www.pwc.com/cz

# *Posouzení sociálních dopadů u jednotlivých obcí a dotčeného regionu z pohledu zvažovaných variant prolomení limitu těžby uhlí na území severních Čech*

*22. června 2015*

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR

pwc

# Obsah

Obsah ... 2
1 Manažerské shrnutí ... 4
2 Úvod a cíle ... 14
3 Náš přístup ... 16
3.1 Výchozí předpoklady ... 16
3.2 Přístup k posuzování variant ... 17
3.3 Omezení využitelnosti posouzení sociálních dopadů ... 21
4 Stávající stav, situace a východiska ... 23
4.1 Dotčené území ... 23
4.2 Výchozí podmínky a legislativa související s těžbou hnědého uhlí v regionu ... 26
4.3 Historický vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji ... 27
4.4 Aktuální stav nezaměstnanosti, trhu práce a cen nemovitostí v Ústeckém kraji ... 32
4.4.1 Základní ukazatele ... 32
4.4.2 Struktura uchazečů o zaměstnání ... 34
5 Definice variant a výchozí data ... 38
Varianty z pohledu jednotlivých lomů ... 39
5.1 Varianta 1 - zachování současných limitů ... 41
5.2 Varianta 2 - posun hranic těžby na lomu Bílina ... 43
5.3 Varianta 3 - posun hranic těžby na lomu Bílina a částečné prolomení limitů na lomu ČSA ... 45
5.4 Varianta 4 - úplné prolomení limitů na lomu Bílina i ČSA ... 47
6 Výsledky posouzení jednotlivých variant prolomení UEL ... 50
6.1 Varianta 1 ... 50
6.1.1 Dopad na počet pracovních míst v regionu ... 50
6.1.2 Dopad na zaměstnanost a trh práce ... 53
6.1.3 Pružnost regionálního trhu práce z hlediska budoucího uplatnění dotčených osob ... 56
6.1.4 Dopad na životní úroveň a ceny nemovitostí v regionu ... 57
6.1.5 Shrnutí ... 58
6.2 Varianta 2 ... 60
6.2.1 Dopad na počet pracovních míst v regionu ... 60
6.2.2 Dopad na zaměstnanost a trh práce ... 63
6.2.3 Pružnost regionálního trhu práce z hlediska budoucího uplatnění dotčených osob ... 66
6.2.4 Dopad na životní úroveň a ceny nemovitostí v regionu ... 67
6.2.5 Shrnutí ... 68

6.3 Varianta 3 ..... 70
6.3.1 Dopad na počet pracovních míst v regionu ..... 70
6.3.2 Dopad na zaměstnanost a trh práce ..... 73
6.3.3 Pružnost regionálního trhu práce z hlediska budoucího uplatnění dotčených osob ..... 76
6.3.4 Dopad na životní úroveň a ceny nemovitostí v regionu ..... 77
6.3.5 Shrnutí ..... 78
6.4 Varianta 4 ..... 80
6.4.1 Dopad na počet pracovních míst v regionu ..... 80
6.4.2 Dopad na zaměstnanost a trh práce ..... 84
6.4.3 Pružnost regionálního trhu práce z hlediska budoucího uplatnění dotčených osob ..... 87
6.4.4 Dopad na životní úroveň v regionu ..... 88
6.4.5 Shrnutí ..... 92
7 Seznam zkratek ..... 94
8 Použité materiály a zdroje ..... 95
9 Seznam tabulek, grafů a obrázků ..... 96
Příloha 1 ..... 99
Příloha 2 ..... 101

# 1 Manažerské shrnutí

Územní limity těžby hnědého uhlí v severních Čechách jsou definovány usnesením vlády ze dne 30. října 1991. Usnesení definuje linie, za které nesmí postoupit těžby v jednotlivých severočeských dolech. Důvodem stanovení limitů byla ochrana životního prostředí a krajiny v oblasti severních Čech.

Již dlouhodobě probíhají diskuse o variantních úpravách usnesení vlády a prolomení limitů stanovených tímto usnesením. Ministerstvo průmyslu a obchodu se rozhodlo uvažovat o posouzení dopadů změny výše uvedených limitů v návrhu čtyř variant. Jedná se o:

- **Varianta 1** – zachování limitů těžby hnědého uhlí v severních Čechách podle stanovených současných limitů;
- **Varianta 2** – posun hranic těžby hnědého uhlí na lomu Bílina;
- **Varianta 3** – posun hranice těžby hnědého uhlí na lomu Bílina a současně částečné (tzv. „malá armáda“) prolomení limitů na lomu Československé armády;
- **Varianta 4** – posun hranic těžby hnědého uhlí na lomu Bílina a prolomení (tzv. „velká armáda“) územně ekologických limitů na lomu Československé armády v rámci II. etapy.

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR vybralo společnost PricewaterhouseCoopers s. r. o., aby odborně posoudila sociální dopady výše uvedených variant na území severních Čech. Varianty se týkají dvou lomů a jejich důlních společností; konkrétně lomu Bílina (vlastníkem je společnost Severočeské doly, a.s.) a lomu Československé armády (spadajícího do vlastnictví Severní energetická, a. s.).

V souladu se zadáním tato zpráva nezahrnuje jiné, než sociální dopady prolomení nebo zachování územních ekologických limitů a jejich implikace na území severních Čech v kontextu zvažovaných variant. V rámci posouzení jsme se zaměřili na:

- přímé dopady na nezaměstnanost, trh práce a životní úroveň v důsledku rušení primárních pracovních míst u těžebních společností,
- dopady na pracovní místa v oborech navázaných na těžební činnosti v obou lomech v rámci Ústeckého kraje,
- dopady na obyvatele obcí přímo dotčených těžební činností.

Období, pro které jsme model výpočtu zpracovali, je do roku **2050**.

Pro stanovení počtu pracovních míst v navázaných oborech byl použitý **multiplikační koeficient ve výši 0,75** (odvozený ve Studii stavu teplárenství,VŠE2011).

Pro dosažení vyšší objektivity vypočtených hodnot provádíme příslušné výpočty také s použitím méně konzervativního **multiplikačního koeficientu ve výši 1,5** (dvojnásobek zvoleného koeficientu 0,75).

### *Výchozí stav a situace v regionu*

Na základě dat poskytnutých společnostmi SD, a.s. a SevEN, a.s. je počet zaměstnanců v provozech, které jsou přímo spojené s těžebními činnostmi lomů Bílina a ČSA (primární pracovní místa) v posledních pěti letech stabilní a pohybuje se kolem 5 000 souhrnně za obě společnosti.

Použitím multiplikačního koeficientu 0,75 (resp. 1,5) pro výpočet pracovních míst v navázaných oborech pak lze vyčíslit, že v současné době těžební činnosti v lomech Bílina a ČSA generují na území Ústeckého kraje celkem přes 7 tisíc (resp. 11 tisíc) pracovních míst (souhrnně za primární i návazné obory).

Při pohledu na nižší administrativní úroveň se v případě primárních pracovních míst ukázalo, že pracovníci /zaměstnanci v důlních společnostech pocházejí především z okresů Teplice a Most (případ SD a. s.) a Most a Chomutov (v případě SevEN).

Ústecký kraj patří dlouhodobě ke krajům, které vykazují vysokou míru nezaměstnanosti ve srovnání se stavem v celé České republice. Totéž platí i pro jeho okresy. Dlouhodobě nadprůměrná míra nezaměstnanosti je doprovázena i vysokým počtem uchazečů o jedno volné pracovní místo a jednou z nejdelších průměrných délek evidence nezaměstnaných. Tato skutečnost je dána skladebností a historickým vývojem kraje, který tak vykazuje rozdíly z hlediska hospodářské struktury, hustoty osídlení a stavu životního prostředí. Jedná se o region procházející dlouhodobě ekonomickou a sociální transformací, která je spojena s útlumem dříve dominantních odvětví. Pro analýzu faktorů trhu práce jsme zvolili referenční hranici 2005 – 2014 ze dvou důvodů:

i) ošetření nahodilých výkyvů, a

ii) zachycení období dynamických změn v oblasti trhu práce a návazně i ekonomiky regionu.

Dlouhodobé údaje tak ukazují, že problémem kraje je nadprůměrně vysoká nezaměstnanost a s ní spojený celkový hospodářský úpadek regionu a nedostatek volných pracovních míst. Proto je nutné zdůraznit, že kraj a jeho okresy jsou z pohledu trhu práce silně zranitelné v porovnání s ostatními kraji (okresy) ČR.

## *Komplexní shrnutí posuzovaných variant*

**Tabulka 1 Komplexní shrnutí posuzovaných variant za obě skupiny (skupina Seven a skupina SD)**

| | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Varianta 1** | | | | | | | |
| Počty propuštěných/přijatých zaměstnanců za obě skupiny | -720 | -256 | 243 | -1 691 | -119 | -251 | 0 |
| Změna počtu primárních pracovních míst za obě skupiny | -1 478 | -823 | -214 | -2 114 | -200 | -300 | 0 |
| Koeficient 0,75 - primární + návazná pracovní místa (změna počtu) | -2 586 | -1 440 | -375 | -3 700 | -350 | -525 | 0 |
| Koeficient 1,5 - primární + návazná pracovní místa (změna počtu) | -3 694 | -2 057 | -536 | -5 286 | -500 | -750 | 0 |
| **Varianta 2** | | | | | | | |
| Počty propuštěných/přijatých zaměstnanců za obě skupiny | -720 | -56 | 476 | -26 | -195 | 8 | -341 |
| Změna počtu primárních pracovních míst za obě skupiny | -1 478 | -623 | -14 | -514 | -600 | -300 | -600 |
| Koeficient 0,75 - primární + návazná pracovní místa (změna počtu) | -2 586 | -1 090 | -25 | -900 | -1 050 | -525 | -1 050 |
| Koeficient 1,5 - primární + návazná pracovní místa (změna počtu) | -3 694 | -1 557 | -36 | -1 286 | -1 500 | -750 | -1 500 |
| **Varianta 3** | | | | | | | |
| Počty propuštěných/přijatých zaměstnanců za obě skupiny | 604 | 731 | 731 | 231 | -1 925 | 8 | -341 |
| Změna počtu primárních pracovních míst za obě skupiny | -154 | 0 | 0 | -1 220 | -1 855 | -300 | -600 |
| Koeficient 0,75 - primární + návazná pracovní místa (změna počtu) | -269 | 0 | 0 | -2 135 | -3 246 | -525 | -1 050 |
| Koeficient 1,5 - primární + návazná pracovní místa (změna počtu) | -384 | 0 | 0 | -3 051 | -4 638 | -750 | -1 500 |
| **Varianta 4** | | | | | | | |
| Počty propuštěných/přijatých zaměstnanců za obě skupiny | 1 210 | 1 341 | 873 | 373 | 192 | 394 | 46 |
| Změna počtu primárních pracovních míst za obě skupiny | 452 | 534 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Koeficient 0,75 - primární + návazná pracovní místa (změna počtu) | 791 | 935 | 0 | -875 | -1 050 | -525 | -1 050 |
| Koeficient 1,5 - primární + návazná pracovní místa (změna počtu) | 1 130 | 1 335 | 0 | -1 250 | -1 500 | -750 | -1 500 |

## *Varianta 1*

Při modelaci varianty 1 v pětiletých intervalech do roku 2050 za použití dat poskytnutých společnostmi SD a SevEn je možné pozorovat 2 významné šoky (rozdíl o více než 1 000 pracovních míst) ve změně počtu primárních (a s tím i souvisejících návazných) pracovních míst.

K této situaci dojde prvně již v **letech 2015 – 2019**, kdy se počítá s výrazným útlumem těžby v lomu **ČSA**, který má pokračující a pozvolnější doběh až do roku 2024. **V rámci skupiny SevEn** bude tedy docházet k **významnému poklesu počtu pracovních míst** již od roku 2016**.** Do roku 2020 by měl počet pracovních míst klesnout o více než 1200, tj. přibližně na 30% současného stavu.

Počet pracovních míst spojených s těžbou na lomu **Bílina** bud v příštích deseti letech konstantní**.** Pozvolné snižování jejich počtu bude začínat kolem roku 2025, a následně se razantně zvýší v letech 2030 - 2034 v důsledku předpokládaného vytěžení zásob uhlí uvnitř limitů do roku 2038. Druhý významný šok je tedy nutné očekávat právě **v letech 2030 – 2034,** kdy dojde **k úbytku více než 2000 primárních pracovních míst** (a úměrně tomu i pracovních míst navázaných) **ve skupině SD**

Pokud vezmeme v úvahu věkovou strukturu zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn, pak **výsledný počet skutečně propuštěných zaměstnanců bude nižší než počet zrušených primárních pracovních míst**, neboť bude snížen o zaměstnance odcházející ze zrušených míst do důchodu.

**V případě** předpokládaného **úbytku návazných pracovních míst nelze stanovit počet skutečně propuštěných zaměstnanců**, neboť údaje o věkovém složení těchto zaměstnanců nejsou k dispozici a nelze tedy vypočítat, kolik zaměstnanců bude z těchto míst v průběhu sledovaného období přirozeně odcházet do důchodu. Tato skutečnost platí i pro ostatní varianty.

Vzhledem k aktuální situaci v regionu je nutné počítat s faktem, že více než polovina propuštěných zaměstnanců bude mít potíže s nalezením pracovního uplatnění déle než 1 rok.

**Tabulka 2 Změny počtu pracovních míst a počty propuštěných/přijatých zaměstnanců pro variantu 1 v období 2015-2050**

| Varianta 1 | 2015 - 2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Změna pracovních míst celkem** | **-1 478** | **-823** | **-214** | **-2 114** | **-200** | **-300** | **0** |
| Z toho skupina SD | -188 | -200 | -200 | -2 100 | -200 | -300 | 0 |
| Z toho skupina SevEN | -1 290 | -623 | -14 | -14 | 0 | 0 | 0 |
| **Odchody do důchodu celkem** | **758** | **567** | **458** | **423** | **81** | **49** | **0** |
| Z toho skupina SD | 517 | 486 | 454 | 422 | 81 | 49 | 0 |
| Z toho skupina SevEN | 241 | 81 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| **Počet propuštěných (-) nebo přijatých pracovníků (+)** | **-720** | **-256** | **243** | **-1 691** | **-119** | **-251** | **0** |
| Z toho skupina SD | 329 | 286 | 254 | -1 678 | -119 | -251 | 0 |
| Z toho skupina SevEN | -1 049 | -542 | -11 | -13 | 0 | 0 | 0 |

## *Varianta 2*

U varianty 2 jsou **pro lom ČSA** dané stejné výchozí podmínky jako ve variantě 1 (neprolomení limitů), proto i výstupy z modelu pro ČSA a skupinu SevEn ve variantě 2 jsou stejné, jako ve variantě 1. K významnému (skokovému**) snížení počtu primárních (a úměrně i návazných) pracovních míst** dojde v důsledku končící těžby v lomu ČSA již **v letech 2015 – 2019** (o více než 1200 primárních míst)**.**

Pro **lom Bílina** varianta 2 předpokládá prolomení limitů a pokračování těžby do roku 2055. Společnost SD, a.s. plánuje **zachování současného počtu pracovních míst** i v příštích 15 letech. Následně **od roku 2030 začne pozvolné snižování** počtu primárních pracovních míst spojené s útlumem těžby.

Pokud do modelu pro prolomení limitů **v lomu Bílina** zahrneme věkovou strukturu zaměstnanců, lze z výsledků vypozorovat, že **v nejbližších 15 letech**, kdy nebudou snižovány počty pracovních míst, vznikne v důsledku přirozených odchodů zaměstnanců do důchodu **potřeba nabírat nové pracovníky**.

