoslezském kraji pracovalo v sekundárním sektoru procentuálně vyjádřeno dvakrát tolik zaměstnaných obyvatel starších 15 let než v Praze. Primární sektor, kam patří např. lesnictví, rybolov, zemědělství a těžba nerostných surovin, v Praze není vůbec významný. Nejvíce zaměstnaných v priméru pracovalo v Praze v roce 2012, a to ve výši 0,39 % z celkového počtu zaměstnaných obyvatel starších 15 let. V Moravskoslezském kraji probíhá těžba uhlí. Z tohoto důvodu je podle autorky počet zaměstnaných v primárním sektoru o něco významnější než v hlavním městě. Nejvíce zaměstnaných obyvatel starších 15 let pracovalo v priméru v roce 2015 výši 2, 21 %. (Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let, vdb.czso.cz, 2021; Klínský, Münch, 2015; Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku ČR, czso.cz, 2011; Analýza vývoje ekonomiky ČR za rok 2014, mpo.cz, 2015; Urban, 2011)

Tabulka 5 - počet nezaměstnaných (tis. osob) v MSK a v Praze

rok	Moravskoslezský kraj – počet obyvatel starších 15 let (v tis. osob)						Praha – počet obyvatel starších 15 let (v tis. osob)					
	ekonomicky aktivní	nezaměstnaní	zaměstnaní	Podíl zaměstnaných v daném sektoru vůči celkovému počtu zaměstnaných obyvatel starších 15 let v %			ekonomicky aktivní	nezaměstnaní	zaměstnaní	Podíl zaměstnaných v daném sektoru vůči celkovému počtu zaměstnaných obyvatel starších 15 let v %		
				primární	sekundární	terciární				primární	sekundární	terciární
2008	614	45,3	568,6	2,07%	44,78%	53,15%	658,1	12,5	645,6	0,11%	18,40%	81,49%
2009	617,2	59,7	557,5	1,98%	42,26%	55,76%	680,8	20,8	660	0,40%	19,77%	79,83%
2010	605	61,4	543,5	1,91%	42,65%	55,44%	682,4	25,6	656,8	0,34%	18,04%	81,62%
2011	596,2	55,5	540,7	2,04%	43,63%	54,33%	658,9	23,7	635,2	0,28%	17,13%	82,59%
2012	600,1	57,1	543	2,14%	42,47%	55,39%	668,5	20,9	647,6	0,39%	19,16%	80,45%
2013	603,8	59,7	544,1	2,05%	40,37%	57,58%	670,4	21	649,4	0,34%	19,96%	79,70%
2014	601	51,9	549,1	2,02%	41,45%	56,53%	664,5	16,5	648	0,23%	18,92%	80,86%
2015	599,6	48,8	550,9	2,21%	42,33%	55,46%	668,4	18,8	649,6	0,24%	18,37%	81,39%
2016	611,7	42,3	569,4	1,59%	42,13%	56,28%	678,6	15,2	663,3	0,35%	17,42%	82,23%
2017	610,2	28,8	581,4	2,11%	41,11%	56,78%	697,9	12	685,9	0,26%	17,38%	82,36%
2018	611,2	22,5	588,7	1,72%	42,05%	56,23%	715,9	9,1	706,8	0,19%	18,40%	81,41%
2019	601,8	22	579,8	1,28%	41,53%	57,19%	723	9,4	713,6	0,09%	16,86%	83,05%

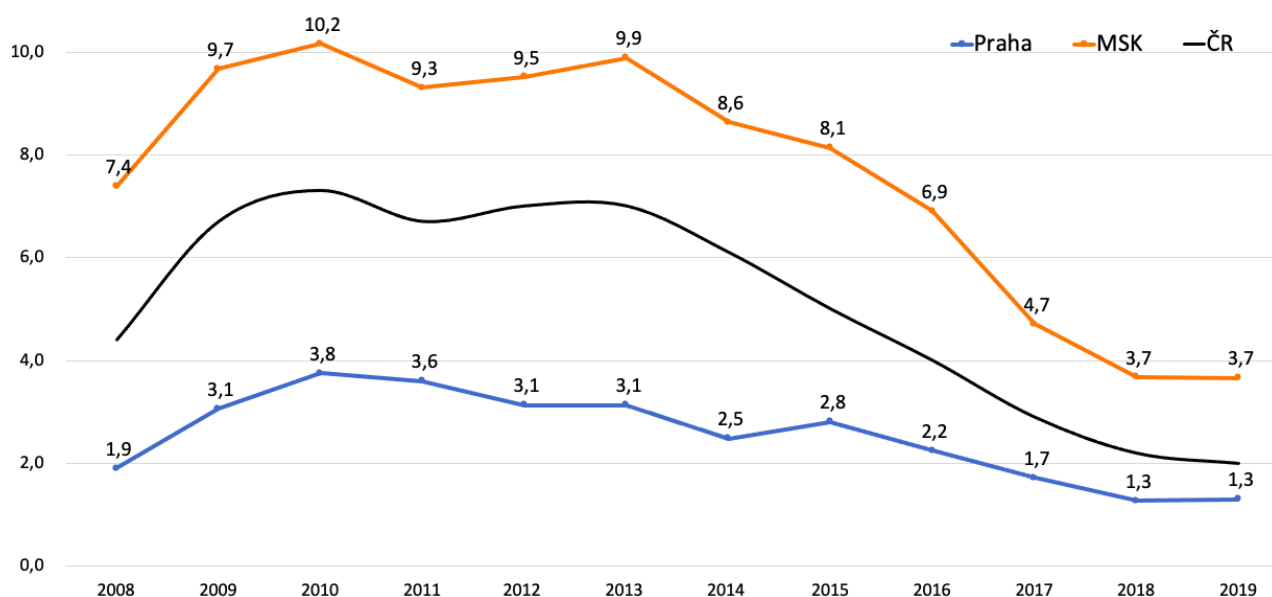
zdroj: dle ČSÚ – Zaměstnanost, nezaměstnanost – Praha, MSK, 2021; vlastní zpracování

Česká republika používá dva ukazatele při měření míry nezaměstnanosti, a to konkrétně Obecnou míru nezaměstnanosti⁴ a Podíl nezaměstnaných osob. Jak je vidět z grafu č. 11, Praha má daleko nižší Obecnou míru nezaměstnanosti než Moravskoslezský kraj. Podle nejaktuálnějších dat z roku 2019 Obecná míra nezaměstnanosti v Praze dosahovala 1,3 %. Naproti tomu Obecná míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v roce 2019 dosahovala 3,7 %, což je nejvyšší Obecná míra nezaměstnanosti v celé České republice. Praha společně se Středočeským krajem a Plzeňským krajem patřila v roce 2019 ke krajům s nejmenší Obecnou mírou nezaměstnanosti. V roce 2013 došlo v Moravskoslezském kraji k výraznému zvýšení hodnoty ukazatele míry nezaměstnanosti – Obecné míry nezaměstnanosti na 9,9 %. Na tomto zvýšení měly největší podíl ženy, u nichž Obecná míra nezaměstnanosti generovala hodnotu 12,1 %. V roce 2013 bylo zaznamenáno v Moravskoslezském kraji 33 000 nezaměstnaných žen, což je nejvíce nezaměstnaných žen za období od 2008 do roku 2019. Ekonomicky neaktivního obyvatelstva ženského pohlaví je

⁴Obecná míra nezaměstnanosti je makroekonomický ukazatel využívaný Českým statistickým úřadem dle metodiky Eurostatu na základě doporučení ILO,

více než ekonomicky neaktivního obyvatelstva mužského pohlaví v obou krajích za celé znázorněné období. Podle autorky práce je vyšší počet ekonomicky neaktivního obyvatelstva ženského pohlaví způsoben tím, že ženy často zůstávají doma a starají se o domácnost, anebo dříve odcházejí do důchodu. (Zaměstnanost, nezaměstnanost– MSK, czso.cz, 2021; Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let, vdb.czso.cz, 2021)

Graf 11- Obecná míra nezaměstnanosti (v %) v MSK a v Praze

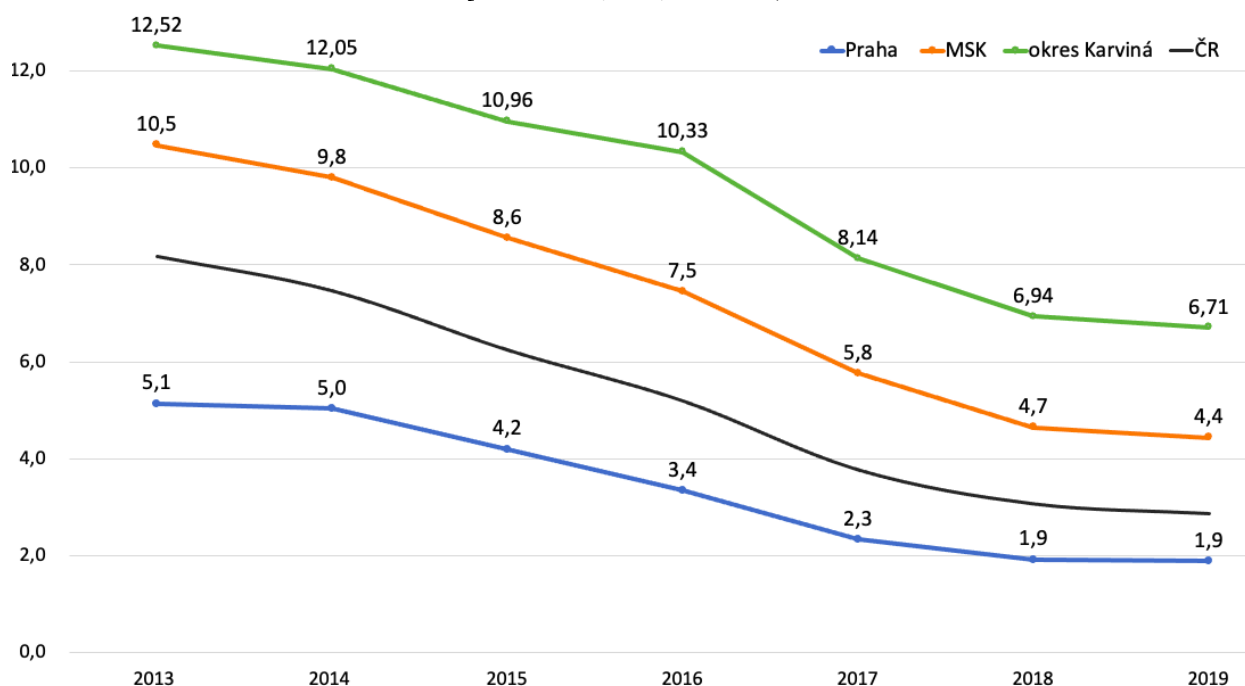


zdroj: dle ČSÚ – Zaměstnanost, nezaměstnanost – Praha, MSK, časové řady, 2021; vlastní zpracování

Vývoj ukazatele Podílu nezaměstnaných osob, který využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí, je znázorněn v grafu č. 12. V tomto grafickém znázornění jsou vidět hodnoty ukazatele míry nezaměstnanosti – Podílu nezaměstnaných osob v hlavním městě Praha a v okrese Karviná, který je součástí Moravskoslezského kraje. V grafu lze vidět podobný trend vývoje ukazatele Podílu nezaměstnaných osob v okrese Karviná a v Moravskoslezském kraji. Je zde však rozdíl v tom, že Podíl nezaměstnaných osob v okrese Karviná dosahoval vyšších hodnot. Praha v roce 2019 vykazovala nejmenší hodnotu Podílu nezaměstnaných osob ve výši 1,9 % ze všech krajů v ČR. Moravskoslezský kraj podle ukazatele Podílu nezaměstnaných osob, který vykazoval v roce 2019 hodnotu 4,44 %, naopak generoval nejvyšší hodnotou ze všech krajů v České republice. Moravskoslezský kraj v obou ukazatelích měření míry nezaměstnanosti výrazně převyšuje celorepublikový průměr. Nejvyšší hodnotu ukazatele Podílu nezaměstnaných osob v roce 2019 vykazoval okres Karviná s 6,71 %. Konkrétně v tomto kraji v roce 2019 Podíl nezaměstnaných osob dosahoval

hodnoty 7,06 % u mužů a 6,33 % u žen. Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvo v práceschopném věku od roku 2013 v okrese Karviná i v Praze postupně klesá. V roce 2013, kdy ukazatel Podíl nezaměstnaných osob nahradil ukazatel Míra registrované nezaměstnanosti, ukazatel Podíl nezaměstnaných osob dosahoval hodnoty 12,52 %. Mezi rokem 2013 a 2019 u ukazatele Podílu nezaměstnaných osob měřeném v okrese Karviná došlo ke snížení o 5,81 procentních bodů. V Praze za stejné období u ukazatele Podílu nezaměstnaných osob došlo ke snížení o 3,2 procentních bodů. I když se ukazatel Podíl nezaměstnaných osob v Praze snížil o méně procentních bodů než v okrese Karviná, je nezaměstnanost daleko nižší v Praze než v Karviné. Rozdíl mezi Podílem nezaměstnaných osob dosahovaném v Praze a v okrese Karviná v roce 2019 je ve výši 4,81 procentních bodů. Navzdory tomu, že od roku 2013 docházelo ke snížení hodnoty ukazatele Podílu nezaměstnaných osob, tento ukazatel v okrese Karviná od roku 2016 vykazuje nejvyšší hodnoty ze všech okresů v Moravskoslezském kraji. Od roku 2013 do roku 2016 nejvyšší hodnoty vykazoval okres Bruntál. Dle autorky toto zhoršení způsobila situace spojená s finančními problémy podniku OKD a.s., kdy v roce 2016 těžební společnost na sebe podala ke Krajskému soudu v Ostravě návrh na insolvenční řízení. Na odvrácení možného nebezpečí, které je spojeno s konkurzem, byl společně s insolvenční návrhem podán i plán na reorganizaci OKD a.s. V roce 2017 byla ukončena těžba na dole Paskov. Kvůli pozvolnému útlumu dolů a zlepšení situace těžební společnosti bylo v roce 2018 OKD a.s. odkoupeno akciovou společností Prisko, která je vlastněná státem. Od roku 2016 do roku 2019 bylo propuštěno 3 275 vlastních zaměstnanců OKD a.s. Podle autorky práce je velmi pravděpodobné, že situace v důsledku vládních opatření vlivem pandemie Covid – 19 bude mít negativní dopad na zaměstnanost nejen v Moravskoslezském kraji, ale i pro i celou Českou republiku. Z toho důvodu lze očekávat zvýšení nezaměstnanosti v celé republice. (Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce stav k 31.12., vdb.czso.cz, 2021; Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob – územní srovnání, vdb.czso.cz, 2021; okd.cz, ©2012; Regionální profil – shrnutí podmínek a faktorů ovlivňujících trh práce v kraji MSK 2018, uradprace.cz, 2019; Výroční zpráva 2019, okd.cz, 2020; Proces reorganizace OKD úspěšně završen, mfcr.cz, 2018)

Graf 12 – Podíl nezaměstnaných osob (v %) v MSK, v Praze a v okrese Karviná



zdroj: dle ČSÚ – Zaměstnanost, nezaměstnanost – Praha, MSK, časové řady, 2021; Okres Karviná, 2020; vlastní zpracování

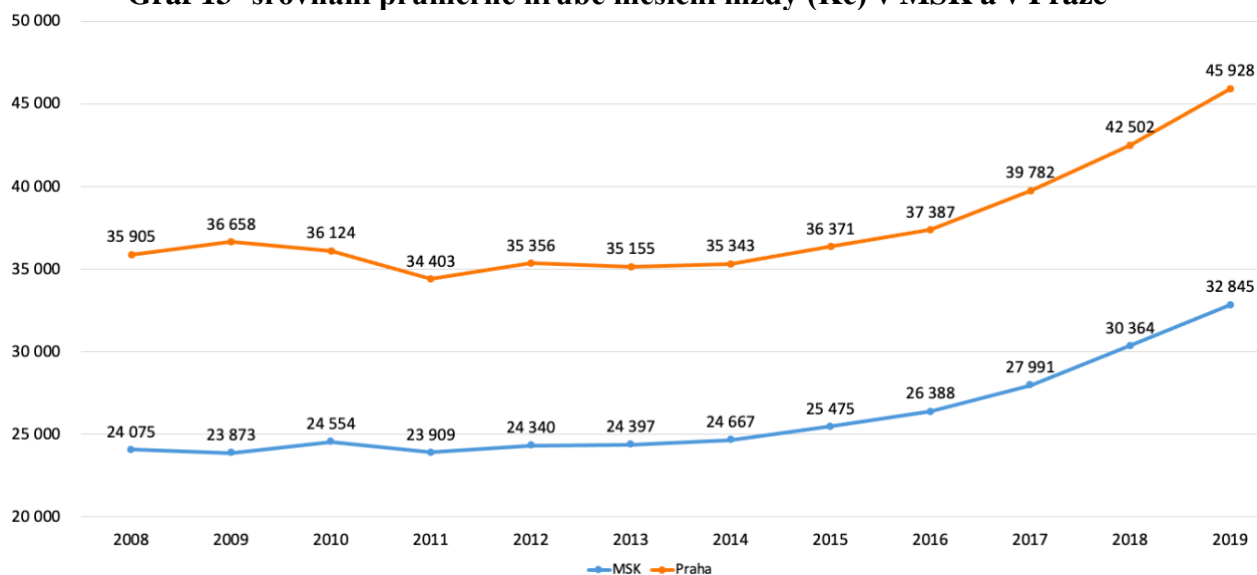
4.6 Mzdové srovnání v Moravskoslezském kraji a v Praze

Graf č. 13 zobrazuje srovnání průměrné hrubé měsíční mzdy v Kč⁵ od roku 2008 až do roku 2019. Průměrná hrubá měsíční mzda v obou krajích vykazuje pozvolný rostoucí trend až na rok 2011, kdy v obou krajích došlo k poklesu. Tento pokles byl způsoben odlišnou metodou výpočtu průměrných hrubých měsíčních mezd zaměstnanců, kdy od roku 2011 jsou do výpočtu zahrnuty všechny podnikatelské i nepodnikatelské subjekty. Na růst průměrných hrubých měsíčních mezd má vliv i ekonomická krize od roku 2009, která byla následkem globální finanční krize v roce 2008. Za jedenáct let se průměrná hrubá měsíční mzda v Praze zvýšila o 10 023 Kč. V Moravskoslezském kraji se průměrná hrubá měsíční mzda od roku 2008 do roku 2019 zvýšila o 8 770 Kč. Mzdy ovlivňuje průměrná roční míra inflace představující přírůstek průměrného ročního indexu spotřebitelských cen. Ten představuje podíl mezi průměrnou cenovou hladinou za dvanáct měsíců daného roku a mezi průměrnou cenovou hladinou za dvanáct měsíců roku předešlého a je vyjádřen v procentech. Při zjišťování skutečného zvýšení mezd je nutné počítat s reálnou mzdou, což je nominální mzda

⁵ Průměrná hrubá měsíční mzda byla vypočtena podle skutečně odpracované doby. Nezahrnuje neplacenou nepřítomnost v práci jako např. nemocenskou. Do roku 2010 bylo vypočtena na základě statistického vzorku. Od roku 2011 jsou do hrubé měsíční mzdy zahrnuty všechny podnikatelské i nepodnikatelské subjekty v ČR.

očištěná o inflaci. Reálná mzda představuje kupní sílu nominálních mezd neboli to, co si můžeme za daný objem peněz skutečně koupit. Průměrná roční míra inflace v roce 2019 dosahovala 2,8 %. Průměrná hrubá měsíční mzda v Praze v roce 2019 je nejvyšší ze všech krajů a také vyšší než celorepublikový průměr, který dosahoval hodnoty 36 336 Kč. V hlavním městě v roce 2019 průměrná hrubá měsíční mzda mužů dosahovala 51 097 Kč a u žen 39 971 Kč. V Moravskoslezském kraji průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2019 dosahovala 32 845 Kč, což je devátý nejvyšší plat v České republice ze všech krajů a jedná se o podprůměrnou mzdu v ČR. Muži v Moravskoslezském kraji v roce 2019 měli průměrnou hrubou měsíční mzdu 35 584 Kč a ženy 29 397 Kč. Rozdíly ve finančním ohodnocení v různých krajích České republiky lze vnímat i podle klasifikace zaměstnání (dále jen CZ – ISCO), která rozděluje zaměstnání podle úrovně dovedností a typu provozované práce. Podle CZ – ISCO měli programátoři počítačových aplikací spadající pod hlavní třídu 2 Specialisté v Praze v roce 2019 průměrnou hrubou měsíční mzdu ve výši 61 036 Kč, což je o 15 670 více než v Moravskoslezském kraji. Správci webu, technici počítačových sítí a systémů patřící pod hlavní třídu 3 Techničtí a odborní pracovníci měli v Praze průměrnou hrubou mzdu ve výši 45 411 Kč a v Moravskoslezském kraji 36 770 Kč. Dle autorky práce je průměrná hrubá měsíční mzda v Praze ovlivněna i vyšší koncentrací sídel firem a dalšími faktory související s vyšším zastoupením pracovníků na vysokých a lépe placených pozicích. Z tohoto důvodu se nelze průměrnou hrubou měsíční mzdou zcela řídit. Uvádí se, že na průměrnou mzdu dosáhne pouze 1/3 zaměstnanců. Daleko přesnější ukazatel je medián, což je mzda evidovaných zaměstnanců situována uprostřed jejich mzdové řady. V Praze v roce 2019 byl medián 37 602 Kč a v Moravskoslezském kraji 29 881 Kč. Autorka práce si myslí, že medián v Praze je vyšší než v Moravskoslezském kraji proto, že mzdy jsou přizpůsobeny nákladům na živobytí, které jsou v Praze vyšší než v ostatních krajích. V neposlední řadě je zde i vyšší koncentrace zaměstnanců s vysokoškolským titulem. (Inflace – druhy, definice, tabulky, czso.cz, 2021; Průměrné hrubé měsíční mzdy podle klasifikace zaměstnání – mezikrajské srovnání, vdb.czso.cz, 2019; Mzdy, náklady práce – Praha, czso.cz, 2021; Mzdy náklady práce – MSK, czso.cz, 2021; Průměrná mzda v Česku, aktualne.cz, 2020; Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku ČR, czso.cz, 2011; Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, czso.cz, 2010)

Graf 13- srovnání průměrné hrubé měsíční mzdy (Kč) v MSK a v Praze



zdroj: dle ČSÚ – Mzdy, náklady práce – Praha, MSK, 2021; vlastní zpracování

4.7 Největší zaměstnavatelé v Moravskoslezském kraji

V tabulce č. 6 je přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okresech Moravskoslezského kraje. Seřazení podniků je podle počtu zaměstnaných osob v jednotlivých podnicích, které zaměstnávaly v roce 2018. Z tabulky je patrné, že od roku 2018 již není nejvýznamnější zaměstnavatel podnik OKD a.s. sídlící v okrese Karviná, který se specializuje na těžbu černého uhlí. Kvůli finančním potížím, kterým společnost dlouhodobě čelí, dochází k hromadnému propuštění zaměstnanců OKD a.s. V roce 2016 bylo v podniku OKD a.s. zaměstnáno 9 595 osob a v roce 2017 bylo zaměstnáno už jen 7 258 osob. Došlo tedy k meziročnímu snížení o 2 337 zaměstnanců. O rok později v roce 2018 se snížil počet zaměstnaných o 511 zaměstnanců na 6 747 zaměstnanců. Za dva roky tak došlo k propuštění v celkové výši 2 848 zaměstnanců těžební společnosti OKD a.s. Dalším významným zaměstnavatelem v okrese Karviná, se sídlem v městě Bohumín, je podnik Bonatrans Group, a. s. Akciová společnost Bonatrans Group se specializuje na oblast železničního průmyslu. Jako jediná v České republice se specializuje na výrobu dvojkolí. Dále vyrábějí například kola, nápravy, tlumiče hluku atd. Dalším významným zaměstnavatelem soustředící se na průmyslovou výrobu v okrese Karviná je podnik ŽDB Drátovna, a.s. Tento podnik s bohatou historií vyrábí lana, kordy, dráty, pružiny, drátěné výrobky a průvlaky. Jediný akcionář společnosti ŽDB DRÁTOVNA je největší zaměstnavatel v Moravskoslezském kraji TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY, který sídlí v okrese Frýdek – Místek. TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY a.s. se zaměřují na výrobu různých druhů oceli. Další výrobky této akciové