Je zde tedy určitý potenciál zaměstnat propuštěné pracovníky skupiny SevEn. Ten však může být omezený špatnou dostupností lomu Bílina pro tyto pracovníky (nadpoloviční většina zaměstnanců skupiny SevEn má bydliště v okrese Most).

**Tabulka 3 Změny počtu pracovních míst a počty propuštěných/přijatých zaměstnanců pro variantu 2 v období 2015-2050**

| Varianta 2 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Změna pracovních míst celkem** | **-1 478** | **-623** | **-14** | **-514** | **-600** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | -1 290 | -623 | -14 | -14 | 0 | 0 | 0 |
| **Odchody do důchodu celkem** | **758** | **567** | **490** | **488** | **405** | **308** | **259** |
| Z toho skupina SD | 517 | 486 | 486 | 486 | 405 | 308 | 259 |
| Z toho skupina SevEN | 241 | 81 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| **Počet propuštěných (-) nebo přijatých pracovníků (+)** | **-720** | **-56** | **476** | **-26** | **-195** | **8** | **-341** |
| Z toho skupina SD | 329 | 486 | 486 | -14 | -195 | 8 | -341 |
| Z toho skupina SevEN | -1 049 | -542 | -11 | -13 | 0 | 0 | 0 |

## *Varianta 3*

V případě varianty 3 by se prodloužila doba pro těžbu existujících zásob na lomu ČSA do roku 2035, nicméně s tím je spojena potřeba přesídlování části obyvatelstva v Horním Jiřetíně.

Upozorňujeme, že tento model výpočtu pro skupinu SevEN vychází z předpokladu, že počet zaměstnanců lomu ČSA bude po celou dobu těžby stejný jako je v roce 2015, tj. (1 383 + 582 zaměstnanců pro outsourcingové služby). Jedná se tedy o náš kvalifikovaný odhad provedený na základě informací o počtu zaměstnanců lomu ČSA, které nám definovalo MPO. Termín ukončení tohoto lomu, tj. konec roku 2035 byl namodelován dle intenzity těžby a existujícím vytěžitelným zásobám.

Tato varianta dále ukazuje, že **dochází k souběhu úbytku primárních pracovních míst pro oba lomy (resp. ve skupinách SD a SevEn)**. U lomu Bílina dochází od roku 2030 k postupnému snižování pracovní míst, přičemž u lomu ČSA dojde k významnému propadu počtu pracovních míst v letech mezi 2035 až 2039 o téměř 2 000. Celkem **za obě skupiny by v průběhu těchto pěti let ubylo více než 2500 primárních pracovních míst**, což spolu s navázanými pracovními místy představuje více než 4 500 pracovních míst (při multiplikátoru 0,75), resp. přes 6 400 pracovních míst (při použití multiplikátoru 1,5).

I při započítání pracovníků odcházejících do důchodu by tyto odchody nekompenzovaly potřebu snižování stavu zaměstnanců a **bylo by nutno v průběhu let 2035-2039 propustit přes 1 900 zaměstnanců skupin SD a SevEn**.

Varianta dále přepokládá **přesídlení jižní části Horního Jiřetína.** Podle údajů poskytnutých společností Severní energetická, a.s. by se přesídlení dotýkalo **přibližně 850 dotčených osob**. Konkrétní časový harmonogram přesídlení pro variantu 3 nebyl uveden.

**Tabulka 4 Změny počtu pracovních míst a počty propuštěných/přijatých zaměstnanců pro variantu 3 v období 2015-2050**

| Varianta 3 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Změna pracovních míst celkem** | **-154** | **0** | **0** | **-500** | **-2 575** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | 34 | 0 | 0 | 0 | -1 975 | 0 | 0 |
| **Odchody do důchodu celkem** | **758** | **731** | **731** | **731** | **650** | **308** | **259** |
| Z toho skupina SD | 517 | 486 | 486 | 486 | 405 | 308 | 259 |
| Z toho skupina SevEN | 241 | 245 | 245 | 245 | 245 | 0 | 0 |
| **Počet propuštěných (-) nebo přijatých pracovníků (+)** | **604** | **731** | **731** | **231** | **-1 925** | **8** | **-341** |
| Z toho skupina SD | 329 | 486 | 486 | -14 | -195 | 8 | -341 |
| Z toho skupina SevEN | 275 | 245 | 245 | 245 | -1 730 | 0 | 0 |

## *Varianta 4*

Vzhledem k **prodloužení** těžby hnědého uhlí a tím i **životnosti obou lomů za rok 2050** (tj. období za hranici námi provedených výpočtů) se pohybují změny v počtu pracovních míst od - 600 do +452 v celém sledovaném období. Ukončení lomu Bílina nastane kolem roku 2055 a v případě ČSA by proces terminace lomu a s tím spojený dopad na pracovní místa nastal kolem roku 2072. Proto je v této variantě možné sledovat pozvolné snižování počtu pracovních míst týkající se ukončení těžby na lomu Bílina (pro Bílinu je tato varianta totožná s variantami 2 a 3). Vzhledem k prolomení limitů **na lomu ČSA se zvýší počet pracovních míst v období 2015 – 2019 o více než 400 a v následujícím pětiletém období o více než 500.**

Díky změně hranic těžby u lomu ČSA nastává **potřeba přesídlit obce Černice a Horní** Jiřetín (dle poskytnutých informací se jedná přibližně o **2 200 dotčených obyvatel)**. Z důvodu zachování plynulosti těžby by v takovém případě mělo k přesídlení obce **Černice** dojít **v období 2021 – 2022** a přesídlení

**Horního Jiřetína po roce 2030** (odhadovaná doba 5 let). Společnost SevEN stanovila základní principy řešení náhrad pro dotčené obyvatele, který byl předložen ministrovi průmyslu a obchodu.

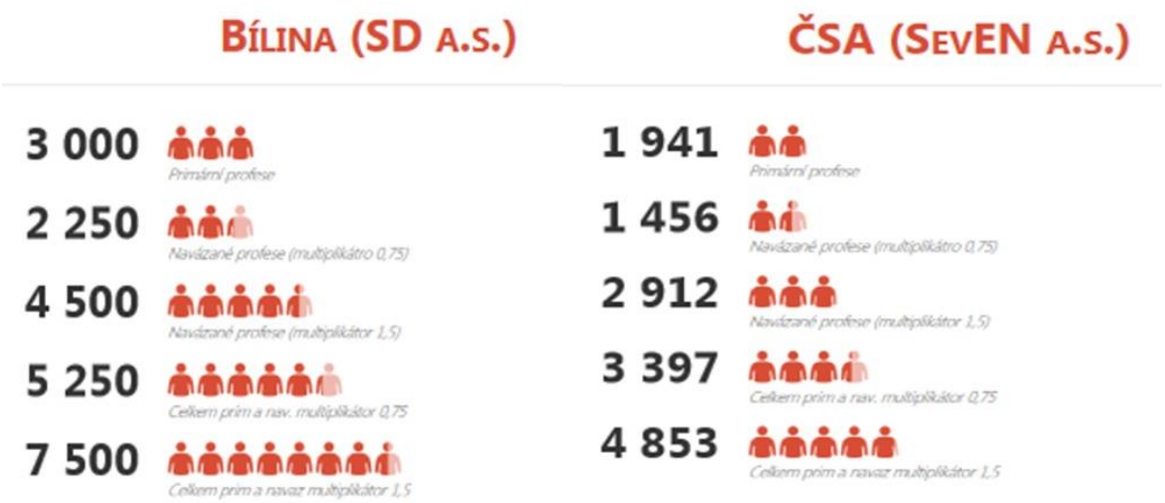
Podnikatelské subjekty, kterých by se přesídlení rovněž týkalo, by měly být také finančně odškodněny těžební společností; konkrétní výše kompenzací a výčet relevantních subjektů nejsou známy. V této souvislosti nebylo možné predikovat, jaký by byl dopad na počet pracovních míst vytvořených těmito subjekty v dotčeném regionu.

**Tabulka 5 Změny počtu pracovních míst a počty propuštěných/přijatých zaměstnanců pro variantu 4 v období 2015-2050**

| Varianta 4 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Změna pracovních míst celkem** | **452** | **534** | **0** | **-500** | **-600** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | 640 | 534 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Odchody do důchodu celkem** | **758** | **807** | **873** | **873** | **792** | **694** | **646** |
| Z toho skupina SD | 517 | 486 | 486 | 486 | 405 | 308 | 259 |
| Z toho skupina SevEN | 241 | 320 | 386 | 386 | 386 | 386 | 386 |
| **Počet propuštěných (-) nebo přijatých pracovníků (+)** | **1 210** | **1 341** | **873** | **373** | **192** | **394** | **46** |
| Z toho skupina SD | 329 | 486 | 486 | -14 | -195 | 8 | -341 |
| Z toho skupina SevEN | 881 | 854 | 386 | 386 | 386 | 386 | 386 |

## *Grafické a číselné shrnutí*

**Obrázek: Současný stav (2015) - počet pracovních míst vytvořených v důsledku těžebních činností v lomech ČSA a Bílina (primární, návazná, celkem)**




**Souhrnné tabulky 1: Časový průběh klíčových ukazatelů posouzení sociálních dopadů variant 1-4 v období 2015-2050**

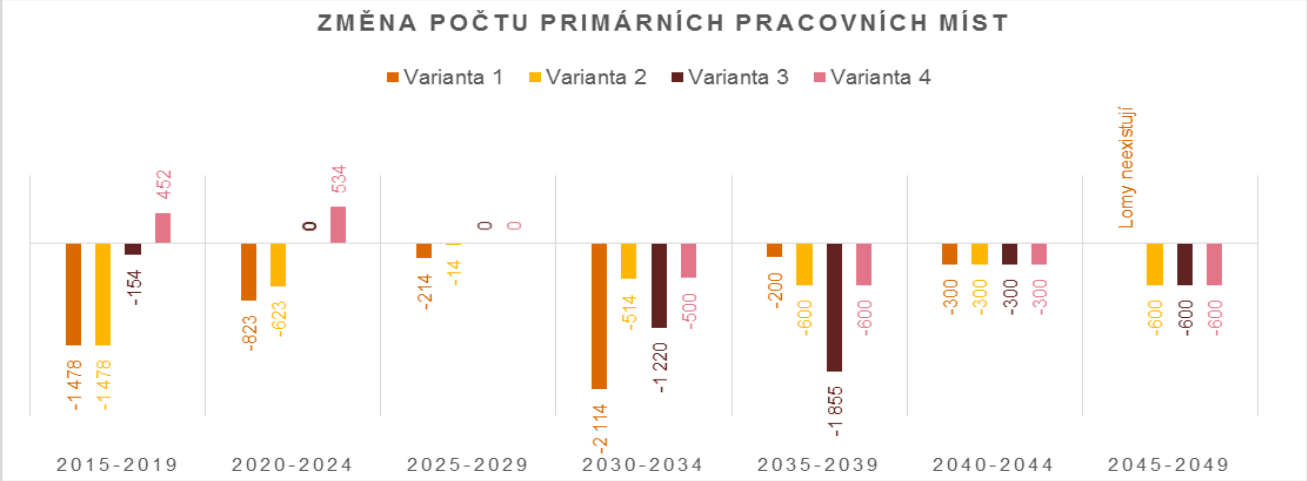
| Skupina SD (Bílina) | Počty zaměstnanců | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Stav k 1. 1. | 2015 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
| **Varianta 1** | **3 188** | **3 000** | **2 800** | **2 600** | **500** | **300** | **0** | **0** |
| z toho Lom Bílina | | 1 600 | 1 500 | 1 400 | 300 | 100 | 0 | 0 |
| **Varinata 2** | **3 188** | **3 000** | **3 000** | **3 000** | **2 500** | **1 900** | **1 600** | **1 000** |
| z toho Lom Bílina | | 1 600 | 1 600 | 1 600 | 1 400 | 1 000 | 800 | 500 |
| **Varianta 3** | **3 188** | **3 000** | **3 000** | **3 000** | **2 500** | **1 900** | **1 600** | **1 000** |
| z toho Lom Bílina | | 1 600 | 1 600 | 1 600 | 1 400 | 1 000 | 800 | 500 |
| **Varianta 4** | **3 188** | **3 000** | **3 000** | **3 000** | **2 500** | **1 900** | **1 600** | **1 000** |
| z toho Lom Bílina | | 1 600 | 1 600 | 1 600 | 1 400 | 1 000 | 800 | 500 |

| Skupina SevEN (ČSA) | Počty zaměstnanců | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Stav k 1. 1. | 2015 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
| **Varianta 1** | **1 941** | **651** | **29** | **14** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| z toho Lom ČSA | 946 | 276 | 20 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Varinata 2** | **1 941** | **651** | **29** | **14** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| z toho Lom ČSA | 946 | 276 | 20 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Varianta 3** | **1 941** | **1 975** | **1 975** | **1 975** | **1 255** | **0** | **0** | **0** |
| z toho Lom ČSA | 946 | 956 | 956 | 956 | 607 | 0 | 0 | 0 |
| **Varianta 4** | **1 941** | **2 581** | **3 115** | **3 115** | **3 115** | **3 115** | **3 115** | **3 115** |
| z toho Lom ČSA | 946 | 1 358 | 1 637 | 1 637 | 1 637 | 1 637 | 1 637 | 1 637 |

## Souhrnné grafy 1: Změny počtů primárních pracovních míst a propouštění/přijímaní zaměstnanci v primárních oborech pro varianty 1-4 v období 2015-2050

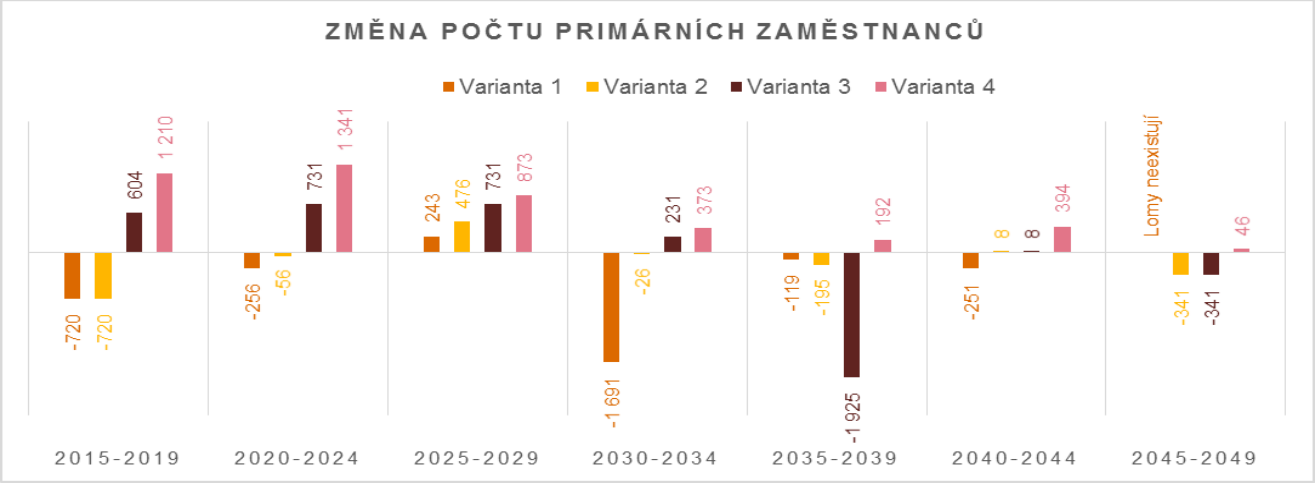
### Změna počtu primárních pracovních míst

| | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Varianta 1** | -1 478 | -823 | -214 | -2 114 | -200 | -300 | 0 |
| **Varianta 2** | -1 478 | -623 | -14 | -514 | -600 | -300 | -600 |
| **Varianta 3** | -154 | 0 | 0 | -1 220 | -1 855 | -300 | -600 |
| **Varianta 4** | 452 | 534 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |




### Změna počtu zaměstnanců v primárních oborech

| | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Varianta 1** | -720 | -256 | 243 | -1 691 | -119 | -251 | 0 |
| **Varianta 2** | -720 | -56 | 476 | -26 | -195 | 8 | -341 |
| **Varianta 3** | 604 | 731 | 731 | 231 | -1 925 | 8 | -341 |
| **Varianta 4** | 1 210 | 1 341 | 873 | 373 | 192 | 394 | 46 |

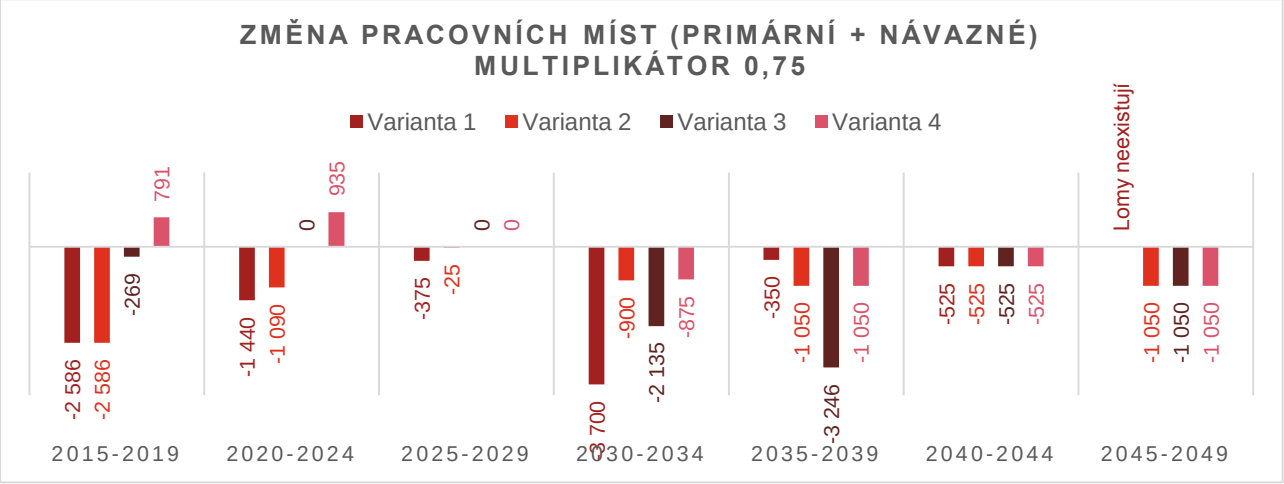


## Souhrnné grafy 2: Celkové změny počtů pracovních míst (souhrnné primárních i návazných) pro varianty 1-4 při použití multiplikačních koeficientů 0,75 a 1,5

### Multiplikátor 0,75

**Změna počtu pracovních míst (primární +návazné)**

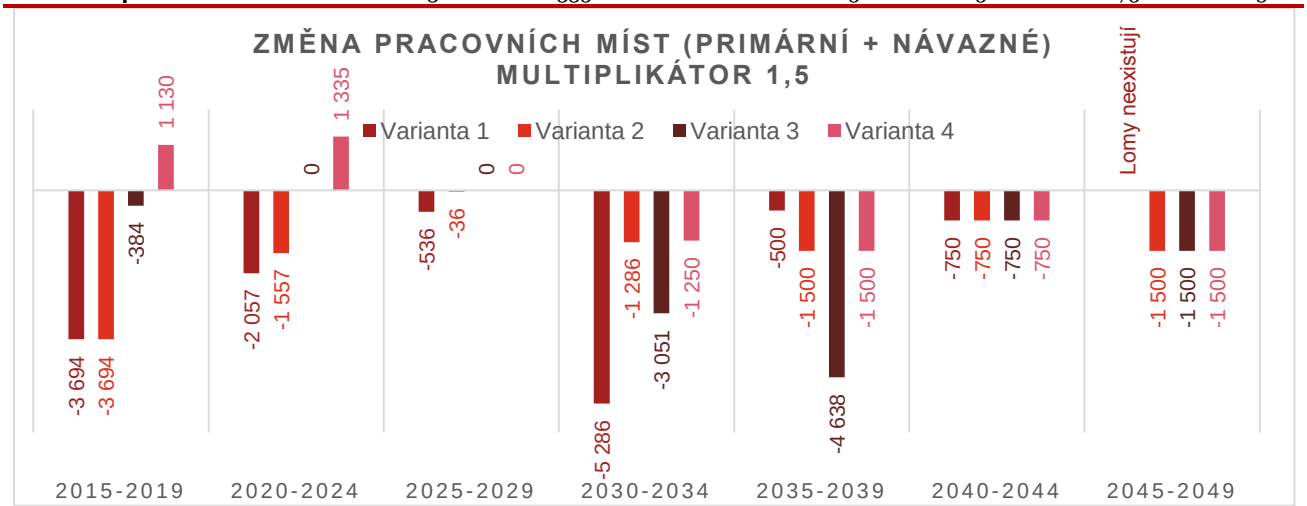
| | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Varianta 1** | -2 586 | -1 440 | -375 | -3 700 | -350 | -525 | 0 |
| **Varianta 2** | -2 586 | -1 090 | -25 | -900 | -1 050 | -525 | -1 050 |
| **Varianta 3** | -269 | 0 | 0 | -2 135 | -3 246 | -525 | -1 050 |
| **Varianta 4** | 791 | 935 | 0 | -875 | -1 050 | -525 | -1 050 |




### Multiplikátor 1,5

**Změna počtu pracovních míst (primární +návazné)**

| | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Varianta 1** | -3 694 | -2 057 | -536 | -5 286 | -500 | -750 | 0 |
| **Varianta 2** | -3 694 | -1 557 | -36 | -1 286 | -1 500 | -750 | -1 500 |
| **Varianta 3** | -384 | 0 | 0 | -3 051 | -4 638 | -750 | -1 500 |
| **Varianta 4** | 1 130 | 1 335 | 0 | -1 250 | -1 500 | -750 | -1 500 |



## *Další okolnosti*

Pro účely posouzení sociálních dopadů variant prolomení UEL na lomu Bílina byly do skupiny Severočeské doly zahrnuti pouze zaměstnanci působící v provozech přímo navázaných na činnosti související s těžbou v lomu Bílina. **Celá skupina SD** však v sobě zahrnuje také provozy a zaměstnance spojené s těžbou v lomu **Doly Nástup Tušimice** (DNT). Pro výpočty v souvislosti s prolomením/neprolomením lomu Bílina jsou údaje o počtu zaměstnanců vztahující se k lomu DNT odečteny ze skupiny SD. Pokud bychom je brali v úvahu při posouzení variant 1-4, promítlo by se **do každé z variant** také snižování počtu zaměstnanců skupiny Severočeské doly v letech 2025-2030 v souvislosti s postupným ukončováním těžby v lomu DNT do roku 2040 **stejnou měrou**. Na porovnání variant mezi sebou by tato okolnost neměla vliv, nicméně absolutní počty rušených pracovních míst (primárních i návazných) a počty propuštěných zaměstnanců by se u všech čtyř variant zvýšily a toto navýšení by nesouviselo s prolomením či neprolomením limitů pro lomu ČSA a Bílina.

Je také důležité zdůraznit, že činnosti modelované v rámci jednotlivých variant budou vždy pouze „dočasné“, tj. v každé variantě jednou existence lomů skončí (byť třeba i za časovým horizontem tohoto posouzení) a lomy již nebude možné dále využít pro těžbu hnědého uhlí. Proto je u každé varianty třeba zvažovat její časový průběh a odpovídající plán pro rozvoj restrukturalizované oblasti ruku v ruce s politikou zaměstnanosti. Strategie státu s ohledem na rozvoj dotčeného území by měla být řešena souběžně s rozhodováním o jednotlivých variantách. Pokud tato strategie nebude řešena nyní, tak pouze dochází k posunutí problému do budoucna, kdy i v případě úplného prolomení limitů, nakonec postupně dojde k uzavření lomů a zániku pracovních míst s dopadem do regionu.

K 31. 12. 2014 dosahoval celkový počet nezaměstnaných v Ústeckém kraji hranice téměř 61 tisíc. V tomto srovnání nebudou mít přímé a vyvolané dopady jednotlivých variant významný vliv na nezaměstnanost v Ústeckém kraji. Je však nutné a důležité vzít v úvahu dopady na přímo dotčené okresy a obce (nárůst lokální nezaměstnanosti) a s tím související i jiné doprovodné aspekty (potenciální zvýšení výskytu patologických jevů, kriminality, vznik sociálně vyloučených lokalit, atd.). Útlum těžby hnědého uhlí je nutné, byť to nebylo předmětem této studie, vnímat v širších souvislostech.

Hlavních faktorem ovlivňujícím podobu trhu práce, ale i kvalitu bydlení a možnost jeho výběru, se odvíjí od vývoje ekonomiky celého regionu (pozitivně i negativně). Pokud by se v regionu podařilo nastartovat ekonomický rozvoj, budou hodnocené dopady pravděpodobně nižší. Naopak bude-li se opakovat situace podobná v době ekonomické krize, která byla doprovázena silných poklesem počtu podnikatelských subjektů a redukci nákladů, lze předpokládat výraznější dopady. Tyto aspekty (např. opakování důsledků ekonomické krize, souběh jiných ekonomických činností), je proto nutné zařadit do celkové mozaiky vývoje i v sociální oblasti.

# 2 Úvod a cíle

Na základě požadavku zadavatele vymezeného ve smlouvě ze dne 9. dubna 2014 jsme vypracovali odborné p**osouzení sociálních dopadů u jednotlivých obcí a dotčeného regionu z pohledu zvažovaných variant prolomení limitu těžby uhlí na území severních Čech.** Zadavatelem projektu bylo Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR (dále jen „Objednatel" nebo „MPO ČR"). Tato zpráva je závěrečným shrnutím vykonaných prací a předaných výstupů.

Posouzení bylo zpracováno společností PricewaterhouseCoopers Česká republika, s. r. o. (dále jen „PwC") pro účely Objednatele. Zadavatel požadoval v rámci poskytnutých poradenských služeb posoudit sociální dopady týkající se problematiky prolomení těžebních limitů na území severních Čech dle zvažovaných **variant** (definice dle zadávací dokumentace):

1. **Zachování současných limitů bez přesídlování.**
2. **Posun hranic těžby pouze na lomu Bílina bez přesídlování.**
3. **Posun hranic těžby na lomu Bílina a také částečné prolomení limitů na dole ČSA, které by znamenalo částečné přesídlování v Horním Jiřetíně.**
4. **Úplné prolomení limitů, což by znamenalo přesídlování celých obcí.**

Na základě informací MPO ze dne 25. a 26. 5. a na řídícím výboru dne 27.5.2015 došlo ze strany zadavatele projektu ke změně definice zvažovaných variant. Nová definice variant je:

1. **Zachování současných limitů bez přesídlování.**
2. **Posun hranic těžby pouze na lomu Bílina bez přesídlování.**
3. **Posun hranic těžby na lomu Bílina a také částečné prolomení limitů pro lom ČSA (v rámci II. etapy - tzv. malá Armáda), které by znamenalo částečné přesídlování v obci Horní Jiřetín.**
4. **Posun hranic těžby na lomu Bílina a prolomení limitů na lomu ČSA v rámci II. etapy (tzv. velká Armáda), které by znamenalo přesídlování celých obcí Černice a Horní Jiřetín.**

**Dle předmětu smlouvy se naše posouzení zabývá následujícími otázkami:**

a. kvantifikace změny pracovních míst na trhu práce podle věkových skupin a typu ekonomických činností,
b. specifikace požadavků a možností uplatnění nezaměstnaných osob na trhu práce se zohledněním kapacity regionu,
c. vyhodnocení pružnosti regionálního trhu práce z hlediska budoucího uplatnění dotčených osob,
d. vyhodnocení problematiky životní úrovně – koupěschopnosti, realitní trh, struktura příjmů domácností, apod.).

Výstupem zakázky je tato souhrnná zpráva, která poskytuje Objednateli podkladové informace specifikující přímé i nepřímé dopady jednotlivých variant prolomení limitů, dle předmětem smlouvy stanovených oblastí.

Role Poskytovatele měla výhradně poradní charakter. Finální a průběžná rozhodnutí byla plně v kompetenci a odpovědnosti Objednatele.

Během realizace expertních posouzení jsme vycházeli z dokumentace a informací poskytnutých Objednatelem, které je možné dle zaměření strukturovat následovně:

- legislativní dokumenty;
- strategické a koncepční dokumenty;
- rozvojové studie a analýzy;
- ostatní dokumenty na vyžádání.

**Mimo to nám byly pro zpracování expertního posouzení poskytnuty nebo jsme si vyžádali následující materiály:**

- základní informace a číselné a grafické údaje vztahující se k vývoji těžby, počtu zaměstnanců, věkové a další struktuře zaměstnanců, vzdělanosti za skupinu **SD a.s.**,
- základní informace a číselné a grafické údaje vztahující se k vývoji těžby, počtu zaměstnanců, věkové a další struktuře zaměstnanců, vzdělanosti za skupinu **SevEN a.s.**[1]

Tato zpráva obsahuje informace, které byly získány od MPO ČR, jak je uvedeno ve zprávě. PwC není oprávněna zjišťovat spolehlivost těchto zdrojů ani prověřovat takto poskytnuté informace. PwC proto nedává žádné osobě (s výjimkou MPO ČR na základě této Smlouvy) žádné záruky jakéhokoli druhu, pokud jde o přesnost nebo úplnost této zprávy.

Tato zpráva byla zrevidovaná a upravená na základě připomínek uvedených:

- na řídícím výboru dne 12. května 2015 a
- na řídícím výboru dne 27. května 2015
- telefonicky dne 21. června 2015.

Od 22. června 2015, jsme pro vedení MPO ČR neprováděli žádnou práci, ani jsme u vedení nezjišťovali žádné skutečnosti. Zpráva nezahrnuje případné dopady událostí a okolností, které vznikly nebo informací, které vyšly najevo až po tomto datu. Nevyjadřujeme se žádným způsobem k tomu, zda v případě, že bychom takovou práci nebo dotazování prováděli, by tato skutečnost měla na zprávu významný vliv.

Upozorňujeme Vás na důležité připomínky týkající se rozsahu naší práce, účelu, pro který mají být naše rady použity, a našich východisek a omezení, pokud jde o informace, ze kterých vycházejí naše výstupy uvedené v této zprávě.

S výjimkou případů uvedených ve Smlouvě a s výhradou v ní stanovených podmínek není objednatel oprávněn dávat kopie této zprávy k dispozici třetím osobám. PwC nepřijímá žádnou odpovědnost vůči jakékoli osobě (s výjimkou Objednatele podle této Smlouvy) za vypracování této zprávy. Proto bez ohledu na formu jednání – ať jde o smlouvu, civilní delikt nebo jinou situaci – a v rozsahu přípustném z hlediska platného práva PwC nepřijímá odpovědnost žádného druhu a odmítá jakoukoli odpovědnost za důsledky jednání jakékoli osoby (s výjimkou Objednatele podle této Smlouvy) nebo za jakákoli rozhodnutí, která někdo učinil nebo neučinil na základě takové zprávy.

V případě jakýchkoliv dotazů ohledně dokumentu, prosím kontaktujte zástupce PwC ve věci této smlouvy, Karla Půbala (karel.pubal@cz.pwc.com).

[1] Blíže viz Příloha č. 1.

# 3 Náš přístup

Přístup uplatněný při posouzení sociálních dopadů z pohledu zvažovaných variant prolomení limitu těžby uhlí na území severních Čech byl založen na prověřených metodologiích, postupech a zkušenostech společnosti PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o.