společnosti jsou např. kolejnice, koksochemické výrobky, vedlejší hutní výrobky. TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY a.s. v roce 2018 nahradily do té doby největšího zaměstnavatele v Moravskoslezském kraji – podnik OKD a.s. V roce 2018 zaměstnávaly o 378 zaměstnanců více než podnik OKD a.s. Nejvíce obyvatel v Moravskoslezském kraji pracuje ve zpracovatelském průmyslu. Podle statistik z roku 2018 v Moravskoslezském kraji sídlilo 234 průmyslových podniků zaměstnávajících celkem 108 018 osob. Tento kraj byl v roce 2018 druhý v pořadí za Středočeským krajem, který zaměstnával nejvíce zaměstnanců v průmyslu. Moravskoslezský kraj ihned po Jihomoravském kraji měl v roce 2018 nejvíce průmyslových podniků v České republice. V roce 2018 tržby z prodeje výrobků a služeb průmyslových podniků v Moravskoslezském kraji dosahovaly celkem 557,2 mld. Kč. Tabulka č. 6 znázorňuje třicet nejvýznamnějších zaměstnavatelů v kraji podle klasifikace ekonomické činnosti (dále jen CZ – NACE). Podle této tabulky devět nejvýznamnějších zaměstnavatelů ze třiceti nejvýznamnějších zaměstnavatelů v kraji spadá pod CZ – NACE oddíl 29, což je výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů, návěsů. Celkově v těchto devíti podnicích uvedených níže, spadajících pod CZ – NACE oddíl 29, bylo v roce 2017 zaměstnáváno 17 228 zaměstnanců a v roce 2018 byl počet zaměstnanců 17 366. Jedná se o roční nárůst o 138 zaměstnanců. Dále jsou významným zaměstnavatelem v kraji i nemocnice, které jsou zařazeny pod CZ-NACE oddíl 86. Celkem ve zdravotnictví v uvedených nemocnicích v roce 2017 pracovalo 9 530 zaměstnanců a v roce 2018 celkově 9 892 zaměstnanců. Počet zaměstnanců se tak zvýšil o 362 osob. V neposlední řadě jsou v Moravskoslezském kraji i významní zaměstnavatelé společnosti podle CZ – NACE oddíl 24 s názvem činnosti výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárenství. Sem se řadí akciové společnosti Třinecké Železárny, Liberty Ostrava, ŽDB Drátovna a AL Invest Břidličná. Tyto akciové společnosti zaměstnávaly v roce 2017 dohromady 13 447 zaměstnanců a v roce 2018 celkově 13 213 zaměstnanců. Došlo tak k mírnému poklesu počtu zaměstnanců, které bylo zapříčiněno poklesem zaměstnanců v podniku Liberty Ostrava a.s. (Regionální profil – shrnutí podmínek a faktorů ovlivňujících trh práce v kraji MSK 2018, uradprace.cz, 2019; Regionální profil – shrnutí podmínek a faktorů ovlivňujících trh práce v kraji MSK 2020, uradprace.cz, 2020; Průmysl v Moravskoslezském kraji v roce 2018, czso.cz, 2020; ghh-bonatrans.com, ©2018; dratovna.cz, 2021; okd.cz, ©2012; trz.cz, ©2021; Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE, vdb.czso.cz, 2021; Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE, czso.cz, 2020)

Tabulka 6- nejvýznamnější zaměstnavatelé v MSK

POŘADÍ	PODNIK		ZAMĚSTNANCI		OKRES
	NÁZEV	CZ – NACE	2017	2018	
1.	Třinecké Železárny a.s.	24	7 034	7 125	Frýdek – Místek
2.	OKD a.s.	5	7 258	6 747	Karviná
3.	Liberty Ostrava a.s.	24	4 414	4 093	Ostrava – město
4.	Fakultní nemocnice Ostrava	86	3 282	3 512	Ostrava – město
5.	Hyundai Motor Manufacturing Czech, s.r.o.	29	3 287	3 312	Frýdek – Místek
6.	Varroc Lighting Systém, s.r.o.	27	2 822	3 199	Nový Jičín
7.	Brose CZ, s.r.o.	29	2 954	2 955	Nový Jičín
8.	Tieto Czech, s.r.o.	62	2 104	2 285	Ostrava – město
9.	Vysoká škola báňská – Technická, univerzita Ostrava	85	2 157	2 164	Ostrava – město
10.	Dopravní podnik Ostrava, a.s.	49	1 960	2 001	Ostrava – město
11.	Městská nemocnice Ostrava, příspěv. org.	86	2 004	1 950	Ostrava – město
12.	Hanon Systems Autopal, s.r.o.	29	1 908	1 900	Nový Jičín
13.	Brano, a.s.	29	1 898	1 889	Opava
14.	Tatra Trucks, a.s.	29	1 889	1 740	Nový Jičín
15.	Bonatrans Group, a.s.	30	1 645	1 693	Karviná
16.	KES – kabelové a elektrické systémy, spol. s.r.o.	29	1 449	1 602	Ostrava – město
17.	Sungwoo Hitech, s.r.o.	29	1 515	1 556	Ostrava – město
18.	Teva Czech Industries, s.r.o.	21	1 590	1 555	Opava
19.	PKP cargo international a.s.	49	1 498	1 445	Ostrava – město
20.	Model Obaly, a.s.	17	1 337	1 349	Opava
21.	Strojírny a stavby Třinec, a.s.	28	1 327	1 306	Frýdek – Místek
22.	Mahle Behr Ostrava, s.r.o.	29	1 152	1 250	Nový Jičín
23.	OKIN BPS, a.s.	62	1 428	1 246	Ostrava – město
24.	Plakor Czech, s.r.o.	29	1 176	1 162	Nový Jičín
25.	Slezská nemocnice v Opavě, příspěv. org.	86	1 130	1 142	Opava
26.	Nemocnice s poliklinikou Karviná – Ráj, příspěv. org.	86	1 129	1 131	Karviná
27.	Nemocnice Nový Jičín	86	995	1 121	Nový Jičín
28.	Nemocnice ve Frýdku-Místku, příspěv. org.	86	990	1 036	Frýdek – Místek
29.	ŽDB Drátovna, a.s.	24	1 030	1 021	Karviná
30.	AL Invest Břidličná, a.s.	24	969	974	Bruntál

zdroj: dle ÚŘADU PRÁCE ČR – Regionální profil – shrnutí podmínek a faktorů ovlivňující trh práce v kraji MSK 2020, 2020; vlastní zpracování

Ekonomických subjektů bylo ke konci roku 2018 na území Moravskoslezského kraje evidováno celkem 256 871, z toho v okrese Karviná mělo své sídlo zaevidováno 42 026 ekonomických subjektů. V okrese Karviná je nejvíce zastoupené podnikání fyzických osob vykonávající činnost na základě živnostenského zákona. Živnostníků bylo na konci roku 2018 v okrese Karviná celkově 31 231. Obchodních společností bylo ke konci roku 2018 v okrese Karviná celkem 4 566, z toho 146 akciových společností. Moravskoslezský kraj je čtvrtý v pořadí krajů s největším počtem ekonomických subjektů. Praha má ale oproti Moravskoslezskému kraji více než dvojnásobný počet ekonomických subjektů. V Praze na

rozdíl od jiných krajů sídlí daleko více obchodních společností. (Ekonomické subjekty podle vybraných právních forem, vdb.czso.cz, 2021; Ekonomické subjekty podle vybraných právních forem – územní srovnání, vdb.czso.cz, 2018)

4.8 Charakteristika OKD a.s.

OKD je akciová společnost, která jako jediná v České republice těží černé uhlí. Sídlo společnosti OKD a.s. se nachází v okrese Karviná. Těžba probíhá v hlubinných dolech, a to za pomoci šachet a prostřednictvím systému štol v Ostravsko-karvinské uhelné pánvi. Podnik se zaměřuje kromě na vyhledávání, úpravu, zušlechťování, těžbu černého uhlí také na jeho zpracování a prodej. Černé uhlí produkované OKD a.s. obsahuje nižší míru síry, a proto je vhodné jako palivo. OKD a.s. nabízí energetické uhlí a uhlí vhodné pro koksování. Uhlí společnosti OKD a.s. nachází využití např. v odvětvích chemického průmyslu, energetickém průmyslu, hutnickém průmyslu a dalších oblastech. Kvůli zaměření na těžký průmysl tato firma sehrává důležitou roli v ovlivňování kvality životního prostředí v okrese i celém kraji. Jak už bylo řečeno, Moravskoslezský kraj patří mezi nejvíce znečištěné kraje v ČR. Dále je akciová společnost OKD významným zaměstnavatelem v Moravskoslezském kraji i v celé ČR. Těžba v OKD a.s. probíhala na čtyřech lokalitách, a to konkrétně v dolech Darkov, ČSA, ČSM Jih a ČSM Sever. Koncem února 2021 došlo k ukončení těžby na dolu Darkov a ČSA. Společnost OKD a.s. prochází finančními potížemi, které jsou zapříčiněné dlouhodobým snížením cen koksovatelného a energetického uhlí. Tuto finanční situaci podniku navíc zhoršily následky pandemie Covid - 19. Od dubna roku 2018 byl jediným vlastníkem společnosti OKD a.s. akciová společnost PRISKO, kterou ovládá Ministerstvo financí. V těžební společnosti OKD a.s., která se potýká s nedostatkem finančních zdrojů, dochází k útlumu těžby. Z toho důvodu bylo rozhodnuto, že podnik DIAMO, s.p. převezme doly v útlumu. Státní podnik DIAMO spadá pod Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. První vlna převodu zaměstnanců začala v lednu roku 2021. Jednalo se o převod dolů v útlumu v lokalitě Útlum Jih a Útlum Sever, a to konkrétně dolů Staříč, Frenštát, Dukla a Lazy. Dne 29. 10. 2020 byl zapsán do obchodního rejstříku nový odštěpný závod DARKOV sídlící na Dole Darkov. Odštěpný závod je podle § 503 občanského zákoníku pobočka podniku, který jej založil. Hlavní důvod vzniku nového odštěpeného závodu DARKOV bylo zajištění procesu souvisejícího s útlumem těžby. Státní podnik uvedl, že 200 pracovníků si ponechá pro práce nezbytné pro útlum dolů. Těchto 200 zaměstnanců bylo převedeno pod odštěpný závod DARKOV. Zbylých 549 zaměstnanců bylo propuštěno z důvodu zrušení jejich pracovních

míst. Druhá vlna převodu dolů v útlumu proběhla začátkem března roku 2021. Jednalo se o doly v útlumu Darkov a ČSA. V této souvislosti celkově přešlo pod státní podnik DIAMO 1 749 zaměstnanců, z nichž pouhých 497 zaměstnanců si státní podnik ponechá. Těchto 497 zaměstnanců bude zařazeno pod odštěpný závod DARKOV. Pro zbytek zaměstnanců je připraven propouštějící pohovor, v jehož rámci bude se zaměstnanci OKD a.s. ukončen pracovní poměr. V závěrečné fázi by mělo dojít k převodu stále aktivních dolů ČSM – Sever a ČSM – Jih pod státní podnik DIAMO. Pro ukončení fungování dolů ČSM – Sever a ČSM – Jih není zatím určeno závazné datum. Náklady, které budou spojeny s útlumem dolů, od ledna 2021 hradí státní podnik DIAMO. (okd.cz, ©2012; DIAMO přebírá útlum dolů OKD, začaly propouštěcí pohovory, diamo.cz, 2021; Vláda schválila plán útlumu těžby v dolech OKD, mpo.cz, 2020; PRISKO a.s., or.justice.cz, 2021; DIAMO, státní podnik, or.justice.cz, 2021; Zákon č. 89/2012 Sb.; Tisková zpráva, diamo.cz, 2021)

4.8.1 Mzda a odstupné zaměstnanců OKD a.s.

Podle výroční zprávy z roku 2019 průměrná měsíční mzda zaměstnanců v OKD a.s. dosahovala částky 40 520 Kč. Jedná se tak o nadprůměrnou měsíční mzdu v Moravskoslezském kraji. Podle výroční zprávy z roku 2018 průměrná měsíční mzda zaměstnanců činila 42 578 Kč. Došlo tak o snížení průměrné měsíční mzdy zaměstnanců OKD a.s. o 2 058 Kč. (Výroční zpráva 2018, okd.cz, 2019; Výroční zpráva 2019, okd.cz, 2020)

Zaměstnanec OKD a.s. může mít nárok na odstupné ve výši až 11násobku průměrného měsíčního výdělku. Vyplacená částka ve formě odstupného záleží na počtu strávených let v podniku OKD a.s. a na způsobu ukončení pracovního poměru. (DIAMO přebírá útlum dolů OKD, začaly propouštěcí pohovory, diamo.cz, 2021)

4.9 Druhy pomoci určené zaměstnancům OKD a.s.

4.9.1 Mobilní pobočky Úřadu práce ČR na šachtách

Na šachtách ČSA, Darkov a ČSM – Sever byly na začátku listopadu 2020 otevřeny mobilní pobočky Úřadů práce ČR (dále jen ÚP ČR). Toto opatření by mělo snížit možnou nezaměstnanost v souvislosti ukončením těžby na dolech ČSA a Darkov. Hlavním záměrem tohoto opatření je zajistit hladký přechod zaměstnanců akciové společnosti OKD, u nichž dochází k hromadnému propuštění, do nového zaměstnání nebo vlastního podnikání. Na těchto mobilních pobočkách ÚP ČR se zaměstnanci OKD a.s. mohou informovat

o rekvalifikačních kurzech, které jsou poskytovány uchazečům v rámci projektu Outplacement ÚP ČR. Projekt Outplacement ÚP ČR je finančně podporován skrze Operační program Zaměstnanost. Kromě zajištění rekvalifikačních kurzů projekt Outplacement ÚP ČR poskytuje svým klientům také poradenskou činnost, popřípadě i další vzdělávací aktivity. Dotazy na tým ÚP ČR mohou být kladeny telefonicky, osobní návštěvou či emailem. Projekt Outplacement ÚP ČR se soustřeďuje i na zaměstnavatele. Jestliže zaměstnavatel vytvoří volné pracovní místo pro pracovníka, se kterým byl ukončen pracovní poměr, zaměstnavatel má nárok na finanční příspěvek na mzdu tohoto nově příchozího zaměstnance. Je-li to nutné, je zaměstnavateli poskytnuta i pomoc se vzděláním tohoto nového zaměstnance. (Úřady práce přímo na šachtách, prvotní zkušenosti jsou kladné, okd.cz - Horník, 2020; Outplacement OUT, uradprace.cz, 2021; ÚP ČR nadále pomáhá odcházejícím zaměstnancům OKD, mpo.cz, 2021)

4.9.2 Program Nová šichta

Program Nová šichta je poskytována zaměstnancům OKD a.s. Je určena těm, kteří z důvodu uzavírání dolů přicházejí nebo v blízké době budou přicházet o práci a o program Nová šichta projeví zájem. Dále je poskytován zaměstnancům, kteří se přihlásili do programu Nová šichta do 6 měsíců od den, kdy jim skončil pracovní poměr s podnikem OKD a.s. ze zdravotních či organizačních důvodů. Program Nová šichta úzce spolupracuje s Úřadem práce ČR, který zřizuje pro jednotlivé účastníky konkrétní rekvalifikační programy. Dále Nová šichta spolupracuje např. se Svazem průmyslu a dopravy ČR a firmami v okolí. Program Nová šichta vytvořila společnost OKD a.s. a Nadace OKD v roce 2014. O rok později tento program přešel zcela pod řízení OKD a.s. Důvodů převodu veškerých činností související s programem pod vedení OKD a.s. bylo hned několik. Jednalo se např. o způsob vnímání programu, jednotné řízení a optimalizování výdajů. Nejvíce se funkčnost programu ověřila při uzavření dolu Paskov v roce 2017. Veškeré informace potřebné pro zaměstnance OKD a.s., kteří se chtějí zapojit do programu, jsou poskytovány na webových stránkách – novasichta.cz. Program Nová šichta má navíc kanceláře na dolech Darkov, ČSM a ČSA. Nová šichta stojí na základních dvou pilířích. Konkrétně se jedná o „Práci na dosah“ a „Podpora podnikání“. „Práce na dosah“ poskytuje klientovi poradenskou službu a přímou pomoc. V rámci poradenských služeb je např. mapována potřeba míry sociální a psychologické pomoci klienta a případné poskytnutí kontaktu na externí subjekt. Pomoc při potřebě ujasnění představ o oboru dalšího profesního rozvoje a seznámení klienta s postupy a principy, které jsou

potřebné k nalezení pracovního místa na současném trhu práce. Dále jsou poskytovány informace o rekvalifikačních kurzech a je poskytována pomoc s jejich správným výběrem. Klienti dále využívají pomoc např. s tvorbou životopisu, založení e-mailu a s výběrem vhodných pracovních míst. Přímá pomoc klientům je poskytována skrze Burzu práce – Nová šichta OKD, a.s., což je softwarová aplikace poskytována pouze klientům Nové šichty. Burza práce – Nová šichta OKD, a.s. má ulehčit a zrychlit proces hledání práce. Dá se říct, že se jedná o seznam prací, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. S tím že nabídku práce představují zaměstnanci OKD a.s. Poptávku po práci představují zaměstnavatelé z regionu, kteří mají zájem o zaměstnance OKD a.s. „Podpora podnikání“ je pomoc, která má uchazeči poradit se strategií, financováním a právem. Program Nová šichta je určena i pro zaměstnavatele, kteří hledají pracovníky. V rámci programu Nová šichta jim je představena aplikace „Burza práce – Nová šichta OKD, a.s.“. Tato aplikace umožňuje zaměstnavatelům inzerovat nabídky práce, udělat selekci vhodných kandidátů nebo oslovit kandidáta pro konkrétní nabídku práce. (novasichta.cz, ©2014; Intenzivně pomáháme s hledáním nového pracovního uplatnění, okd.cz – Horník, 2020; Úřady práce přímo na šachtách, prvotní zkušenosti jsou kladné, okd.cz - Horník, 2020)

4.9.3 Nařízení vlády č. 167/2016 Sb.

Jedná se o vládní nařízení z 11. května 2016, podle kterého jsou poskytovány příspěvky bývalým zaměstnancům právnických osob, kteří podnikají v oblasti těžby černého uhlí. Tato forma finanční pomoci má zmírnit možné sociální dopady, které souvisejí z rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci těžebních společností. Důvodem rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci musí být restrukturalizace a útlum, či ukončení hlavní činnosti podnikání zaměstnavatele nacházející se v insolventci, jenž je zaměřen na těžbu černého uhlí. Tyto příspěvky jsou čerpány ze státního rozpočtu Ministerstva průmyslu a obchodu. Tato forma finanční podpory je určena zaměstnancům pracujícím ve společnosti, s níž byl ukončen pracovní poměr, který trval minimálně dva roky ke dni jeho ukončení, a to na základě dohody podle § 49 zákoníku práce nebo výpovědi danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Příspěvek se tedy v době insolvence vztahoval na zaměstnance OKD a.s. a v roce 2018 tento nárok zanikl. Nárok na příspěvek pro zaměstnance OKD a.s. vláda v říjnu roku 2020 znovuobnovila a liší se podle převládajícího místa vykonávání pracovní činnosti. Ti, co pracovali převážně v hlubinných dolech, dostávají příspěvek ve výši 8 000 Kč za měsíc. Zaměstnanci pracující převážně na povrchu dostávají

příspěvek ve výši 5 300 Kč za měsíc. Tento příspěvek je placen po dobu 3 měsíců až 5 let a liší se v závislosti na odpracovaných letech a věku zaměstnance. Na příspěvek má zaměstnanec nárok den po dni ukončení pracovního poměru s právní osobou, jejichž činnost je těžba černého uhlí. Na tento příspěvek má zaměstnanec nárok maximálně do šesti měsíců od ukončení pracovního vztahu se zaměstnavatelem. (Nařízení vlády č. 167/2016 Sb.; Intenzivně pomáháme s hledáním nového pracovního uplatnění, okd.cz – Horník, 2020; Zákon č. 262/2006 Sb.; okd.cz, ©2012)

4.10 Rekvalifikační kurzy na Vysoké škole báňské – z horníka „ajták“

Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) nabízí rekvalifikační kurzy pro zájemce evidované na úřadu práce i pro širší veřejnost. Lektorem a organizátorem Centra celoživotního vzdělávání VŠB-TUO je Petr Červenka. Tyto rekvalifikační kurzy poskytují uchazečům znalosti v oblasti programování a správy sítě. Kurzy jsou pořádány několikrát do roka, a to od roku 1991. Celková délka počítačového kurzu trvá obvykle půl roku a dá se rozdělit na dvě fáze. Nejdříve probíhá individuální přípravný kurz formou nahraných videí a studia z materiálů, které jsou poskytovány VŠB-TUO. V této fázi je délka kurzu čistě na uchazeči, protože záleží na rychlosti pochopení probírané látky. Obvykle se uvádí 2 až 3 měsíce. Dále je na řadě vstupní test, kde se prověřují znalosti uchazečů. Pokud tento vstupní test uchazeči zvládnou absolvovat, jsou přijati do programu VŠB-TUO. Následuje fáze, kdy uchazeč musí osobně docházet do areálu VŠB-TUO. Zde probíhá praktické studium. Délka této části je ovlivněna zvoleným kurzem, ale zhruba se jedná o 2-3 měsíce. Rekvalifikační kurzy jsou určeny pro lidi, kteří již nenacházejí uplatnění na trhu práce ve své profesi. Ale také i pro zaměstnané osoby, které jejich práce nebaví a chtějí změnu. VŠB-TUO poskytuje veškeré potřebné informace o čtyřech rekvalifikačních kurzech na webových stránkách „kurzy.vsb.cz“. Všechny tyto kurzy jsou buď pro prezenční formu studia plně hrazeny úřadem práce nebo pokud je uchazeč pracující nebo osoba samostatně výdělečně činná, je možnost hrazení kurzu pomocí projektu POVEZ II, což je podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II. Tyto rekvalifikační kurzy byly v posledních letech velmi medializované v souvislosti s tím, že je absolvovali i čtyři horníci z akciové společnosti OKD. (kurzy.vsb.cz, 2021; Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II POVEZ II, uradprace.cz, 2020; Získejte rekvalifikaci v IT na VŠB – Technická univerzita Ostrava, hrnews.cz, 2018)

4.11 Trh práce v Moravskoslezském kraji

4.11.1 Projekt „Razíme cestu“

Dne 31. března 2017 skončila těžba na dole Paskov a v souvislosti s tím přišlo o práci více než 1 000 lidí. Téhož roku se evidovalo přes cca 300 volných pracovních míst v oblasti IT. (Z horníků jsou ajťáci. První propuštění z Paskova absolvovali kurz programování, zpravy.aktualne.cz, 2017; Z horníka programátorem. Radikální změna kariéry v přímém přenosu, novasichta.cz, 2017; okd.cz, ©2012)

Dne 9. 2. 2021 vedla autorka telefonický polostrukturovaný rozhovor s panem Tomášem Ervínem Dombrovským, který pracuje ve firmě LMC s.r.o. Společnost LMC s.r.o. vymyslela, zorganizovala a financovala projekt „Razíme cestu“. Pan Dombrovský celý projekt „Razíme cestu“ za firmu LMC s.r.o. vedl. Do projektu dále byla zapojena Nová šichta, nezisková organizace Czechitas a VŠB-TUO. Tento projekt měl dokázat, že je možné markantně změnit své zaměstnání, i když se člověk nachází v průměrném věku a převážnou část svého života budoval kariéru v úplně jiné oblasti. Nabízí se představa, že se jedná o způsob, jak zaplnit prázdná místa na trhu práce těmi, jejichž profese na trhu práce zaniká. Hlavní záměr vzniku projektu „Razíme cestu“ nebyl udělat z horníků co nejvíce programátorů. To potvrzuje i to, že Moravskoslezský kraj generoval a stále generuje nedostatek programátorů na trhu práce. Primární záměr tohoto projektu byl ukázat na tomto až absurdním příkladu, že to jde i po více jak dvaceti letech rubání v dole změnit takto markantně svoji profesi, i když to trh práce nedovoluje. V IT je budoucnost, tento projekt má ukázat, že prakticky každý člověk jakéhokoliv povolání a v jakémkoliv věku se může vydat tímto směrem. V listopadu roku 2016 a v únoru roku 2017 byl uspořádán jednodenní bootcamp, který byl veden lektory z neziskové organizace Czechitas. Tohoto úvodního kurzu se celkově zúčastnilo 29 zaměstnanců OKD a.s. Poté následovala samostatná příprava na vstupní testy do rekvalifikačního kurzu na VŠB-TU v Ostravě. Po dobu 2-3 měsíců se aktivně na tyto vstupní testy při práci v dole připravovala zhruba polovina z 29 zaměstnanců, kteří se zúčastnili jednodenního bootcampu. Na vstupní testy do rekvalifikačního kurzu na VŠB – TUO dorazilo sedm horníků. Úspěšně zvládli absolvovat vstupní testy čtyři horníci, kteří byli přijati do čtyřměsíčního programu na VŠB-TUO. Tento rekvalifikační kurz probíhal od dubna do července 2017 a všichni čtyři horníci ho úspěšně dokončili. Po této těžké cestě na akademické půdě přišla zřejmě nejdůležitější a nejtěžší část, a to sehnat si práci. Pan Jaroslav Muta si dokázal sehnat práci bez praxe. V září roku 2017 získal místo v oblasti IT ve firmě