**Projekt byl zpracováván v následujících krocích:**

**Obrázek 1: Schéma našeho přístupu při zpracování posouzení**

V průběhu projektu byly prostřednictvím MPO poskytnuty vybrané studie, které byly k dané problematice v minulosti zpracovány:

- Rozvojová studie Specifické oblasti SOB 5 Mostecko (2012);
- Studie dopadů ukončení těžby lomu ČSA, VÚHU (2015);
- Studie stavu teplárenství, VŠE (2011);
- Aktuální vývoj trhu s hnědým uhlím v ČR v kontextu energetických transakcí roku 2013, INERGIN (2013);
- Návrhy na změnu územních ekologických limitů těžby uhlí: analýza právních argumentů a implikací, Ekologický právní servis a Hnutí duha (2004);
- Bilance hnědého uhlí v letech 2013 – 2020 a územní ekologické limity, INERGIN (2011);
- Výsledky sociologického šetření „Horní Jiřetín 2013 “, STEM (2014);
- Proces přesídlování v obcích SRN, zkušenosti a aplikovatelnost v podmínkách ČR.

Řada pokladů zahrnovala výpočty dopadů prolomení/neprolomení UEL dle jednotlivých variant. Musíme však upozornit, že žádné z obdržených podkladů, materiálů a studií nezahrnovaly zdrojová data, na základě kterých bychom mohli zjistit způsob výpočtu, proměnné, které do výpočtů vstupovaly a ověřit korektnost výpočtů. Z tohoto důvodu jsme ty podklady, ve kterých byly uvedeny propočty, brali pouze za informativní a prováděli jsme vlastní výpočty dle námi zvolených metodik. Konkrétní použité metody a způsob kvantifikace posuzovaných parametrů jsou uvedeny v dalších kapitolách této zprávy.

Následně byly společností PwC vyžádány od MPO informace a data související s jednotlivými variantami možného prolomení/neprolomení ÚEL v lomech ČSA a Bílina. Přehled vyžádaných a poskytnutých dat je uveden v příloze č. 1 této zprávy.

## 3.1 Výchozí předpoklady

Při zpracování posouzení sociálních dopadů z pohledu zvažovaných variant prolomení limitu těžby uhlí na území severních Čech jsme vycházeli z následujících předpokladů. Předpokládáme, že:

- Veškeré poskytnuté podklady byly finálními verzemi.
- Harmonogram propuštění zaměstnanců lomu ČSA a Bílina poskytnutý prostřednictvím MPO je pro účely stávajících kvantifikací z pohledu všech variant závazný.
- Data poskytnutá společnostmi Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. ve smyslu počtu zaměstnanců v různých věkových skupinách, výše průměrné hrubé mzdy, odstupného apod. zobrazují skutečnost.

## 3.2 Přístup k posuzování variant

S ohledem na vymezení dotčeného území a dostupnost statistických dat pro daný region budou v rámci této studie posuzovány sociální dopady jednotlivých variant prolomení UEL na úrovni převážně Ústeckého kraje a jeho jednotlivých okresů (mimo údaje, která jsou k dispozici na úrovni jednotlivých dotčených dolů a skupin těžebních společností).

Pro zasazení sledovaných jevů do časového kontextu jsme sledované období 2015 – 2050 jsme rozdělili na úseky po pěti letech, přičemž první z nich začíná 1. 1. 2015, a končí 31. 12. 2019, další pětileté intervaly na něj plynule navazují.

Pro účely posouzení sociálních důsledků variant prolomení/zachování UEL jsme vymezili následující kvantitativní ukazatele:

- **Změny počtu pracovních míst v průběhu období 2015 – 2050**

Zdrojem dat jsou údaje o předpokládaných počtech zaměstnanců poskytnuté společnostmi SevEn, a.s. aSD, a.s..

**Do změny počtu pracovních míst jsou zahrnuta:**

b. **Primární pracovní místa** – pracovní místa v lomech Bílina a ČSA a pracovní místa ve skupinách SD a SevEnpřímo napojená na činnosti v lomech.

c. **Návazná pracovní místa** – externí pracovní místa v navazujících odvětvích a službách (mimo skupiny SevEn a SD), která vzniknou nepřímo v důsledku těžby hnědého uhlí.

Pro vyčíslení počtu nepřímo vyvolaných pracovních míst se používá tzv. ***multiplikační koeficient***.

- Multiplikační efekt pracovních míst primárního sektoru závisí na konkrétním odvětví, charakteru regionu, může meziročně měnit a působí na něj i jiné vedlejší efekty.[2]

[2] Multiplikační koeficient nepředstavuje exaktní hodnotu a mění se v závislosti na odvětví, čase, regionu a mnoha dalších faktorech.

Ve Studii stavu teplárenství (VŠE, 2011) se autoři podrobně věnují postupu pro stanovení multiplikačního koeficientu včetně limitujících faktorů tohoto postupu a na základě existujících studií odůvodňují použitou **hodnotu koeficientu pro Ústecký kraj ve výši 0,75**. Autoři uvádějí, že tento odhad reflektuje regionální („krajové“) zaměření multiplikace a také výsledky empirických studií za Královehradecký a Moravskoslezský kraj, které byly v minulosti provedeny.

Multiplikačním efektem těžby hnědého uhlí v Ústeckém kraji zabývá také Rozvojová studie Specifické oblasti SOB 5 Mostecko (kolektiv autorů, srpen 2012), jejíž autoři používají pro stanovení multiplikačního efektu **pro celou Českou republiku koeficient 2,5**, který je založen na předpokladu, že úbytek pracovníků v dalších odvětvích a službách v regionu tvořeném **okresy Most, Chomutov, Teplice, Louny je možno vyjádřit koeficientem 1,5** a **ve zbytku ČR mimo tento region koeficientem 1,0**. Autoři studie blíže nespecifikují, jak byly tyto koeficienty stanoveny.

Stejná hodnota multiplikačního koeficientu **2,5 pro celou Českou republiku** je použita ve Studii dopadů ukončení těžby lomu ČSA (VÚHU, březen 2015). V této studii autoři předpokládají, že koeficientem **1,5** lze vyjádřit úbytek pracovníků v dalších odvětvích a službách **v Ústeckém kraji** a **koeficientem 1,0 ve zbytku ČR** mimo Ústecký kraj. Také v této studii autoři neuvádějí, jak byly hodnoty koeficientů stanoveny.

Metodika výpočtu multiplikačního koeficientu je značně komplikovaná. Pro posouzení sociálních dopadů variant prolomení UEL jsme proto multiplikační koeficient nevyčíslovali, ale převzali jsme jeho hodnotu ze **Studie stavu teplárenství,** zpracované Vysokou školou ekonomickou v roce 2011, jejíž autoři pro výpočet multiplikativního efektu těžby hnědého uhlí v Ústeckém kraji zvolili konzervativní hodnotu **koeficientu ve výši 0,75** (Studie stavu teplárenství, VŠE 2011, str. 121).

- Pro dosažení vyšší objektivity vypočtených hodnot provádíme příslušné výpočty také s použitím méně konzervativního multiplikačního **koeficientu ve výši 1,5** (dvojnásobek zvoleného koeficientu 0,75).
- Počet návazných pracovních míst je v souladu s postupy autorů Studie stavu teplárenství stanoven z počtu primárních pracovních míst za skupiny (nikoliv pouze za lomy).

Počty zrušených/vytvořených primárních pracovních míst v jsou dále rozděleny do skupin dle:

- vzdělání,
- profese v klasifikaci CZ-ISCO.

Klíčem k rozdělení byly údaje poskytnuté společnostmi SD, a.s. a SevEn, a.s.

## ❖ Předpokládaný počet propuštěných/přijatých pracovníků za skupiny SD a SevEn v průběhu období 2015 – 2050

**Výchozí předpoklady výpočtu:**

- Průměrný věk odchodu do důchodu je 62 let (dle údajů společností SD, a.s. a SevEn, a.s.).
- Věkové rozložení počtu zaměstnanců uvnitř jednotlivých věkových kategorií je lineární.
- Při nutnosti zrušit pracovní místa se nejprve uplatní „přirozené" odchody do důchodu, teprve poté jsou propouštěni zaměstnanci.
- Celkové rozložení zaměstnanců do věkových, profesních a vzdělanostních kategorií zůstává v čase konstantní, tj. stejné jako v roce 2014[3].

**Výpočet:**

Na základě výše uvedených předpokladů určíme počet zaměstnanců, kteří odejdou v průběhu pětiletého období do důchodu jako 5/7 z počtu zaměstnanců v kategorii "55 let a vice" na počátku daného pětiletého období.

Počet propuštěných/ přijatých zaměstnanců v jednom pětiletém období je vypočten:

**a) Při snižování počtu pracovních míst:**

POČET ZAMĚSTNANCŮ, KTEŘÍ ODEŠLI DO DŮCHODU MINUS POČET ZRUŠENÝCH PRACOVNÍCH MÍST

- **Kladný výsledek** představuje počet zaměstnanců, které je **třeba přijmout** v daném období (dle úvodního předpokladu modelu ve věkovém rozdělení z roku 2014.
- **Záporný výsledek** představuje počet zaměstnanců, které je v daném období **nutno propustit**.

**b) Při navyšování počtu pracovních míst:**

POČET ZAMĚSTNANCŮ, KTEŘÍ ODEŠLI DO DŮCHODU PLUS POČET NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST

- **Vždy kladný** výsledek představuje počet zaměstnanců, které je **třeba přijmout** (dle úvodního předpokladu modelu ve věkovém rozdělení z roku 2014).

Současně je třeba upozornit na skutečnost, že výpočty potřeby propouštět či nabírat zaměstnance jsou namodelovány za referenční 5letá období **pouze** dle procentního rozložení věkové struktury stávajících zaměstnanců (tj. k dostupným datům za rok 2014) a současně se předpokládá plná nahraditelnost pracovníka odcházejícího do důchodu jiným zaměstnancem v rámci skupiny. Nezohledňují se profesní, kvalifikační a případné další požadavky na danou pozici a fakt, zda jsou zaměstnanci splňující tyto požadavky interně dostupní (počty pracovních míst dle kvalifikace, profese a dalších požadavků nebyla k dispozici za vývojové období). Ve výpočtech na jednu stranu počítáme s „modelovou" obměnou pracovníků (tj. odejde-li zaměstnanec do důchodu, je automaticky nahrazen dle stávající věkové struktury a ta se současně nemění po celou dobu). Na druhou stranu ovlivňuje tato skutečnost dopad na jiný možný předpoklad, a to že stávající zaměstnanci zůstávají po celou dobu referenčního období trvalými zaměstnanci skupin tj. do věku jejich odchodu do důchodu (platí pro každou variantu).

Počty propuštěných zaměstnanců za skupiny SD a SevEn dále rozděleny do skupin dle:

- věku,
- dosaženého vzdělánífprofese v klasifikaci CZ-ISCO a
- místa bydliště (na úrovni okresu).

[3] K tomu předpokladu přistupujeme z důvodu nedostupnosti informací a dat týkajících se vývoje věkové, profesní a vzdělanostní struktury zaměstnanců obou skupin po celé referenční období – pro studii byla k dispozici pouze výchozí věková, profesní a vzdělanostní struktura zaměstnanců a bylo tedy třeba vytvořit předpoklad, jak se bude tato struktura vyvíjet v referenčním období. V rámci zakázky a posouzení bylo možné vycházet pouze z dostupných informací – proto jsme přistoupili ke stanovení tohoto modelu. Důvodem je i skutečnost, že počty propuštěných / přijatých pracovníků bylo nutné v této struktuře (věkové, vzdělanostní a profesní) promítnout v případě dopadů na trh práce a jeho pružnost. Pro tuto oblast sociálních dopadů nebylo možné od této struktury pracovníků abstrahovat a budoucí vývoj struktury bylo nutné tedy nějakým způsobem namodelovat.

Klíčem pro rozdělení pracovníků na primárních pracovních místech jsou údaje o skutečných počtech zaměstnanců v těchto skupinách (dle věku, vzdělání, profese a bydliště) v roce 2014 poskytnuté společnostmi SevEn a SD (tj. v jednotlivých období se vycházelo ze skutečnosti, že věková, vzdělanostní, profesní struktura a bydliště pracovníků ve skupině bude zachována).

### ❖ Dopad na příjmy domácností

**Pro výpočet dopadů na životní úroveň dotčených lidí byly použity následující předpoklady:**

- Celkové roční čisté peněžní výdaje (průměr za ČR 2013, zdroj ČSÚ) dosahovaly 136 772 Kč u domácností, v nichž je alespoň jeden člen pracující, a 88 106 Kč u domácností, v nichž žádný člen nepracuje. Celkový rozdíl mezi výdaji těchto domácností představuje ročně 48 666 Kč, což při měsíčním vyčíslení činí 4 056 Kč.
- Dle statistiky (za ČR v období 2006-2013, zdroj ČSÚ)) se průměrný počet pracujících členů v domácnosti pohyboval od 1,5 (u domácností s nejvyššími příjmy) po 0,88 (u domácností s nejnižšími příjmy). Proto byl stanoven předpoklad, že jeden zaměstnanec reprezentuje jednu domácnost.
- Celková změna výdajů je vztažena k celkovému počtu propuštěných zaměstnanců, nikoli k počtu zrušených pracovních míst.
- Skupiny SD a SevEn poskytují propouštěným zaměstnancům rozdílnou výši odstupného. Pro účely tohoto výpočtu byla použita průměrná hodnota 6 násobek hrubé měsíční mzdy. Za tohoto předpokladu nastane reálný propad příjmů propuštěného zaměstnance a s ním i související snížení výdajů jeho domácnosti až v případě, že se bude déle než 6 měsíců ucházet o pracovní místo na trhu práce (tj. abstrahujeme od situace, že domácnost začne ihned spořit po propuštění, ale zachová si výše výdajů, která je dorovnána výší odstupného). Celkový rozdíl ve výdajích domácnosti v důsledku propuštění zaměstnanců představuje jen roční úhrn, který není možný kumulovat pro další roky v rámci intervalů.

## 3.3 Omezení využitelnosti posouzení sociálních dopadů

Posouzení sociálních dopadů z pohledu zvažovaných variant prolomení územně ekologických limitů (UEL) představuje čistě sociální propočty dopadů jednotlivých variant. Na základě výstupů pouze z tohoto hodnocení by nemělo dojít k výběru nejvhodnější varianty. **Sociální posouzení by mělo být pouze jedním ze vstupních materiálů pro posouzení jednotlivých variant.**

Toto posouzení, **tak jak bylo zadáno**, je založeno na kvantifikaci jednotlivých variant na základě parametrů vybraných zadavatelem.

Pro kvalitní, korektní a objektivní posouzení variant by stát měl mít k dispozici následující materiály:

- Specifikace požadavků státu z pohledu energetické bezpečnosti a soběstačnosti. Rozhodnutí o zachování či nezachování strategických zásob hnědého uhlí do budoucna.
- Jasně definovaný postup státu s ohledem na využívání objemu hnědého uhlí na následujících 25 let (energetická koncepce a surovinová politika ČR).
- Posouzení ekonomických dopadů.
- Posouzení sociálních dopadů.
- Posouzení dopadů na životní prostředí a zdraví.
- Posouzení ekonomické rentability těžby hnědého uhlí při jeho současných cenách na lomu ČSA.
- Strategie územního rozvoje ČR severočeské uhelné pánve.
- Strategie z pohledu vývoje zaměstnanosti kraje

Níže uvádíme zdůvodnění, proč jsou výše uvedené dokumenty stěžejní pro relevantní posouzení jednotlivých variant. Sociální posouzení bylo zadáno zcela mimo propojení na tyto oblasti a z nich plynoucí dokumenty/závěry.