Kvados. Tento nejúspěšnější absolvent rekvalifikačního kurzu, z vlastní iniciativy ještě předtím, než vznikl projekt „Razíme cestu“, žádal úřad práce o rekvalifikační kurz na programátora. Úřadem práce byl odmítnut se slovy, že je již starý a nikdy se nemůže naučit za pár měsíců to, co jiní se učí několik let. Dalším dvěma horníkům, Miroslavovi Adamcovi a velmi známému horníkovi Tomáši Hisemovi, pomohla tříměsíční praxe u soukromých firem zajištěná firmou LMC s.r.o. Tato tříměsíční praxe začala na podzim roku 2017. Přesto si Tomáš Hisem po absolvování praxe stále nedokázal najít práci v oboru. Po dvouměsíčním soustavném hledání práce a rozesílání CV svoji snahu vzdal a nastoupil do místní betonárky. Podle slov pana Dombrovského byl tento neúspěch hlavně zapříčiněn předsudky personalistů. Krátce poté, co nastoupil do průmyslového podniku, vystupoval jako absolvent rekvalifikačního kurzu na VŠB-TUO. Až po projevu na VŠB-TUO, který byl směřován k budoucím absolventům kurzu, dostal nabídku práce v oboru IT. Od dubna roku 2018 Tomáš Hisem pracuje ve firmě NetDirect s.r.o. na pozici Junior Programmer. Miroslav Adamec, který také nastoupil na praxi do soukromé firmy, je od ledna 2018 zaměstnán na hlavní pracovní poměr ve stejné firmě, ve které probíhala jeho stáž. Čtvrtý z horníků pan Rostislav Rozbroj na práci v IT nedosáhl. Rezignoval nad prací v oblasti IT ve fázi hledání praxe. (Dombrovský, 2021; Horníci z OKD se přeškolují na „ajtáky“, prý se pak o ně firmy poperou, idnes.cz, 2016; linkedin.com, © 2021; Jak se z horníků stávají ajťáci, novojicinsky.denik.cz, 2017; Z horníka programátorem. Radikální změna kariéry v přímém přenosu, novasichta.cz, 2017; Razíme cestu k nové práci, novasichta.cz, 2016)

Všichni tyto horníci převážnou část svého života pracovali ve společnosti OKD a.s. Pan Jaroslav Muta pracoval ve funkci dispečera. Ostatní horníci pracovali přímo v dolech. Tomáš Hisem pracoval jako technik. Miroslav Adamec pracoval jako revizní zámečnický. Rostislav Rozbroj pracoval na pozicích, jako je např. asistent vrtmistra, zámečnický v rubání a odborný technik plánování a řízení údržby. Tomáš Hisem, Jaroslav Muta a Miroslav Adamec se pohybovali ve stejné věkové kategorii, což je 40–45 let. Rostislav Rozbroj byl ve věku 50let. Pan Jaroslav Muta má vystudovanou Vysokou školu báňskou hornické inženýrství. Tomáš Hisem má ukončené gymnázium s maturitou. Rostislav Rozbroj má střední průmyslovou školu obor strojírenství. Vzdělání pana Miroslava Adamce si pan Dombrovský nepamatoval. Byl to horník, který jistě neměl maturitu. Jednalo se nejspíše o člověka s vyučením nebo střední odbornou školu bez maturity. Neúspěch pana Rostislava Rozbroje, který na práci v oblasti IT nedosáhl, nebyl podle slov pana Dombrovského zapříčiněn pouze jeho věkem. Jednalo se spíše o jeho laxnější přístup. Pro takovouto výraznou změnu profese je nezbytná

hlavně vytrvalost všech zájemců o tento obor. (Dombrovský, 2021; Jak se z horníků stávají ajťáci, novojicinsky.denik.cz, 2017; Bývalí paskovští horníci se školí na programátory, novasichta.cz, 2017; linkedin.com, ©2021; Horníci z OKD se přeškolují na „ajťáky“, prý se pak o ně firmy poperou, idnes.cz, 2016)

Dále projekt „Razíme cestu“ ukazuje i stále se měnící trh práce. Nikdo si nemůže být jistý, že jeho povolání bude trvat až do jeho odchodu do důchodu. Spoustu profesí dnes zaniká. Dále také tento projekt upozorňuje na nedostatky na trhu práce, jako je předpojatost zaměstnanců na úřadu práce a HR specialistů firem. (Dombrovský, 2021; Razíme cestu k nové práci, novasichta.cz, 2016)

4.11.2 Potencionální pracovní místa pro zaměstnance OKD a.s.

Vzhledem k tomu, že dochází k útlumu těžby v dolech akciové společnosti OKD, dochází i k hromadnému propouštění zaměstnanců podniku OKD a.s. Z toho důvodu autorka práce zjišťuje možnosti uplatnění na trhu práce horníků, kteří ukončili nebo v blízké době ukončí pracovní poměr s podnikem OKD a.s. Podnik OKD a.s. v tiskové zprávě uvedl, že dokázal navázat spolupráci s 80 firmami z regionu od velkých až po střední a malé. Tyto firmy jsou součástí programu Nová šichta. Dne 1.2. 2021 proběhla elektronická komunikace s Ing. Markétou Klopovou, manažerkou nábory a Nové šichty. Dle inženýrky Klopové je hlavní předmět činnosti firem zapojených v programu Nová šichta především automobilový, strojírenský, elektronický průmysl a stavebnictví. Firmy poptávají profese s nižší potřebnou kvalifikací pracovníků, jako je např. dělník a operátor. Zájem těchto zaměstnavatelů je ale také o zájemce na pracovní pozice technicko – hospodářského pracovníka a specialisty. (okd.cz, ©2012; Klopová, 2021)

V rámci projektu Outplacement ÚP ČR byla pro některé bývalé zaměstnance OKD a.s., jenž využívají jejich služby, vybrána vhodná místa. Tyto profese zároveň vytvářejí mezeru na trhu práce v Moravskoslezském kraji. Jedná se o pracovní místa typu řidič, svářeč, pracovník ochrany a ostražky, skladník. Největší zájem zaměstnanců OKD a.s. je o rekvalifikační kurzy orientované na rozšíření řidičského průkazu o skupinu C, C+E nebo získání profesního průkazu. Zvýšená poptávka u zaměstnanců OKD a.s. je i na rekvalifikaci na pozici strážného, pro osobu odpovědnou za zdvihací stroje, na strojníka atd. (ÚP ČR radí a pomáhá odcházejícím zaměstnancům OKD i během 2. vlny propouštění, mpo.cz, 2021; ÚP ČR nadále pomáhá odcházejícím zaměstnancům OKD, mpo.cz, 2021)

Z důvodu zvýšeného zájmu Úřad práce ČR v Moravskoslezském kraji také zařazuje účastníky do rekvalifikačních kurzů poskytující rekvalifikaci na odbornou způsobilost pro výkon činnosti v oblasti sociálních služeb, poskytující elementární počítačové znalosti a pro získání odborných průkazů např. pro svářečství, strojírenství atd. (ÚP ČR radí a pomáhá odcházejícím zaměstnancům OKD i během 2. vlny propouštění, mpo.cz, 2021)

Podle průzkumu volných pracovních nabídek na webových stránkách Úřadu práce v Karviné (ÚP ČR Kontaktní pracoviště v Karviná), Úřadu práce Frýdek – Místek (Kontaktní pracoviště ÚP ČR Frýdek – Místek) a Úřad práce Ostrava (Kontaktní pracoviště ÚP ČR Ostrava) si autorka myslí, že vhodná místa pro bývalé horníky z OKD a.s. jsou znázorněny na vzorku povolání v tabulce č.7. Tyto pracovní nabídky byly hledány k lednu roku 2021, měsíc před ukončením těžby na dolech Darkov a ČSA.

Autorka tyto potencionální místa vybrala z několika důvodů. Jeden z hlavních důvodů byl, že všechna tato místa jsou lokalizována v okrese Karviná a okresech s ním sousedících. Všechny uvedené pozice v tabulce níže jsou na plný úvazek. Vybrána jsou i podle obecných předpokladů dosaženého vzdělání většiny horníků OKD a.s. Autorka se domnívá, že většina zaměstnanců OKD a.s. bude mít základní vzdělání, střední odborné vzdělání a vyučení bez maturity a úplné střední vzdělání s maturitou. Tomu také odpovídá, podle statistik SLDB – nejvyšší ukončené vzdělání obyvatel starších 15 let z roku 2001 i roku 2011, převážné zastoupení obyvatel v okrese Karviná. Autorka vychází dále z předpokladu, že většina zaměstnanců OKD a.s. bude mít řidičský průkaz skupiny B. Dále byly tyto profese vybrány na základě nabízených pracovních pozic pro zaměstnance OKD a.s. v rámci programu Nová šichta. Podle vhodných pracovních míst pro zaměstnance OKD a.s. vybrané projektem Outplacement ÚP ČR a podle poptávky po rekvalifikačních kurzech, které jsou poskytované Úřadem práce ČR v Moravskoslezském kraji.

Pro osoby se základním vzděláním vybrala autorka vhodné profese typu řidič kamionu a řidič dodávky skupiny B. Pro osoby s nižším středním odborným vzděláním a středním odborným vzděláním bez maturity a bez výučního listu byly vybrány pozice řidič autobusu a dělník. Autorka vybrala tyto pozice z důvodu, že navzdory nízké požadované kvalifikaci pracovníka, která je k těmto pracovním místům potřeba, jsou tyto pozice velmi dobře finančně ohodnoceny. Na pozici řidič kamionu je potřeba mít řidičský průkaz skupiny C, E a profesní průkaz. Rekvalifikační kurzy pro rozšíření řidičského průkazu o skupinu C, C+E a získání profesního průkazu řidiče jsou poskytovány Úřadem práce ČR v Moravskoslezském kraji. Dále pro osoby s výučním listem vybrala autorka pozice dělník – ruční výroba palet, dělník –

řidič, elektrikář a brusič železničních náprav. Pozice dělník – ruční výroba palet a dělník – řidič vybrala autorka kvůli výši hrubé měsíční mzdy. Dalším důvodem pro výběr těchto pozic byl fakt, že kromě řidičského oprávnění skupiny B a výučního listu nemají zaměstnavatelé k výkonu práce žádné jiné zvláštní požadavky. Důvodem pro zvolení pozice elektrikář bylo ukázat, že práce v dole není jen rubání uhlí, ale také práce se stroji. Proto autorka předpokládá, že část zaměstnanců je vyučena v oboru elektrikář. Úřad práce v Karviné navíc poskytuje rekvalifikační kurzy na odbornou způsobilost v elektrotechnice podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., což je nutný požadavek pro tuto pozici. Pozice brusič železničních náprav byla vybrána ze stejného důvodu. Obsluha těžního stroje na šachtě je nepostradatelná, a proto spousta zaměstnanců musí být vyučena v oboru strojník. Na pozici programátora nejspíše nikdo z horníků nemá potřebné vzdělání a hlavně praxi pro výkon této pozice. Autorka tuto pozici uvedla jako vhodnou, z důvodu rekvalifikačního kurzu na VŠB-TU v Ostravě. Tyto rekvalifikační kurzy v Centru celoživotního vzdělávání VŠB-TU v Ostravě se orientují na programování a správu sítí. Pozici programátor navíc nabízí akciová společnost BONATRANS GROUP, která patří k nejvýznamnějším zaměstnavatelům v okrese Karviná i celém Moravskoslezském kraji. (Hledání volných míst, uradprace.cz, 2021; Nabídka kurzů zajišťovaných Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Ostravě, uradprace.cz, 2021)

Tabulka 7- potencionální pracovní místa pro horníky OKD a.s.

POZICE	NÁZEV SPOLEČNOSTI	MZDY (KČ/MĚSÍC)	POŽADOVANÉ VZDĚLÁNÍ	POŽADAVKY A VÝHODY	MÍSTO VÝKONŮ-OKRES
ŘIDIČ KAMIONU	PS Trans Český Těšín s.r.o.	30 000 - 40 000	základní + praktická škola	<u>POŽADAVKY:</u> řidičský průkaz skupiny C, E a profesní průkaz řidiče	Karviná
ŘIDIČ DODÁVKY SKUPINY B	Grande Furioso s.r.o.	35 000- 45 000	základní + praktická škola	<u>POŽADAVKY:</u> řidičský průkaz skupiny B	Frýdek – Místek
ŘIDIČ AUTOBUSU	ČSAD Frýdek – Místek a.s.	od 38 000	nižší střední odborné	<u>POŽADAVKY:</u> řidičský průkaz skupiny B <u>VÝHODY:</u> zajištění rekvalifikace	Frýdek – Místek
DĚLNÍK	BRECK Composite s.r.o.	od 30 000	střední odborné (bez maturity i výučního listu)	<u>POŽADAVKY:</u> zručnost, ochota se učit nové věci, časová flexibilita	Ostrava město
DĚLNÍK – RUČNÍ VÝROBA PALET	Alignum CZ s.r.o.	30 000 – 40 000	střední odborné (vyučen)	<u>POŽADAVKY:</u> zdravotní předpoklady pro výkon dané činnosti a zručnost <u>VÝHODY:</u> zaškolení na požadovanou činnost	Frýdek – Místek
DĚLNÍK – ŘIDIČ	SEZAKO Prostějov s.r.o.	30 000- 35 000	střední odborné (vyučen)	<u>POŽADAVKY:</u> řidičský průkaz skupiny B	Frýdek Místek
ELEKTRIKÁŘ	Těšínské jatky, s.r.o.	30 000 – 40 000	střední odborné (vyučen)	<u>POŽADAVKY:</u> řidičský průkaz skupiny B, činnost dle vyhlášky 50/78 Sb. § 6	Karviná
BRUSIČ ŽELEZNIČNÍCH NÁPRAV	WALBO RAILAWAY s.r.o.	od 30 000	střední odborné (vyučen)	<u>POŽADAVKY:</u> vyučen v oboru strojírenství	Karviná
PROGRAMÁTOR	BONATRANS GROUP a.s.	40 000 – 46 000	úplně střední odborné s maturitou	<u>POŽADAVKY:</u> anglický jazyk, programování v jazycích C, JavaScript, znalost SQL, platformy MS SQL a Oracle	Karviná

zdroj: dle ÚŘADU PRÁCE ČR– Hledání volných míst, 2021; vlastní zpracování

5 Zhodnocení a doporučení

Praktická část bakalářské části je rozdělena na tři dílčí cíle. Prvním dílčím cílem bakalářské práce bylo provést socio-demografickou analýzu v obou vybraných regionech. Pro splnění prvního dílčího cíle byl zkoumán demografický vývoj obyvatelstva v Moravskoslezském kraji a v Praze. Zde se autorka zaměřuje na pohyb obyvatelstva za stanovenou časovou řadu, která byla určena od roku 2008 do roku 2019. Na rozdíl od Prahy, kde je zaznamenán růst obyvatel, Moravskoslezský kraj vykazuje od roku 2009 celkový úbytek obyvatel. Úbytek obyvatelstva je hlavně způsoben záporným migračním saldem a vysokou úmrtností. Naděje na dožití v Moravskoslezském kraji patří mezi nejkratší. Dále bylo z časového i územního hlediska provedeno srovnání dosaženého vzdělání u obyvatel starších 15 let. Komparace vzdělanosti obyvatel byla provedena na základě statistického šetření SLDB v roce 2001 a 2011 v Praze a Moravskoslezském kraji. Na základě zjištěných informací, lze konstatovat, že v Praze je vyšší koncentrace vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Důvodem vyšší kvalifikace obyvatelstva v Praze je dle autorky lepší dostupnost a výběr vysokých škol. Další rozdíl lze pozorovat v tom, že v Praze má nejvíce obyvatel v roce 2001 i roce 2011 úplné střední vzdělání s maturitou. Naopak v Moravskoslezském kraji nejvíce obyvatel v obou zmíněných obdobích má střední odbornou školu a vyučení bez maturity. Z porovnání podílu obyvatel s daným stupněm vzděláním vyplývá, že v Praze je více obyvatel s vyšší úrovní vzdělání než v Moravskoslezském kraji. V rámci splnění tohoto dílčího cíle se autorka dále soustředila na sociodemografickou analýzu okresu Karviná. Nejdříve byl popsán demografický vývoj obyvatelstva v okresu Karviná od roku 2008 do roku 2019. Počet obyvatel za toto časové období neustále klesá. To je způsobeno tím, že oba ukazatele sledující demografický pohyb obyvatel, kterými jsou migrační saldo a přirozený přírůstek, vykazují po celou dobu záporné hodnoty. Dále byla charakterizována věková struktura obyvatel v okresu Karviná. Obyvatelstvo v okresu Karviná stárne, což podle autorky není pouze lokální problém. Průměrný věk obyvatel postupně roste a v okresu Karviná v roce 2019 byl nejvyšší z celého Moravskoslezského kraje. Na závěr bylo z časového hlediska provedeno srovnání, které zobrazuje změnu počtu obyvatel starších 15 let v dosaženém stupni vzdělání v okresu Karviná na základě statistické šetření SLDB. Od roku 2001 do roku 2011 došlo ke snížení počtu obyvatel s nižší úrovní vzdělání, a to konkrétně u obyvatel se základním vzděláním, středním odborným vzděláním a vyučením bez maturity. Naopak došlo k růstu počtu obyvatel se středním vzděláním s maturitou a s vysokoškolským titulem. Okres

Karviná byl v roce 2011 třetí okres v Moravskoslezském kraji s největším počtem obyvatel s vysokoškolským titulem.

Druhý dílčím cílem bylo zjistit faktory, které ovlivňují ukazatel míry nezaměstnanosti. Hlavní faktor, který ovlivňuje nezaměstnanost nejen v okrese Karviné, ale i v celém Moravskoslezském kraji, je útlum těžby černého uhlí v podniku OKD a.s. Akciová společnost OKD byla do roku 2017 nejvýznamnějším zaměstnavatelem v Moravskoslezském kraji. Kvůli finančním potížím, které souvisejí se snížením cen koksovatelného a energetického uhlí, a dále i vlivem následků pandemie Covid -19 dochází k postupnému uzavírání dolů. V této souvislosti dochází k hromadnému propouštění zaměstnanců OKD a.s. Další faktorem, který ovlivňuje nezaměstnanost, je nižší kvalifikace obyvatel Moravskoslezského kraje, okresu Karviná oproti Praze. Z tohoto důvodu mohou vznikat mezery na trhu práce, jako je např. nedostatek pracovníků v oblasti IT v Moravskoslezském kraji. Jeden z možných důvodů nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců je nízká průměrná hrubá měsíční mzda v Moravskoslezském, která je pod celorepublikovým průměrem. Záporné migrační saldo v Moravskoslezském kraji může být zapříčiněno právě i odchodem obyvatel do oblastí, kde je průměrná hrubá měsíční mzda vyšší a jsou zde lepší možnosti na trhu práce. Praha generuje nadprůměrnou hrubou měsíční mzdu. Vyšší věk u uchazečů o zaměstnání je také jeden faktorů, který ovlivňuje nezaměstnanost, protože sehrává důležitou roli při hledání práce. Někteří zaměstnavatelé vyšší věk u uchazečů o zaměstnání vnímají pouze po negativní stránce, což je např. nižší flexibilita a neochota se učit novým věcem. Starší populace může mít proto problém s uplatněním na trhu práce. Tento fakt potvrzuje příběh horníka z dolu OKD a.s. Tomáše Hisema, který měl po absolvování rekvalifikačního kurzu v Centru celoživotního vzdělávání VŠB-TUO a praxe u soukromé firmy problém najít si práci. Dle slov pana Dombrovského Tomáš Hisem nemohl sehnat práci hlavně kvůli předsudkům personalistů. Pan Dombrovský je zaměstnanec LMC s.r.o. a vedoucí projektu „Razíme cestu“, který financovala a iniciovala firma LMC s.r.o. Tomáš Hisem byl věku 45 let a celý život budoval kariéru v těžebním průmyslu. Jak už bylo zmíněno, okres Karviná v roce 2019 měl nejvyšší průměrný věk ze všech okresů v Moravskoslezském kraji. Na snížení nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji působí různé druhy pomoci, které jsou poskytovány zaměstnancům OKD a.s., se kterými bude nebo je ukončen pracovní poměr. Jedná se např. o mobilní pobočky Úřadu práce ČR na šachtách a program Nová šichta, což je nástroj outplacementu. V mobilních pobočkách ÚP ČR se zaměstnanci OKD a.s. mohou informovat o projektu Outplacement ÚP ČR a rekvalifikačních kurzech, které jsou klientům

poskytovány prostřednictvím projektu Outplacement ÚP ČR. Nová šichta je program podniku OKD a.s. Program Nová šichta stojí na dvou pilířích – „Práce na dosah“ a „Podpora podnikání“. Kromě poradenské činnosti je klientům nabízena i přímá pomoc formou Burzy práce – Nová šichta OKD, a.s. Nová šichta je program určený i pro zaměstnavatele, kteří po seznámení s aplikací Burzou práce – Nová šichta OKD, a.s. mohou inzerovat nabídky práce a selektovat vhodné kandidáty. Dále je zaměstnancům OKD a.s. poskytnuta i finanční pomoc ve formě příspěvku podle vládního nařízení č. 167/2016 Sb. a odstupného. Odstupné může dosáhnout až 11násobků průměrného měsíčního výdělku v závislosti na počtu odpracovaných let v podniku a způsobu ukončení pracovního poměru. V Moravskoslezském kraji v roce 2018 působilo 30 významných podniků. Tito významní zaměstnavatelé ovlivňují trh práce, tím pádem i nezaměstnanost. Součástí těchto firem je samozřejmě i firma OKD a.s. Dalšími významnými firmami v okrese Karviná jsou akciové společnosti Bonatrans Group a ŽDB Drátovna. Velká část obyvatel Moravskoslezského kraje pracuje v průmyslu, čemuž odpovídá i předmět činnosti těchto nejvýznamnějších zaměstnavatelů.

Třetí dílčí cíl bylo definovat možnosti uplatnění zaměstnanců na pracovních trzích, kteří procházejí například sektorovou změnou. V rámci splnění tohoto cíle byla autorkou vybrána pracovní místa pro horníky OKD a.s. dle nabídky volných pracovních míst na webových stránkách Úřadu práce v Karviné (ÚP ČR Kontaktní pracoviště v Karviná), Úřadu práce Frýdek – Místek (Kontaktní pracoviště ÚP ČR Frýdek – Místek) a Úřad práce Ostrava (Kontaktní pracoviště ÚP ČR Ostrava). Autorka vybrala tyto pozice na základě několika kritérií. Prvním kritériem byly obecné předpoklady kvalifikace horníků. Druhým kritériem bylo statistické šetření SLDB – počet obyvatel starších 15 let s nejvyšším dosaženým vzděláním. Třetím kritériem byla pracovní místa, která byla vybrána jako vhodná pro zaměstnance OKD a.s. projektem ÚP ČR Outplacement. Čtvrtým kritériem byl předmět činnosti a poptávané profese firem zapojených do programu Nová šichta, což bylo sděleno autorce Ing. Markétou Klopovou, manažerkou náboru a Nové šichty. Pátým kritériem byl výběr pracovních míst v souladu se zvýšenou poptávkou po některých rekvalifikačních kurzech, které jsou poskytovány Úřadem práce ČR v Moravskoslezském kraji. Šestým kritériem byla nabídka rekvalifikačních kurzů od Úřadu práce v Karviné. Další v řadě kritérií byl projekt „Razíme cestu“, v rámci kterého proběhla rekvalifikace horníků na IT pracovníky. Autorka vybrala tyto pozice zhruba měsíc před ukončením těžby na dole Darkov a dole ČSA. Všechny pozice jsou na plný úvazek a jedná se např. o řidiče, dělníky, elektrikáře, brusiče železničních náprav a programátora. Na programátora zřejmě nikdo z horníků nemá

dostatečné vzdělání a hlavně praxi. Kvalifikaci na tuto pozici lze získat rekvalifikačním kurzem v Centru celoživotního vzdělávání VŠB – TU v Ostravě, kde je poskytováno vzdělání v oblasti programování a správy sítě. Prezenční forma vzdělávání může být plně hrazena úřadem práce. Pro osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnané je možné financování těchto rekvalifikačních kurzů projektem POVEZ II. Rekvalifikační kurz na programátory absolvovali v rámci projektu „Razíme cestu“ čtyři horníci. Průběh celého projektu je autorkou popsán na základě polostrukturovaného telefonického rozhovoru s panem Tomášem Ervínem Dombrovským, který tento projekt vedl za firmu LMC s.r.o., která celý projekt iniciovala a financovala.

6 Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce byla komparace vývoje míry nezaměstnanosti v regionu Karviná s vývojem míry nezaměstnanosti v hlavním městě Praze. Na začátku byla provedena sociodemografická analýza okresu Karviná, Prahy i celého Moravskoslezského kraje. Ve druhém dílčím cíli byly definovány faktory, které ovlivňují ukazatel míry nezaměstnanosti. Na závěr byla vybrána potencionálních pracovní místa zaměstnancům OKD a.s., kteří procházejí sektorovou změnou z důvodu postupného ukončení předmětu činnosti těžební společnosti.