**Energetická koncepce a surovinová politika ČR.** Klíčovým hybatelem a zdůvodněním pro prolomení či neprolomení územně ekologických limitů (UEL) by měla být státní energetická koncepce a surovinová politika České republiky. Kvantifikace ekonomických a sociálních dopadů jednotlivých variant představují již dopady vyplývající z této koncepce politiky.

Klíčové by z pohledu státu mělo být rozhodnutí, zda si Česká republika chce zachovat strategické zásoby kvalitního hnědého uhlí do budoucna či nikoli. Toto rozhodnutí má přímý dopad na skutečnost, jakým způsobem by měla být provedena sanace a rekultivace lomu ČSA. Toto rozhodnutí má také přímý dopad na to, která z variant je relevantní pro dané rozhodnutí.

**Ekonomická rentabilita těžby hnědého uhlí na lomu ČSA.** Z dostupných podkladů a z veřejných zdrojů vyplývá, že další těžba na lomu ČSA (varianta 3 a 4) může být ekonomicky náročná a je otázkou, zda bude těžba ekonomicky rentabilní. Tato skutečnost může mít významný dopad na varianty 3 a 4. Je zcela na rozhodnutí Severočeské energetické, a.s., zda bude pokračovat v těžbě na lomu ČSA, pokud tato nebude ekonomicky rentabilní (cílem soukromých společností je zisk).

Stát by měl mít k dispozici detailní propočty ze strany společnosti Severočeská energetická, a.s. s tím, že z propočtů by měly jednoznačně vyjít odpovědi do jakého rozsahu je společnost z ekonomického hlediska ochotna dále těžit**. Z propočtů by měl stát získat tyto klíčové informace:**

- Hranice, do jaké je těžební společnost ochotna těžit. Na toto by se měla následně vázat strategie státu ohledně rozvoje dotčeného území. Informace, za jakých podmínek je těžební společnost ochotna těžit za ekonomicky stanovenou hranici.

- **Tyto propočty by měly následovně být základem pro definici jednotlivých variant prolomení UEL, dalšího strategického rozhodování státu a měly by vstupovat do strategických plánů státu v oblasti územního rozvoje Mostecké pánve.**

- Z dostupných informací nebyly definice jednotlivých variant založeny na výše uvedených propočtech. Z našeho pohledu je skutečnost, že stát nemá tyto propočty k dispozici, riziková, protože tyto přímo ovlivňují realizovatelnost etap 3 a 4 a váží na sebe budoucí potenciální tlak a náklady na stát ze strany těžební společnosti (viz problematika uzavření dolu Paskov).

**Strategie státu z pohledu rozvoje území severočeské hnědouhelné pánve (Mostecká pánev).**
Vzhledem k dlouhodobému časovému horizontu, ve kterém se uvažují všechny varianty, by měla být zvážena strategie ČR pro rozvoj daného území – podpora z EU fondů, investiční pobídky, aktivní politika zaměstnanosti (rekvalifikační kurzy). Dlouhodobý časový horizont poskytuje státu dostatek času na realizaci postupné rekvalifikace propouštěných zaměstnanců v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

**Posouzení dopadů na životní prostředí a zdraví obyvatel**
Analýza dopadů jednotlivých variant prolomení UEL (mělo by se jednat o přesně definované varianty na základě výše uvedených materiálů) na životní prostředí a zdraví obyvatel by měla doplňovat ekonomické a sociální posouzení. Vedle environmentálních dopadů, bude součástí výstupů tohoto posouzení také vyčíslení nákladů na vodohospodářská řešení, rekultivace, apod. a toho, kdo bude nositelem těchto nákladů. Tyto vyčíslené náklady by měly vstupovat do propočtů jednotlivých variant.

# 4 Stávající stav, situace a východiska

## 4.1 Dotčené území

Oblast severočeské hnědouhelné pánve představuje území severních Čech, ve kterém dochází již delší dobu k zjevným proměnám krajiny. Území prošlo historicky výrazným demografickým a průmyslových vývojem předně díky svým bohatým zásobám hnědého uhlí v Mostecké pánvi a jeho následné těžby pro rozvoj energetiky a teplárenství.

Od roku 1991 platí v severozápadních Čechách územní omezení, která specifikují rozvoj lomové těžby hnědého uhlí v 6 těžebních prostorech. Tyto limity byly přijaty dvěma usneseními vlády o územně ekologických limitech (dále jen „ÚEL“ nebo „limity“), jež definují závazné linie (hranice) těžby a výsypek v konkrétních severočeských dolech. Již dlouhodobě probíhají diskuse a pokusy o revizi usnesení vlády z roku 1991 a možnost prolomení limitů stanovených tímto usnesením pro území lomů Bílina a Československé armády. Dotčené území se nachází uvnitř administrativní hranice Ústeckého kraje a lze jej vymezit následovně:

- území a je tvořeno 3 obcemi s rozšířenou působností (jmenovitě obec s rozšířenou působností Bílina, Most a Litvínov), jeho rozloha zahrnuje 591 km²;
- na území leží 34 obcí s dominantním podílem městského obyvatelstva, přičemž 8 obcí má statut města;
- území je ve smyslu Politiky územní rozvoje ČR 2008 považováno za specifickou oblast s dlouhodobě projevujícími se problémy z hlediska udržitelného rozvoje území a zároveň spadá mezi státem podporované regiony – tzv. hospodářsky problémové regiony definované ve Strategii regionálního rozvoje ČR na období 2014 – 2020.

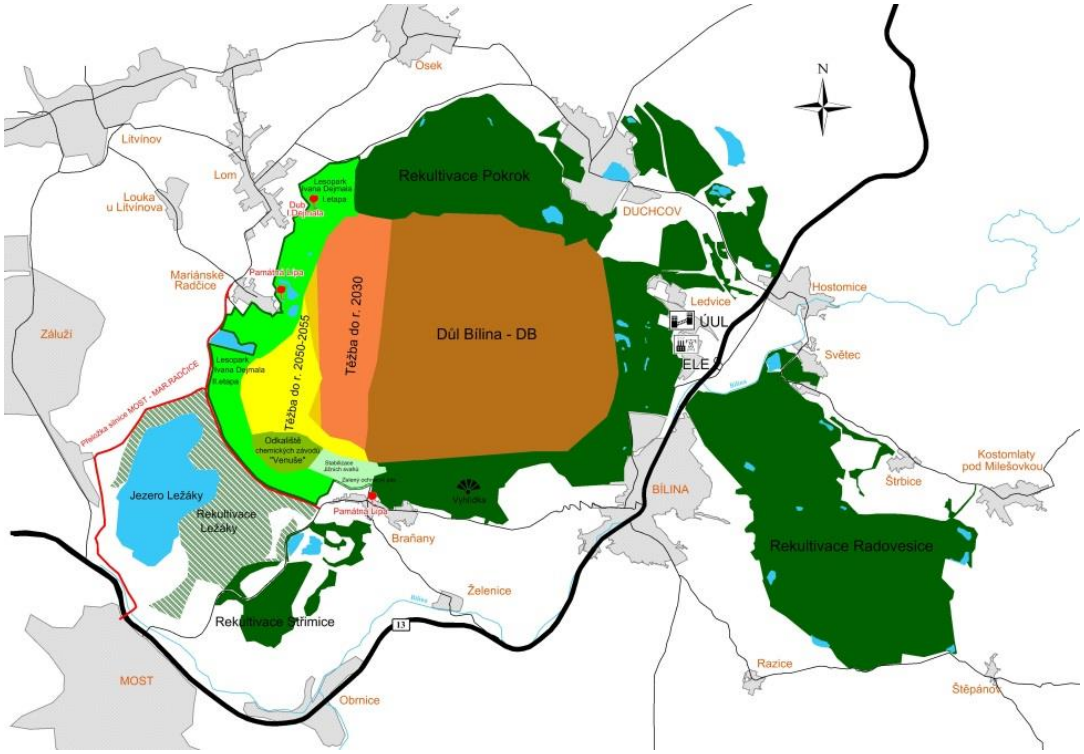
### *Lom Bílina*

Dotčené území lomu Bílina v případě zachování ÚEL dosahuje rozlohy přes 29 km². V případě prolomení ÚEL by byla celková rozloha území větší o necelých 6 km² (100 %). Toto rozšíření[4] se nachází na katastrech obcí a měst Most (přibližně 50 % rozšíření, konkrétně se jedná o katastry Konobrže a Pařidla), Braňany (přibližně 15 % rozšíření), Mariánské Radčice (přibližně 30 % rozšíření, konkrétně se jedná o katastr Libkovice) a Bílina (přibližně 5 % rozšíření, konkrétně se jedná o katastr Jenišův Újezd).

Na mapě (Obrázek 2) je přehledně znázorněno dotčené území lomu Bílina, kde území za hranicí ÚEL je znázorněno světle žlutou barvou. V tomto území za hranicí ÚEL o ploše necelých 6 km² neleží žádné lidské obydlí.

[4] Na základě informací poskytnutých společností Severočeské doly a.s. prostřednictvím MPO.

**Obrázek 2: Grafické zobrazení dotčeného území a možností těžby v lomu Bílina[5]**




**Zdroj: společnost Severočeské doly, a.s. prostřednictvím MPO**

## *Lom ČSA*

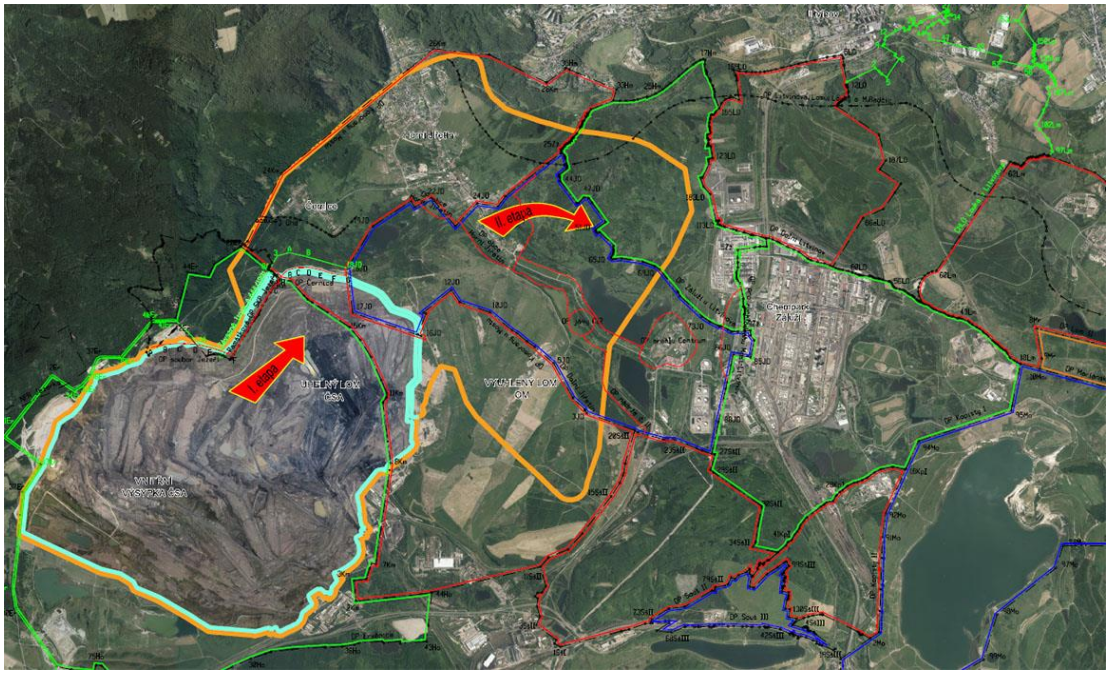
Těžba hnědého uhlí na lomu ČSA by měla dle původních záměrů probíhat v následujících etapách[6]:

- I. etapa byla ohraničena postavením horní hrany lomu ČSA před osadou Černice a zasahovala dobývací prostor Ervěnice, Komořany a Dolní Jiřetín;
- II. etapa předpokládala plynulé pokračování lomu přes osadu Černice a obec Horní Jiřetín východním až jihovýchodním směrem k ochrannému pásmu areálu Chemických závodů v Záluží (dnes Unipetrol RPA s.r.o.) a zasahovala do dobývacího prostoru Ervěnice, Komořany, Dolní Jiřetín a Záluží u Litvínova.

Jednotlivé etapy rozvoje lomu měly postupně zasahovat do dobývacích prostorů Komořany u Mostu, Dolní Jiřetín a Záluží u Litvínova ve II. etapě. Toto území bezprostředně navazuje na území stávajícího provozu lomu ČSA. Jižní okraj předmětného území zasahuje do výsypky lomu Obránců míru.

[5] Barevné vyznačení fází těžby: hnědá = dosavadní postup, světlejší hnědá = povolený postup do 2029, tmavá žlutá = limit těžby 1176/2008, světlá žlutá = území s hornickou činností po korekci limitu lomu Bílina.
[6] Výzkumný ústav pro hnědé uhlí, 2015, Studie dopadů ukončení těžby lomu ČSA

**Obrázek 3: Grafické zobrazení dotčeného území v lomu ČSA se zvýrazněním plánované I. a II. etapy[7]**




**Zdroj: Severní energetická, a.s.**

Osada Černice a obec Horní Jiřetín se nacházejí v zájmové oblasti ve směru plánovaného postupu lomu ČSA (v rámci postupů II. etapy). Přibližně 66,7 % celkové výměry plochy území je narušeno předchozí povrchovou a hlubinnou těžbou, nezasaženo je pouze přibližně 33,3 %, z čehož intravilány obce Horní Jiřetín a osady Černice představují přibližně 11 %. Vyhlášením územně ekologických limitů dle usnesení vlády č. 444/91 byly původní rozvojové záměry lomu omezeny na I. etapu[8].

Sociální dopady možného prolomení/neprolomení ÚEL pro lomy Bílina a ČSA jsou v této studii posuzovány pro 4 varianty, které byly specifikovány MPO (viz kapitola 5). V rámci těchto variant se v případě lomu ČSA jedná o následující možnosti těžby uhlí:

- zachování současných ÚEL (zahrnuto ve variantě 1 a variantě 2);
- částečné prolomení ÚEL v rámci II. etapy (tzv. malá Armáda), které by znamenalo částečné přesídlování v Horním Jiřetíně (zahrnuto ve variantě 3);
- prolomení ÚEL v rámci II. etapy (tzv. velká Armáda) znamenající přesídlování obcí Černice a Horní Jiřetín (zahrnuto ve variantě 4).

[7] I. etapa je ohraničena silnou linií světle modré barvy, II. etapa je ohraničena silnou linií oranžové barvy.
[8] Rozvojová studie Specifické oblasti SOB 5 Mostecko, 2012

# 4.2 Výchozí podmínky a legislativa související s těžbou hnědého uhlí v regionu

## Státní energetická koncepce

Uhelné zdroje aktuálně dodávají v české energetice téměř 60 % elektrické energie a velkou část tepla prostřednictvím dálkového vytápění. Rozhodující část výrobních zdrojů v oblasti tepla a elektřiny z uhlí se blíží hranici ekonomické a fyzické životnosti. (MPO ČR, 2014).

Aktualizovaná Státní energetická koncepce (SEK) České republiky z prosince 2014, která byla schválen usnesením vlády ČR č. 362 ze dne 18. května 2015, počítá s využitím zásob hnědého uhlí pro výrobu elektrické energie a tepla i v horizontu příštích desetiletí, byť ve zmenšujícím se podílu.