Okres Karviná i celý Moravskoslezský kraj lze charakterizovat jako průmyslovou oblast. V Moravskoslezském kraji skoro polovina obyvatel pracuje v sekundárním sektoru. Moravskoslezský kraj zaměstnával v roce 2018 jako druhý ze všech krajů nejvíce lidí v podnicích průmyslového charakteru. Okres Karviná je známý těžebním průmyslem. V okresu Karviná sídlí těžební společnost OKD a.s. Podnik OKD a.s. se potýká s ekonomickou krizí způsobenou snížení cen koksovatelného a energického uhlí. Tuto finanční situaci navíc zhoršily následky současné pandemie Covid – 19. Kvůli nedostatku finančních zdrojů dochází k postupnému útlumu těžby na dolech.

Komparace ukazatele míry nezaměstnanosti byla provedena jak mezi Moravskoslezským krajem a Prahou, tak i mezi Prahou a okresem Karviná. Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji a Praze byla od roku 2008 do roku 2019 ovlivněna několika faktory. Od roku 2009 na nezaměstnanost působila globální hospodářská krize. Počínaje rokem 2014 je zaznamenán ekonomický růst. V okresu Karviná i v celém Moravskoslezském kraji nezaměstnanost navíc ovlivňuje snižování počtu zaměstnanců OKD a.s. V roce 2016 akciová společnost OKD na sebe podala insolvenční návrh společně s plánem na reorganizaci. V roce 2017 došlo k uzavření Dolu Paskov. Kvůli pozvolnému útlumu dolů a zlepšení situace těžební společnosti bylo v roce 2018 OKD a.s. odkoupeno akciovou společností Prisko, která je vlastněná státem. Od ledna roku 2021 přecházejí doly v útlumu společně se zaměstnanci pod státní podnik DIAMO. První vlna převodu na podnik DIAMO s.p. se vztahovala na doly v útlumu v lokalitě Útlum Jih a Útlum Sever. V únoru roku 2021 došlo k ukončení těžby na dole Darkov a ČSA. Druhá vlna převodu pod státní podnik DIAMO byla uskutečněna začátkem března 2021 a týkala se dolů Darkov a ČSA. Převážná většina těchto situací je spojena s hromadným propuštěním zaměstnanců OKD a.s.

Bylo provedeno srovnání ukazatele míry nezaměstnanosti s názvem Obecná míra nezaměstnanosti v rámci krajů od roku 2008 do roku 2019. Zároveň byla provedena komparace ukazatele míry nezaměstnanosti s názvem Podíl nezaměstnaných osob mezi Prahou, okresem Karviná a celým Moravskoslezským krajem. Dané časové období bylo stanoveno od roku 2013 do roku 2019. Začátek časové řady byl zvolen z prostého důvodu, neboť do roku 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí používalo ukazatel míry nezaměstnanosti – Registrovaná míra nezaměstnanosti. Hodnota u obou ukazatelů míry nezaměstnanosti byla daleko vyšší v Moravskoslezském kraji než v Praze. Moravskoslezský kraj v obou ukazatelích měření míry nezaměstnanosti výrazně převyšuje celorepublikový průměr. Naopak hlavní město Praha vykazuje hodnoty, které jsou jak u ukazatele Podílu nezaměstnaných osob, tak u ukazatele Obecná míra nezaměstnanosti pod celorepublikovým průměrem.

Okres Karviná od roku 2016 vykazuje nejvyšší hodnoty u ukazatele Podílu nezaměstnaných osob ze všech okresů v Moravskoslezském kraji, a to i přesto, že od roku 2013 docházelo ke snížení hodnoty ukazatele míry nezaměstnanosti. Mezi rokem 2013 a 2019 u ukazatele Podílu nezaměstnaných osob měřeného v okrese Karviná došlo ke snížení o 5,81 procentních bodů. V Praze za stejné časové období u ukazatele Podílu nezaměstnaných osob došlo ke snížení o 3,2 procentních bodů. I když se ukazatel Podíl nezaměstnaných osob v Praze snížil o méně procentních bodů než v okrese Karviná, je nezaměstnanost daleko nižší v Praze než v Karviné. Rozdíl mezi Podílem nezaměstnaných osob dosahovaném v Praze a v okrese Karviná v roce 2019 je ve výši 4,81 procentních bodů. Dle autorky situace na trhu práce v okrese Karviná bude i nadále ovlivňovat útlum těžby v podniku OKD a.s. Do budoucna navíc lze očekávat ukončení těžby na dolech ČSM – Sever a ČSM-Jih. V závěrečné fázi by mělo dojít k převodu těchto stále aktivních dolů pod státní podnik DIAMO. Pro ukončení fungování dolů ČSM – Sever a ČSM – Jih není zatím určeno závazné datum.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Odborná literatura

- BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- HOLMAN, Robert, POSPÍCHALOVÁ Dana. *Úvod do ekonomie: pro střední školy*. Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-023-0.
- JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie. 3.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.
- KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-27-3.
- KLÍNSKÝ, Petr, MÜNCH, Otto. *Ekonomika: pro obchodní akademie a ostatní střední školy. 8.*, upravené vydání. Praha: Eduko nakladatelství, 2015. ISBN 978-80-88057-08-6.
- KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

- KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3., upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MUSIL, Petr, FUCHS, Kamil, FRANC, Aleš, GRIGARČÍKOVÁ, Šárka. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-126-7.
- PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie základní kurz*. 2. vydání. Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-52-2.
- URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 3., doplněné a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-579-3.

7.2 Internetové zdroje

- AKTUÁLNĚ. Průměrná mzda v Česku. *Aktuálně.cz* [online]. 2020 [cit. 2021-01-19]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/prumerna-mzda-v-cesku/r~i:wiki:3657/>
- ČSÚ – SLDB 2001, MSK. Výsledky SLDB 2001 podle krajů. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. 2014 [cit. 2021-02-09]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/vysledky_sldb_2001_podle_kraju
- ČSÚ – SLDB 2001, PRAHA. Vybrané údaje SLDB 2001 za hl. m. Praha. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v hl. m. Praze* [online]. 2013 [cit. 2021-02-09]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xa/vybrane_udaje_sldb_2001_za_hl_m_praha
- ČSÚ – SLDB 2001, OKRES KARVINÁ. Výsledky SLDB 2001 za okres Karviná. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2020-12-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/vysledky_sldb_2001_za_okres_karvina
- ČSÚ. § 3 Orgány vykonávající státní statistickou službu. *Český statistický úřad* [online]. 2018 [cit. 2020-10-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/3_organy_vykonavajici_statni_statnickou_sluzbu_

- ČSÚ. § 4 Působnost Českého statistického úřadu. *Český statistický úřad* [online]. 2018 [cit. 2020-10-22]. Dostupné z:
https://www.czso.cz/csu/czso/4_pusobnost_ceskeho_statistickeho_uradu
- ČSÚ. 2. Základní charakteristika území, sídelní a správní struktura. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2020-11-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1131-05-casova_rada-2_1_charakteristika_hlavniho_mesta_prahy
- ČSÚ. 6 Úmrtnost. *Český statistický úřad* [online]. 2018 [cit. 2021-01-01]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/91917754/1301571906.pdf/f2539dd8-4424-43a0-a068-23c983590202?version=1.3>
- ČSÚ. Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku ČR. *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/20534938/115610j.pdf/b487dd3c-0ad7-4ccd-b62d-8fc9bf917b95?version=1.0>
- ČSÚ. Inflace – druhy, definice, tabulky. *Český statistický úřad* [online]. 2021 [cit. 2021-01-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/mira_inflace
- ČSÚ. Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE. *Český statistický úřad* [online]. 2020 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z:
https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_cz_nace
- ČSÚ. Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. *Český statistický úřad* [online]. 2010 [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace-zamestnani-cz-isco-n-f4yhpe3xt8>
- ČSÚ. Mzdy, náklady práce. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v hl.m. Praze* [online]. 2021 [cit. 2021-01-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/mzdy-xa>

- ČSÚ. Mzdy, náklady práce. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. 2021 [cit. 2021-01-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/mzdy-xt>
- ČSÚ. Na co se vás mohou doma ptát statistici? *Statistika&my* [online]. 2011 [cit. 2020-10-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20541261/1804110322_25.pdf/1742890d-bfb2-453a-b3f2-426575391893?version=1.0
- ČSÚ. O ČSÚ. *Český statistický úřad* [online]. 2020 [cit. 2020-10-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/o-csu>
- ČSÚ. Obyvatelstvo v Moravskoslezském kraji v roce 2017. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. 2019 [cit. 2020-11-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/obyvatelstvo-v-moravskoslezskem-kraji-v-roce-2017>
- ČSÚ. Obyvatelstvo. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v hl.m. Praze* [online]. 2021 [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/obyvatelstvo-xa>
- ČSÚ. Obyvatelstvo. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. 2021 [cit. 2021-01-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/obyvatelstvo-xt>
- ČSÚ. Okres Karviná. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. 2020 [cit. 2020-12-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/okres_karvina
- ČSÚ. Průměrný věk a věková struktura obyvatel Moravskoslezského kraje v roce 2019. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. 2020 [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/prumerny-vek-a-vekova-struktura-obyvatel-moravskoslezskeho-kraje-v-roce-2019>
- ČSÚ. Průmysl v Moravskoslezském kraji v roce 2018. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. 2020 [cit. 2021-01-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/prumysl-v-moravskoslezskem-kraji-v-roce-2018>

- ČSÚ. Srovnání krajů v České republice - 2019. *Český statistický úřad* [online]. 2020 [cit. 2021-02-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/20-vzdelavani-vyv14n9gef>
- ČSÚ. STATISTICKÁ ROČENKA HL. M. PRAHY 2019. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2019 [cit. 2020-11-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605915/330120.pdf/101cd92f-350e-4971-9c04-8ff8fa299f1f?version=1.15>
- ČSÚ. STATISTICKÁ ROČENKA MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE 2019. *Český statistický úřad* [online]. Ostrava, 2019 [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91345163/33010019.pdf/10fed1f2-db49-40ea-bd69-8be9b4dea6bd?version=1.6>
- ČSÚ. Úmrtnostní tabulky. *Český statistický úřad* [online]. 2020 [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/umrtnostni_tabulky
- ČSÚ. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. *Český statistický úřad* [online]. 2020 [cit. 2020-10-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- ČSÚ. Zaměstnanost, nezaměstnanost. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v hl.m. Praze* [online]. 2021 [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/zamestnanost-xa>
- ČSÚ. Zaměstnanost, nezaměstnanost. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. 2021 [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/zamestnanost-xt>
- ČSÚ. Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady. *Český statistický úřad* [online]. 2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr

- DEMOGRAFIE.INFO. Typy věkových struktur. *Demografie* [online]. Demografické informační centrum – občanské sdružení, © 2004-2014 [cit. 2020-12-31]. ISSN 1801-2914. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_pohlavivektypyvekstruktur=
- DIAMO. DIAMO přebírá útlum dolů OKD, začaly propouštěcí pohovory. *DIAMO* [online]. Stráž pod Ralskem: DIAMO, státní podnik, 2021 [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: https://www.diamo.cz/storage/app/media/aktuality/pdf/TZ_Propoušten%C3%AD.pdf
- DIAMO. TISKOVÁ ZPRÁVA: Útlum uhlí mění Moravskoslezský kraj, pomáhá s tím stát i samospráva. Utlumované doly přebírá DIAMO. *DIAMO* [online]. Praha, 2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: https://www.diamo.cz/storage/app/media/aktuality/TZ_MPO_doly_DIAMO_PDF.pdf
- GHH – BONATRANS. *GHH-BONATRANS: Pioneers of wheelset solutions* [online]. ©2018 [cit. 2021-01-21]. Dostupné z: <https://www.ghh-bonatrans.com/cs/>
- HRNEWS.CZ. Získejte rekvalifikaci v IT na VŠB – Technická univerzita Ostrava. *HRNEWS* [online]. 2018 [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/ziskejte-rekvalifikaci-v-it-na-vsbs-technicka-univerzita-ostr-id-3307307>
- IDNES.CZ. Horníci z OKD se přeškolují na „ajtáky“, prý se pak o ně firmy poperou. *IDNES.cz* [online]. 2016 [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/hornici-z-okd-se-preskoluji-na-it-specialisty.A161207_113619_viteze_mrs
- KURZY.VŠB. *VŠB TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA: Počítačové kurzy od roku 1991* [online]. 2021 [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <http://kurzy.vsb.cz/>
- LINKEDIN. *LinkedIn* [online]. © 2021 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: <https://www.linkedin.com>