Dle SEK by snižování podílu uhlí na výrobě elektřiny a tepla v ČR v dlouhodobém horizontu mělo být plynulé a mělo by být provedeno takovým způsobem, aby se zbývající uhelné zásoby využívaly co nejefektivnějším a nejekologičtějším způsobem, prioritně ve zdrojích s co nejvyšší účinností, a to jak v kogenerační, tak i kondenzační výrobě. Neefektivní spalování uhlí s extrémně nízkou účinností není žádoucí, a proto je cílem tuto činnost znevýhodnit.

Podle prognózy SEK by měl podíl hnědého uhlí na výrobě elektřiny do roku 2025 klesat především v důsledku transformace a modernizace energetiky. Po roce 2025 by měl být další pokles tohoto podílu způsoben klesající těžbou hnědého uhlí.

**Tabulka 6: Vývoj podílu hnědého uhlí na výrobě hrubé elektrické energie**

| | 2015 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 |
|---|---|---|---|---|---|
| Hrubá výroba elektrické energie z hnědého uhlí (GWh) | 40 389,6 | 29 167,5 | 27 947,7 | 23 366,2 | 13 497,2 |
| Podíl hrubé elektrické energie z hnědého uhlí na celkové výrobě hrubé elektřiny | 43,2% | 40,9% | 34,8% | 25,5% | 15,2% |

**Zdroj: Aktualizace SEK, MPO ČR (2014)**

Z pohledu SEK je třeba spotřebu hnědého uhlí na úrovni, kterou je ze strategického pohledu žádoucí udržet dlouhodobě, tedy i za horizont roku 2040. Domácí zdroje uhlí spolu s rozvojem jaderné energetiky by měly být součástí hlavních pilířů pro zajištění bezpečnosti, nezávislosti a stability dodávek energie (v energetice co nejnižší závislost na zemním plynu a ropě).

## Územně ekologické limity těžby

Územně ekologické limity těžby v severočeské hnědouhelné a sokolovské pánvi jsou definovány usneseními vlády České republiky:

- **Usnesení č. 444/1991** vymezuje závazné linie omezení těžby a výsypek pro lomy Merkur, Březno, Libouš, Šverma, Vršany, ČSA, Ležáky, Bílina, Chabařovice, Růžodolskou výsypku a Radovesickou výsypku a ukládá ministru pro hospodářskou politiku a rozvoj vycházet z daných omezení při koncipování státní energetické politiky České republiky do roku 2005.
- **Usnesení č. 331/1991** ke zprávě o účelnosti další těžby hnědého uhlí v Chabařovicích, okres Ústí nad Labem ukládá ministru pro hospodářskou politiku a rozvoj stanovit definitivní hranici severního dobývacího prostoru lomu Chabařovice.
- **Usnesení č. 490/1991** k programu ozdravění životního prostředí v okrese Sokolov na léta 1992 až 1995 s výhledem do roku 2000 ukládá ministru pro hospodářskou politiku a rozvoj vycházet ze závazných linií omezení těžby a výsypek uvedených v části IV. tohoto materiálu při koncipování energetické politiky České republiky; neuvažovat otvírku lomu Čankov na Karlovarsku.

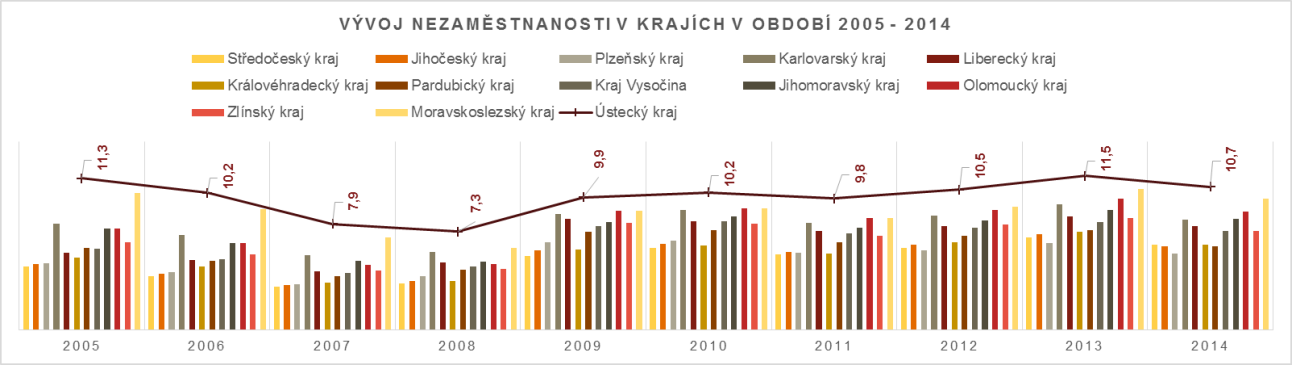
- **Usnesení č. 1176/2008** potvrzuje platnost závazných linií omezení těžby hnědého uhlí a výsypek v severočeské hnědouhelné pánvi podle usnesení vlády č. 444 ze dne 30. října 1991, a schvaluje úpravu závazné linie omezení postupu lomu Bílina k západu z usnesení vlády č. 444 / 1991 na linii danou zaměřenými body uvedenými v příloze tohoto usnesení (viz příloha Příloha 1).

## 4.3 Historický vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Pro sledování dlouhodobějšího vývoje nezaměstnanosti byly zvoleny tři hlavní veličiny, které vystihují vývojové trendy z různých hledisek. První je míra nezaměstnanosti, která určuje podíl uchazečů o práci ve vztahu k existující pracovní síle. Dalším důležitým znakem je počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, který vyjadřuje „skutečný“ nedostatek pracovních míst. Veličina počet pracovních míst vztažený k pracovní síle celkem je naopak určitou charakteristikou relativního nedostatku pracovní síly.

Ústecký kraj patří dlouhodobě k regionům s vysokou mírou nezaměstnanosti, která je nejvyšší ve srovnání s ostatními kraji v České republice. Jednotlivé okresy v rámci Ústeckého kraje však vykazují z hlediska míry a charakteru nezaměstnanosti významné rozdíly[9]. Nejnižší míru nezaměstnanosti za období posledních 10 let v rámci Ústeckého kraje vykazuje okres Litoměřice, avšak i v něm nezaměstnanost převyšuje průměr ČR. Nejvyšší míru nezaměstnanosti v rámci Ústeckého kraje dlouhodobě vykazuje okres Most, který je současně okresem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v rámci celé České republiky.

**Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR v období 2005 - 2014**



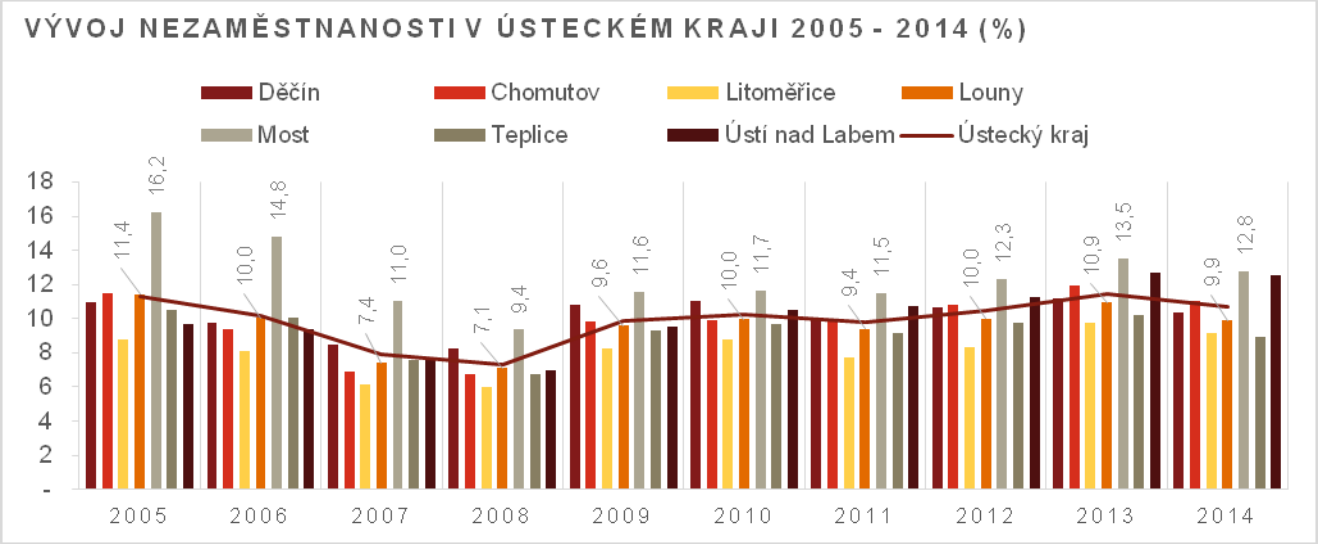

Zdroj: MPSV

Dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost v rámci kraje vykazuje okres Most. V letech 2005 až 2007 míra nezaměstnanosti v tomto okrese dokonce výrazně převyšovala ostatní okresy. Ta byla v následujících letech jen částečně “smazána”, když i nadále vykazoval tento okres nejvyšší hodnoty.

Při pohledu na vývoj nezaměstnanosti v kraji lze odhalit některé zajímavé skutečnosti. Jedná se především o klesající podíl nezaměstnanosti ve všech okresech před ekonomickou krizí, jejíž dopady se projevily do nárůstu nezaměstnanosti v roce 2009 (ve všech okresech), a drobné zlepšení, které bylo možné pozorovat prvně v roce 2014. Vývoj nezaměstnanosti však z tohoto pohledu kopíroval vývoj i v celém Česku, samozřejmě na celkově vyšších úrovních, které však v kraji panují dlouhodobě.

[9] Z pohledu výjimečného postavení není kraj hl. m. Praha zahrnut do krajského srovnání.

**Graf 2: Míra nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje v období 2005 - 2014**

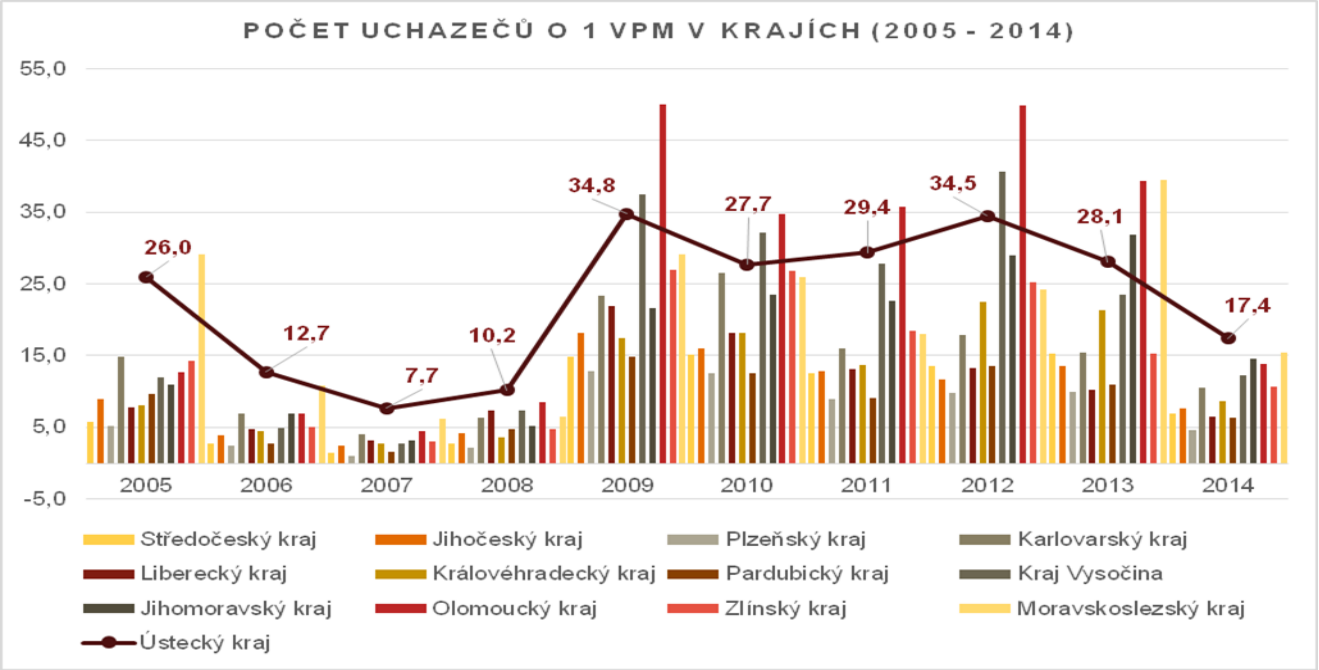



Zdroj: MPSV

O nepříznivé situaci v Ústeckém kraji svědčí také vysoký počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, který se dlouhodobě pohybuje výrazně nad průměrem v České republice. V letech 2009 až 2013 se počet uchazečů na 1 volné pracovní místo pohyboval v rozmezí 28-35. V roce 2014 tento počet v souladu s celorepublikovým trendem poklesl na 17,4, přesto byl stále nejvyšší ve srovnání všech krajů ČR.

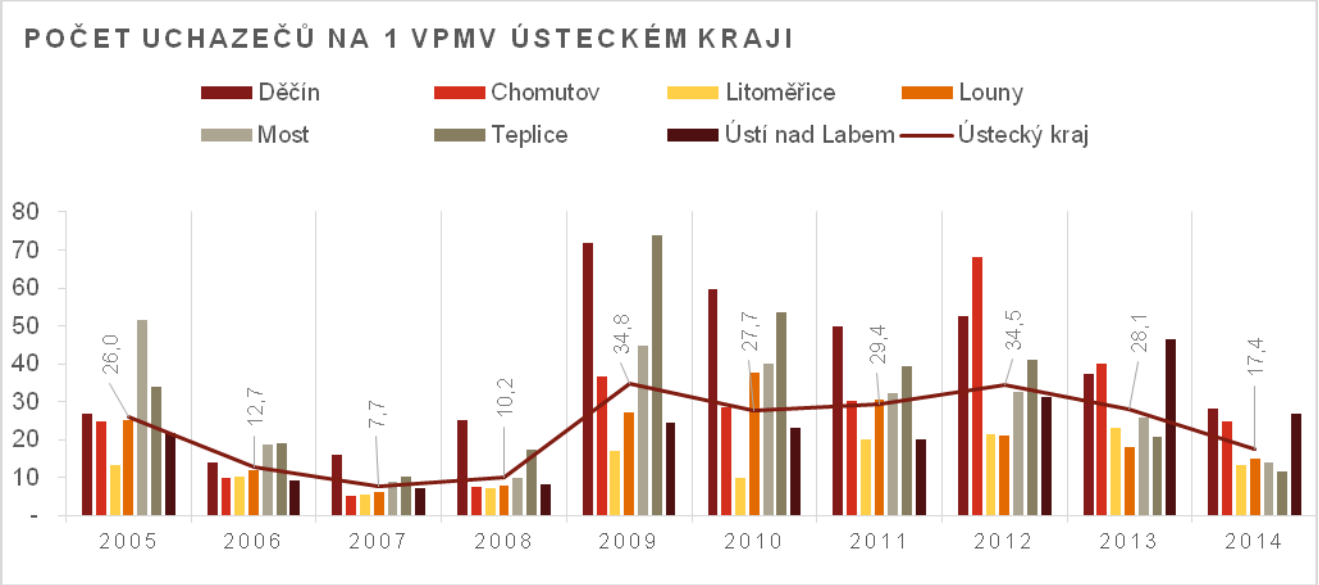
V rámci Ústeckého kraje se z pohledu počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo řadí k nejproblematičtějším okresy Děčín, Chomutov, Most a Teplice.

**Graf 3: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v krajích ČR v období 2005 - 2014**




Zdroj: MPSV

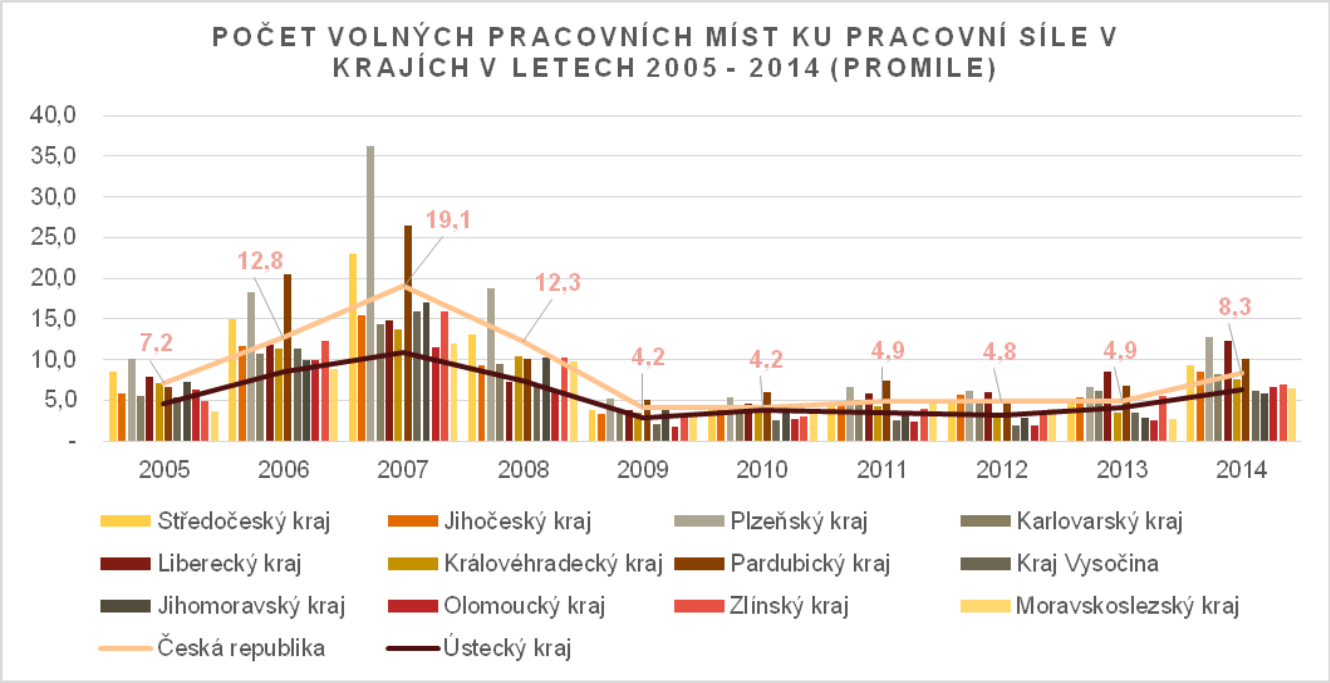
**Graf 4: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v okresech Ústeckého kraje v období 2005-2014**




Zdroj: MPSV

Počet volných pracovních míst vztažených k pracovní síle byl v letech 2005 až 2008 v Ústeckém kraji významně pod republikovým průměrem. Od roku 2009, kdy celkové zhoršení ekonomické situace přispělo k úbytku počtu volných pracovních míst k pracovní síle plošně v rámci celé ČR, se Ústecký kraj v tomto ukazateli drží pouze mírně pod republikovým průměrem. Ve vztahu k vysoké míře nezaměstnanosti to poukazuje na skutečnost, že pracovní místa v Ústeckém kraji vznikají v míře srovnatelné s celou republikou, avšak nedaří se je naplnit uchazeči.

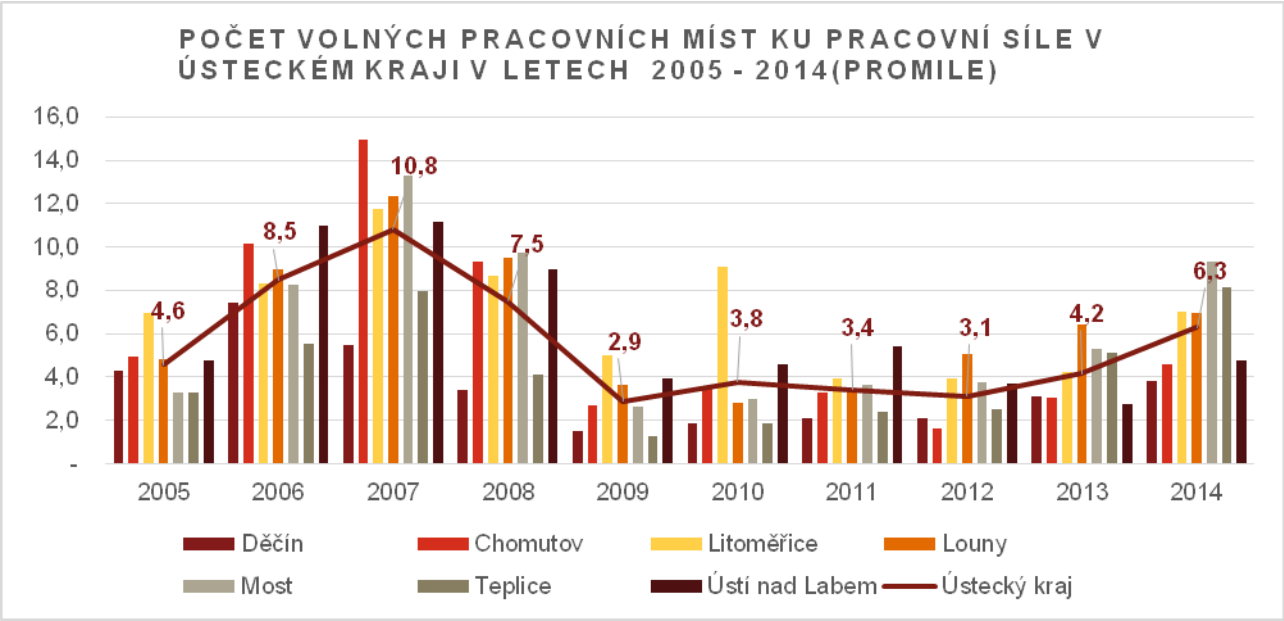
**Graf 5: Počet volných pracovních míst k pracovní síle v krajích ČR v období 2005 - 2014**




Zdroj: MPSV

Počet volných pracovních míst vztažených k pracovní síle byl v letech 2005 až 2008 v Ústeckém kraji nerovnoměrně rozložen a rovněž se mění v čase. Do roku 2007 je vidět nárůst počtu volných pracovních míst, které je možné saturovat ekonomicky aktivními v Ústeckém kraji.

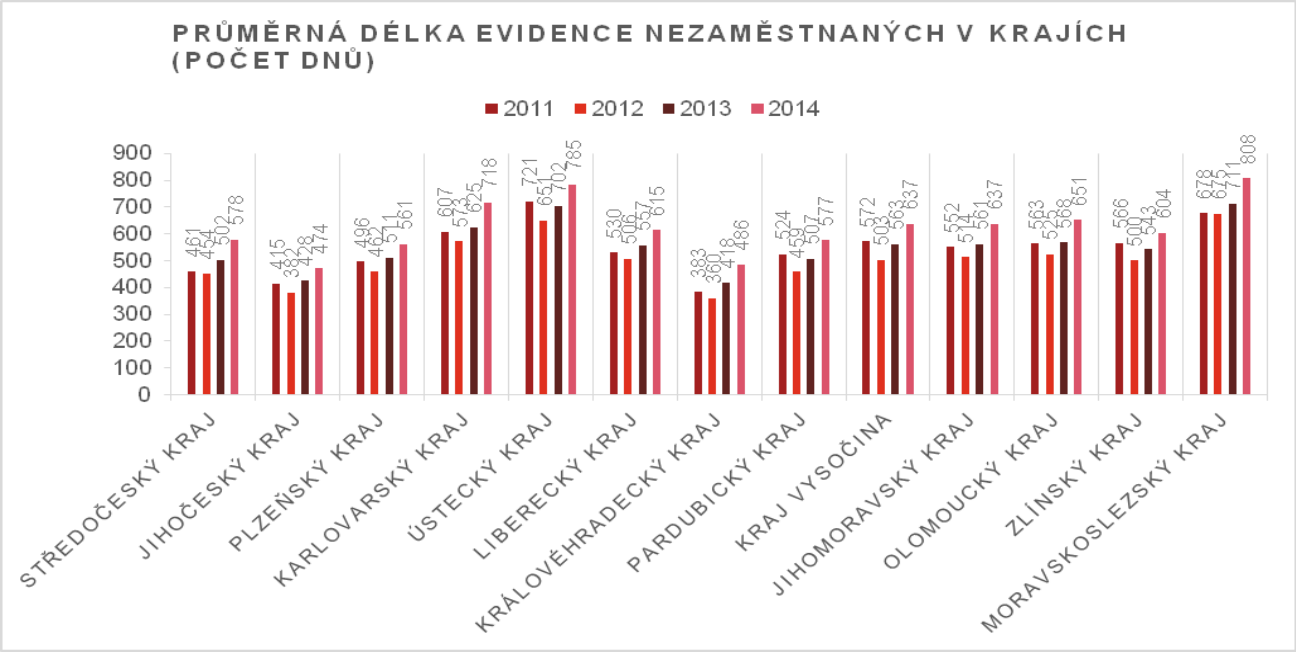
**Graf 6: Počet volných pracovních míst k pracovní síle v okresech Ústeckého kraje v období 2005 - 2014**




Zdroj: MPSV

Průměrná délka evidence nezaměstnaných patří v Ústeckém kraji spolu s Moravskoslezským krajem k nejdelším v rámci celorepublikového srovnání (k 31. 12. 2014 představovala průměrná délka evidence více než dva roky). V roce 2012 došlo sice k meziročnímu poklesu o více než 70 dní, nicméně v následujících letech 2013 a 2014 došlo opět k nárůstu, a to celkově o více než 80 dní.

**Graf 7: Průměrná délka evidence nezaměstnaných v krajích ČR v období 2005 – 2014**

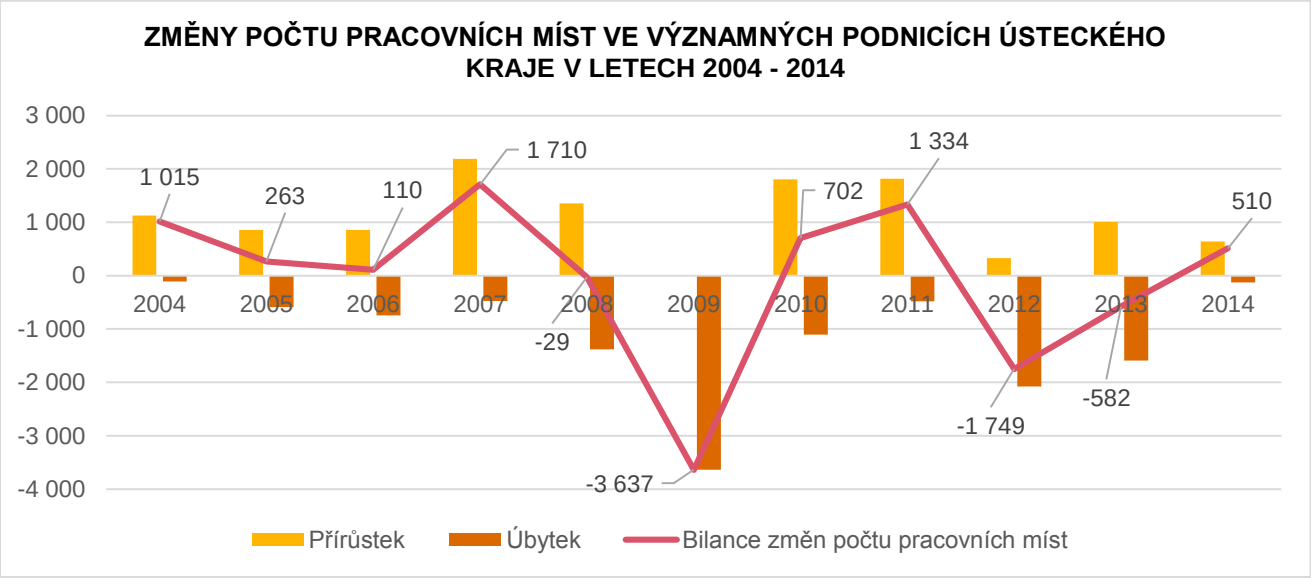



Zdroj: MPSV

Z poskytnutých dat je možné dále porovnat změny v počtu pracovních míst v podnicích, ve kterých docházelo k ročnímu nárůstu či poklesu o více než 100 pracovních míst za 1 podnik. Nejedná se tedy celkové srovnání počtu nově vytvořených či ztracených pracovních míst v Ústeckém kraji, ale spíše o srovnání výrazných skokových změn uvnitř jednotlivých podniků v průběhu let 2004 – 2014, které lze jednoznačně využít při interpretaci možných dopadů obdobného nárůstu uchazečů o práci v případě posuzovaných variant.

Pozitivní dopady je možné sledovat v roce 2007 a 2011, naopak k výrazným změnám na 100 zaměstnanců uvnitř 1 podniku docházelo v důsledku ekonomické krize v roce 2009 a také v roce 2012[10]. Lze částečně vidět spojitost těchto změn na celkovou nezaměstnanost v kraji. Významné výkyvy (předně rok 2007, 2009, 2010, 2011 a 2012) se promítají do výše celkové nezaměstnanosti (tj. buď díky rozvoji či poklesu zaměstnanosti v regionu jako takové, či případné vázanosti odvětvích), i když v případě rok 2010 narostla celková nezaměstnanost o 0,3 p. b. oproti roku 2009. To pravděpodobně ukazuje na setrvačnost dopadů hospodářské krize.

**Graf 8: Přírůstky a úbytky pracovních míst ve významných podnicích Ústeckého kraje v období 2004 - 2014**




Zdroj: Údaje poskytnuté Úřadem práce Ústeckého kraje, vlastní výpočty.

[10] Czech Coal Services a.s. – úbytek 762 pracovních míst v roce 2009. Panasonic Liquid Crystal Display Czech, s.r.o. úbytek 612 pracovních míst v roce 2012. JOHNSON CONTROLS AUTOMOBILOVÉ SOUČÁSTKY, k.s. – úbytek 938 pracovních míst v roce 2013.

# 4.4 Aktuální stav nezaměstnanosti, trhu práce a cen nemovitostí v Ústeckém kraji

## 4.4.1 Základní ukazatele

Výchozí stav v dotčeném regionu, vůči němuž jsou v rámci této studie posuzovány sociální dopady jednotlivých variant prolomení UEL, lze charakterizovat pomocí hlavních veličin, jejichž hodnoty za rok 2014 jsou uvedeny v následující tabulce.