- MFČR. Proces reorganizace OKD úspěšně završen. *Ministerstvo financí České republiky* [online]. 2018 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2018/proces-reorganizace-okd-uspesne-završen-31500>
- MPO. Analýza vývoje ekonomiky ČR za rok 2014. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 2015 [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53214/60683/635076/priloha001.pdf>
- MPO. ÚP ČR nadále pomáhá odcházejícím zaměstnancům OKD. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 2021 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/up-cr-nadale-pomaha-odchazejicim-zamestnancum-okd--259734/>
- MPO. ÚP ČR radí a pomáhá odcházejícím zaměstnancům OKD i během 2. vlny propouštění. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 2021 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/up-cr-radi-a-pomaha-odchazejicim-zamestnancum-okd-i-behem-2--vlny-propousteni--259085/>
- MPO. Vláda schválila plán útlumu těžby v dolech OKD. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 2020 [cit. 2021-02-22]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-plan-utlumu-tezby-v-dolech-okd--256965/>
- MPSV. O MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2019 [cit. 2020-10-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>
- MŠMT. LABOUR FORCE SURVEY (VÝBĚROVÉ ŠETŘENÍ PRACOVNÍCH SIL). *MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. © 2013–2021 [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/labour-force-survey>

- NOVÁ ŠICHTA. Bývalí paskovští horníci se školí na programátory. *NOVÁ ŠICHTA* [online]. 2017 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: http://www.novasichta.cz/cs/aktuality/byvali-paskovsti-hornici-se-skoli-na-programatory?FfNewsItem_page=2
- *NOVÁ ŠICHTA: DOKÁŽEME VÍC NEŽ TĚŽIT UHLÍ* [online]. ©2014 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://www.novasichta.cz/cs>
- NOVÁ ŠICHTA. Razíme cestu k nové práci. *NOVÁ ŠICHTA* [online]. 2016 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: http://www.novasichta.cz/cs/aktuality/razime-cestu-k-nove-praci?FfNewsItem_page=2
- NOVÁ ŠICHTA. Z horníka programátorem. Radikální změna kariéry v přímém přenosu. *NOVÁ ŠICHTA* [online]. 2017 [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: http://www.novasichta.cz/cs/aktuality/z-hornika-programatorem-radikalni-zmena-kariery-v-primem-prenosu?FfNewsItem_page=2
- NOVOJICÍNSKÝ.DENÍK.CZ. Jak se z horníků stávají ajťáci. *Deník.cz: NOVOJICÍNSKÝ* [online]. 2017 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: <https://novojicinsky.denik.cz/podnikani/jak-se-z-horniku-stavaji-ajtaci-20170430.html>
- OKD. *OKD* [online]. ©2012 [cit. 2021-01-23]. Dostupné z: <https://www.okd.cz/cs>
- OKD A.S. *Výroční zpráva 2018* [online]. Stonavská 2179, Doly, 735 06 Karviná: OKD, 2019 [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <https://www.okd.cz/cs/o-nas/vyrocnizpravy>
- OKD A.S. *Výroční zpráva 2019* [online]. Stonavská 2179, Doly, 735 06 Karviná: OKD, 2020 [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <https://www.okd.cz/cs/o-nas/vyrocnizpravy>
- OR.JUSTICE.CZ. DIAMO, státní podnik. *Veřejný rejstřík a Sbírka listin* [online]. 2021 [cit. 2021-02-22]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=707389&typ=PLATNY>

- OR.JUSTICE.CZ. PRISKO a.s. *Veřejný rejstřík a Sběrka listin* [online]. 2021 [cit. 2021-02-22]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=702018&typ=PLATNY>
- PRAHA EU. Důvod a způsob založení. *Praha.eu* [online]. 2005 [cit. 2020-11-13]. Dostupné z: https://www.praha.eu/jnp/cz/o_meste/magistrat/povinne_zverejnovane_informace/duvod_a_zpusob_zalozeni.html
- SAMOSEBOU. ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ. *Samosebou.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: <https://www.samosebou.cz/dictionary/zivotni-prostredi/>
- TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY – MORAVIA STEEL. *TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY – MORAVIA STEEL* [online]. © 2021 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.trz.cz/hlavni-stranka/1/uvod>
- ÚŘAD PRÁCE ČR. Hledání volných míst. *Úřad práce ČR* [online]. 2021 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/volna-mista-v-cr>
- ÚŘAD PRÁCE ČR. Chráněný trh práce. *Úřad práce ČR* [online]. 2021 [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/chraneny-trh-prace>
- ÚŘAD PRÁCE ČR. Nabídka kurzů zajišťovaných Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Ostravě. *Úřad práce ČR* [online]. 2021 [cit. 2021-02-01]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/699233/realizovane_kurzy.pdf/cbcdb08c-f483-5ff7-1816-9678a1948763
- ÚŘAD PRÁCE ČR. Outplacement OUT. *Úřad práce ČR* [online]. 2021 [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/outplacement-out->
- ÚŘAD PRÁCE ČR. Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II POVEZ II. *Úřad práce ČR* [online]. 2020 [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/povez-ii>

- UŘAD PRÁCE ČR. Regionální profil – shrnutí podmínek a faktorů ovlivňujících trh práce v kraji: MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ 2018. *Úřad práce ČR* [online]. 2019 [cit. 2021-01-19]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/699219/Regionáln%C3%AD_profil_Moravskoslezský_kraj_2018.pdf/791d0747-1ca9-c506-6c37-38eabf1c6da1
- UŘAD PRÁCE ČR. Regionální profil – shrnutí podmínek a faktorů ovlivňujících trh práce v kraji: MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ 2020. *Úřad práce ČR* [online]. 2020 [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/699219/REGION%C3%81LN%C3%8D+PROFIL+2020_FINAL.pdf/5f7fe7b2-7a16-c50b-6686-babe385d57ce
- ÚŘAD PRÁCE ČR. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020. *Úřad práce ČR* [online]. 2020 [cit. 2020-11-13]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/914384/Rocni_ABK_2019.pdf/901a301b-edec-2092-43e2-afa0cf19a510
- UŘAD PRÁCE ČR. Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020. *Úřad práce ČR* [online]. 2020 [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni_MSK_1219.pdf/1a3e25e9-cd91-dd95-978b-dccb9ab9efb
- VD. ČSÚ. Ekonomické subjekty podle vybraných právních forem – územní srovnání. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2018 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ORG02&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30831&str=v7&evo=v460_!_VUZEMI97-100_1&c=v3~2__RP2018MP12DP31

- VD. ČSÚ. Ekonomické subjekty podle vybraných právních forem. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2021 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ORG01&z=T&f=TABULKA&sp=A&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301_null_&katalog=30831&str=v388&v=v7__null__null__null
- VD. ČSÚ. Počet a věkové složení obyvatel k 31. 12. - územní srovnání. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2019 [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEM01&z=T&f=TABULKA&skupId=606&katalog=30845&pvo=DEM01&str=v33&evo=v866_!_VUZEMI97-100_1&c=v3~2__RP2019MP12DP31
- VD. ČSÚ. Stěhování – územní srovnání. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2021 [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&katalog=30845&z=T&f=TABULKA&pvo=DEM11&sp=A&skupId=566&evo=v410_%21_VUZEMI97-100-101_1&c=v3%7E8__RP2009&str=v76
- VD.ČSÚ – SLDB 2011, OKRES KARVINÁ. Tab. 155 Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle věku, nejvyššího ukončeného vzdělání, oborů vzdělání a podle pohlaví – okres Karviná. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2011 [cit. 2020-12-31]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=SPOK155&z=T&f=TABULKA&katalog=30811&pvo=101&pvoch=40886&str=v79>
- VD.ČSÚ – SLDB 2011, OKRESY MSK. Tab. 112 Obyvatelstvo podle pohlaví a podle věku, rodinného stavu a nejvyššího ukončeného vzdělání. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2011 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=OTOK112&z=T&f=TABULKA&sp=A&katalog=30811&pvo=101&pvoch=40908>

- VD.ČSÚ – SLDB 2011, PRAHA. Tab. 155 Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle věku, nejvyššího ukončeného vzdělání, oborů vzdělání a podle pohlaví – Hlavní město Praha. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2011 [cit. 2021-02-09]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=SPKR155&katalog=30810&z=T&f=TABULKA&pvokc=100&pvoch=3018&str=v79>
- VD.ČSÚ-SLDB 2011, MSK. Tab. 155 Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle věku, nejvyššího ukončeného vzdělání, oborů vzdělání a podle pohlaví – Moravskoslezský kraj. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2011 [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=SPKR155&katalog=30810&z=T&f=TABULKA&pvokc=100&pvoch=3140&str=v79>
- VD.ČSÚ. Narození – vybrané území. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2021 [cit. 2021-01-01]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEM08&z=T&f=TABULKA&skupId=1207&katalog=30845&pvo=DEM08&str=v63&c=v3~8__RP2019&u=v63__VUZEMI__100__3140
- VD.ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce stav k 31.12. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2021 [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v171&c=v3~3__RP2019&u=v171__VUZEMI__101__40886#w=
- VD.ČSÚ. Průměrné hrubé měsíční mzdy podle klasifikace zaměstnání – mezikrajské srovnání. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2019 [cit. 2021-01-19]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD08&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2019

- VD.ČSÚ. Tab. 114 Zaměstnaní podle pohlaví a podle odvětví ekonomické činnosti a podle nejvyššího ukončeného vzdělání. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2011 [cit. 2021-01-01]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=OTOK114&z=T&f=TABULKA&katalog=30811&pvokc=101&pvoch=40886>
- VD.ČSÚ. Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob – územní srovnání. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2021 [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM12-E&sp=A&skupId=806&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E401_null_&c=v3%7E2__RP2019MP12DP31&str=v1067
- VD.ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2021 [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&sp=A&skupId=426&pvo=ZAM01-A&c=v3%7E8__RP2019&str=v178
- VD.ČSÚ. Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2021 [cit. 2021-02-04]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM03&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&str=v221&u=v228__VUZEMI__100__3140#w=
- ZPRÁVY.AKTUÁLNĚ. Z horníků jsou ajťáci. První propuštění z Paskova absolvovali kurz programování. *Aktuálně.cz* [online]. 2017 [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/z-horniku-jsou-ajtaci-prvni-propusteni-z-paskova-absolvovali/r~43a52802840711e7bce3002590604f2e/>
- ŽDB DRÁTOVNA. *ŽDB DRÁTOVNA* [online]. 2021 [cit. 2021-01-21]. Dostupné z: <https://www.dratovna.cz/>

7.3 Legislativní zdroje

- ČESKÁ REPUBLIKA. Nařízení vlády č. 167/2016 Sb.: Nařízení vlády o příspěvku ke zmírnění sociálních dopadů souvisejících s restrukturalizací a útlumem činnosti právnických osob v insolvenci zabývajících se těžbou černého uhlí [online]. [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-167>
- ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 2/1969 Sb.: Zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky [online]. [cit. 2020-10-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1969-2>
- ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 89/2012 Sb.: Zákon občanský zákoník [online]. [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89#cast2>
- ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 262/2006 Sb.: Zákon zákoník práce [online]. [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast2>

7.4 Elektronická periodika

- OKD – HORNÍK. Intenzivně pomáháme s hledáním nového pracovního uplatnění. *Horník*[online]. OKD, 2020, **50**(10), 8 [cit. 2020-12-31]. Dostupné z: <https://www.okd.cz/cs/media/periodika/tydenik-hornik/intenzivne-pomahame-s-hledanim-noveho-pracovniho-uplatneni>
- OKD – HORNÍK. Úřady práce přímo na šachtách, prvotní zkušenosti jsou kladné! *Horník*[online]. OKD, 2020, **50** (11), 8 [cit. 2020-12-31]. Dostupné z: <https://www.okd.cz/cs/media/periodika/tydenik-hornik/urady-prace-primo-na-sachtach-prvotni-zkusenosti-jsou-kladne>

7.5 Telefonický rozhovor a elektronická komunikace

- Elektronická komunikace s Ing. Markétou KLOPCOVOU, manažerkou náboru a Nové Šichty ze dne 1. února 2021

- Telefonický rozhovor s Tomášem Ervínem DOMBROVSKÝM, zaměstnancem LMC, který vedl Projekt „Razíme cestu“ ze dne 9. února 2021

8 Přílohy

Příloha č. 1 – Okruhy otázek pokládané respondentům

1. Předmět činnost zaměstnavatelů zapojených do programu Nová šichta
2. Podíl horníků, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikační kurz na VŠB-TUO
3. Věková kategorie horníků, kteří absolvovali rekvalifikační kurzu na VŠB-TUO
4. Dosažené vzdělání horníků, kteří absolvovali rekvalifikační kurz na VŠB-TUO

Příloha č. 2 – Poznatky z rozhovorů

Elektronická komunikace s paní Ing. Markétou Klopovou a přepis z telefonického rozhovoru s panem Tomášem Ervínem Dombrovským nejsou v této části zveřejněny. Veškeré podklady jsou uloženy v archivu autorky bakalářské práce a jsou dispoziční na vyžádání. Emailová adresa autorky práce je vendarysava@seznam.cz.