**Tabulka 7: Základní ukazatele nezaměstnanosti v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014**

| | Míra nezam. (%) | Počet uchazečů o zaměstnání | Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo | Počet volných pracovních míst k pracovní síle (promile) | Průměrná délka evidence nezam. (dny) |
|---|---|---|---|---|---|
| Děčín | 10,3 | 9 359 | 28,1 | 3,8 | 739 |
| Chomutov[11] | 11,0 | 9 757 | 24,8 | 4,6 | 836 |
| Litoměřice | 9,2 | 7 353 | 13,3 | 7,0 | 664 |
| Louny | 9,9 | 6 166 | 15,1 | 7,0 | 708 |
| Most [1] | 12,8 | 9 942 | 13,8 | 9,3 | 896 |
| Teplice [1] | 9,0 | 8 114 | 11,5 | 8,1 | 711 |
| Ústí nad Labem | 12,5 | 10 133 | 26,9 | 4,8 | 867 |
| **Ústecký kraj** | **10,7** | **60 824** | **17,4** | **6,3** | **836** |

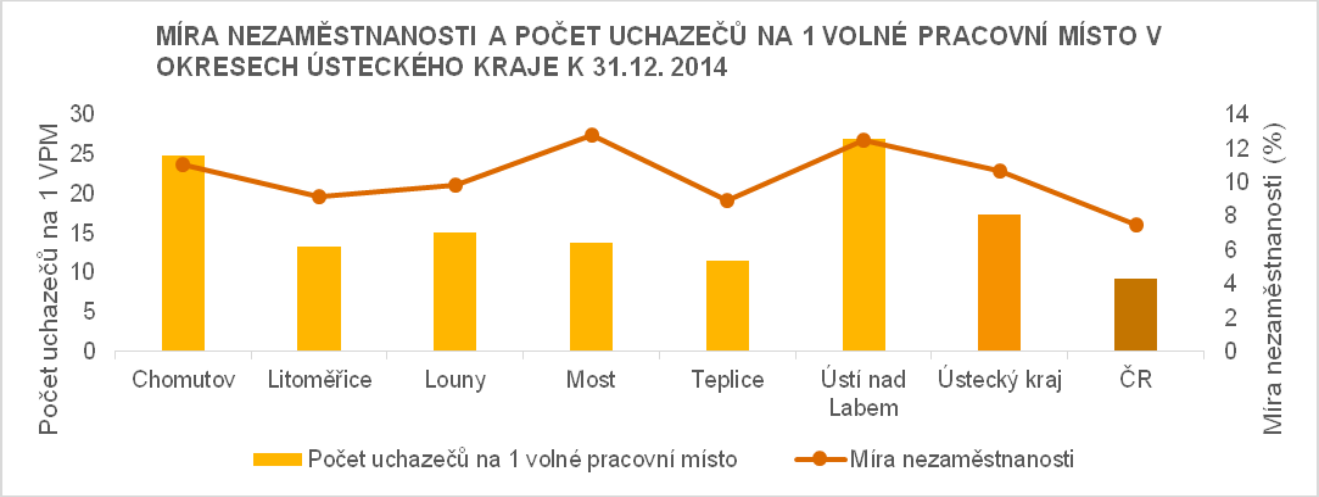
Zdroj dat: MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt, data k 31. 12. 2014

Výše uvedené hodnoty ukazují, že aktuální situace z hlediska nezaměstnanosti v Ústeckém kraji nevybočuje z dlouhodobějšího trendu popsaného v předchozí kapitole. Pokud porovnáme míry nezaměstnanosti a počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v jednotlivých okresech Ústeckého kraje a současně s úrovní České republiky (viz následující graf), jeví se situace nepříznivě v okrese Most, ve kterém počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je nižší než průměr Ústeckého kraje, avšak míra nezaměstnanosti převyšuje krajskou úroveň. Jedním z důvodů by mohla být také strukturální nezaměstnanost, tedy situace, kdy je relativně dostatek příležitostí, ale kvalifikace uchazečů o práci neodpovídá struktuře volných pracovních míst.

V rámci krajského srovnání byla v roce 2014 nadprůměrná míra nezaměstnanosti také v okresech Chomutov a Teplice. V těchto okresech je současně vysoký počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Lze se tak domnívat, že v těchto okresech výrazně chybí pracovní místa.

Nejpříznivější situace z hlediska míry nezaměstnanosti a současně s počtem uchazečů na jedno volné pracovní místo pod úrovní Ústeckého kraje je v okresech Teplice, Litoměřice a Louny. I tyto okresy však v roce 2014 v obou parametrech překračují průměr České republiky.

[11] Na základě údajů poskytnutých společnostmi SD, a.s. a SevEv, a.s. má většina zaměstnanců lomů Bílina a ČSA bydliště v okresech Teplice (51%), Most (12%) a Chomutov (6%). Z tohoto důvodu jsou tyto 3 okresy v tabulkách zvýrazněny.

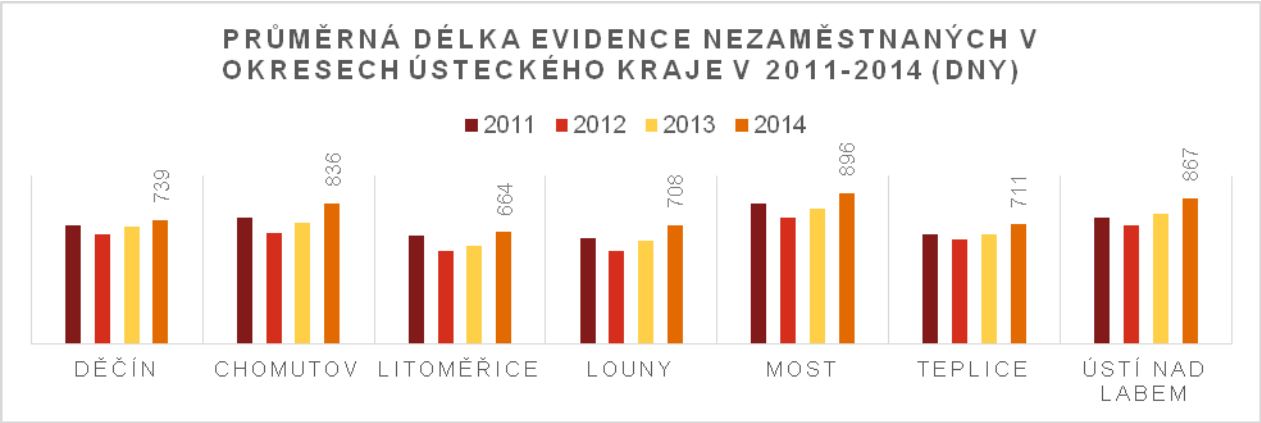



Graf 9: Míra nezaměstnanosti a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014

Zdroj: MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt, data k 31. 12. 2014.

Výše uvedenému porovnání okresů v Ústeckém kraji odpovídá i výsledek porovnání průměrné délky evidence nezaměstnaných. V okresech Teplice, Litoměřice a Louny je v rámci Ústeckého kraje nejkratší, zatímco v okresech Chomutov, Most a Ústí nad Labem nejdelší. V rámci celé České republiky je v průměrná doba evidence nezaměstnaných nejdelší právě v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. V roce 2014 byla pro Ústecký kraj hodnota tohoto parametru 785 dní.

**Graf 10: Průměrná délka evidence nezaměstnaných v okresech Ústeckého kraje v letech 2011-2014**




Zdroj dat: MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt, data k 31. 12. 2014

V grafu č. 11 sestaveném na základě dat z tabulky č. 3 lze pozorovat, že:

- přibližně 20% uchazečů v Ústeckém kraji získá novou práci v čase kratším než 3 měsíce od registrace v evidenci uchazečů o zaměstnání. S prodlužující se dobou se úspěšnost uchazečů postupně snižuje.
- 49% uchazečů v Ústeckém kraji najde práci do 1 roku;
- během následujícího roku ještě dalších 18 % uchazečů (tj. do dvou let);
- 33% uchazečů v Ústeckém kraji zůstává v evidenci déle než 24 měsíců.

V okresech Litoměřice, Louny a Teplice je podíl uchazečů, kteří najdou práci do 3 měsíců nepatrně (o 1-4%) vyšší než je průměr Ústeckého kraje a podíl uchazečů, kteří zůstávají v evidenci déle než 24 měsíců, je v těchto okresech mírně pod krajským průměrem (o 2-5%). Opačně je tomu v okresech Chomutov, Most a Ústí nad Labem, kde podíl uchazečů evidovaných déle než 24 měsíců převyšuje (o 3-5%) průměr Ústeckého Kraje.

**Tabulka 8: Počty uchazečů podle doby, ve které najdou zaměstnání, v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2014**

| Práci najdou | do 3 měsíců | 3-6 měsíců | 6-9 měsíců | 9-12 měsíců | 12-24 měsíců | nad 24 měsíců |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Děčín | 2 151 | 1 334 | 867 | 570 | 1 572 | 2 865 |
| Chomutov | 1 764 | 1 309 | 784 | 575 | 1 849 | 3 476 |
| Litoměřice | 1 757 | 1 133 | 600 | 537 | 1 296 | 2 030 |
| Louny | 1 394 | 861 | 513 | 475 | 1 057 | 1 866 |
| Most | 1 709 | 1 271 | 786 | 692 | 1 833 | 3 651 |
| Teplice | 1 703 | 1 161 | 735 | 615 | 1 514 | 2 386 |
| Ústí nad Labem | 1 662 | 1 217 | 772 | 660 | 1 973 | 3 849 |
| **Ústecký kraj** | **12 140** | **8 286** | **5 057** | **4 124** | **11 094** | **20 123** |

Zdroj dat: MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt, data k 31. 12. 2014

## *4.4.2Struktura uchazečů o zaměstnání*

### *Věková struktura*

Rozdělení uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji a jeho jednotlivých okresech k 31. 12. 2014 do pěti věkových skupin je symetrické. Nejméně početné jsou krajní skupiny, tj. do 25 let a nad 55 let, nejpočetnější je prostřední skupina 35-45 let. Mezi jednotlivými okresy nejsou v procentním vyjádření četnosti jednotlivých skupin významné rozdíly, okresy se vzájemné liší pouze v počtech uchazečů o zaměstnání.

**Tabulka 9: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014**

| | do 25 let | 25-35 let | 35-45 let | 45-55 let | nad 55 let |
|---|---|---|---|---|---|
| Děčín | 17,7% | 21,7% | 24,7% | 20,3% | 15,5% |
| Chomutov | 15,5% | 22,0% | 24,0% | 22,4% | 16,0% |
| Litoměřice | 16,7% | 21,1% | 23,9% | 20,8% | 17,6% |
| Louny | 17,0% | 21,7% | 23,9% | 21,5% | 16,1% |
| Most | 16,9% | 21,8% | 24,2% | 21,9% | 15,2% |
| Teplice | 16,4% | 22,1% | 24,6% | 21,5% | 15,4% |
| Ústí nad Labem | 17,0% | 21,9% | 24,9% | 20,8% | 15,4% |
| **Ústecký kraj** | **16,7%** | **21,8%** | **24,4%** | **21,3%** | **15,8%** |

Zdroj dat: MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt, data k 31. 12. 2014

### *Struktura vzdělání*

Pro účely této studie bylo dosažené vzdělání rozděleno do čtyř kategorií, základní vzdělání, vyučení, středoškolské vzdělání a vysokoškolské vzdělání. Při porovnání relativní četnosti (vyjádřené podílem uchazečů s daným vzděláním ke všem uchazečům) uchazečů v jednotlivých kategoriích k 31. 12. 2014 lze pozorovat, že v Ústeckém kraji jsou pouze u okresů Děčín a Litoměřice nejčetněji zastoupeni vyučení uchazeči vzděláním. U všech ostatních okresů jsou nejvíce zastoupeni uchazeči se základním vzděláním, následují vyučení, s výrazným odstupem pak uchazeči se středoškolským vzděláním a pouze 2-3% tvoří uchazeči s vysokoškolským vzděláním.

**Tabulka 10: Struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji dle dosaženého vzdělání k 31. 12. 2014**

| Kategorie vzdělání [12] | Základní | Vyučení | Středoškolské | Vysokoškolské |
|---|---|---|---|---|
| Děčín | 39,8% | 40,8% | 17,4% | 2,0% |
| Chomutov | 45,7% | 37,5% | 14,8% | 2,0% |
| Litoměřice | 30,0% | 45,0% | 21,9% | 3,1% |
| Louny | 41,1% | 39,0% | 17,3% | 2,6% |
| Most | 44,9% | 37,0% | 15,8% | 2,3% |
| Teplice | 45,7% | 35,2% | 16,7% | 2,5% |
| Ústí nad Labem | 6,4% | 34,7% | 16,2% | 2,7% |
| **Ústecký kraj** | **42,4%** | **38,2%** | **16,9%** | **2,4%** |

Zdroj dat: MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt, data k 31. 12. 2014, vlastní výpočty

### *Profesní struktura*

Při rozdělení uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji v podle profese (v klasifikaci CZ ISCO[13]) lze pozorovat, že rozložení počtu uchazečů do jednotlivých skupin má ve všech okresech obdobný charakter. Jednoznačně největší podíl mají pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (třída 9), další významné skupiny jsou pracovníci ve službách a prodej (třída 5), řemeslníci a opraváři (třída 7) a obsluha strojů a zařízení, montéři (třída 8).

[12] Kategorie vzdělání byly vytvořeny sloučením kategorií používaných ve statistikách MPSV následovně:

| | | |
|---|---|---|
| Základní | - | bez vzdělání, neúplné základní, základní. |
| Vyučení | - | nižší střední, nižší střední odborné, střední odborné s výučním listem, střední a střední odborné bez maturity a výučního listu. |
| Středoškolské | - | úplné střední, úplné střední odborné výučním listem a maturitou, úplné střední odborné s maturitou bez výučního listu, vyšší odborné. |
| Vysokoškolské | - | bakalářské, vysokoškolské, doktorandské. |

[13] Třídy klasifikace CZ ISCO:

1 Zákonodárci a řídící pracovníci
2 Specialisté
3 Techničtí a odborní pracovníci
4 Úředníci
5 Pracovníci ve službách a prodeji
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7 Řemeslníci a opraváři
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách

**Tabulka 11: Profesní struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014**

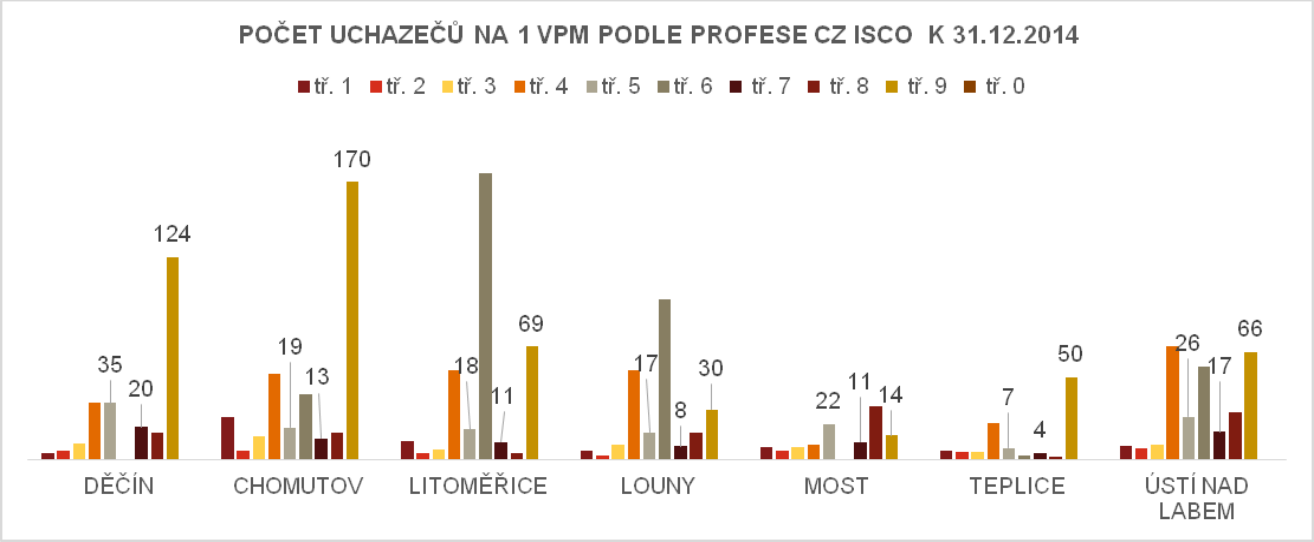
| CZ ISCO [2] | tř. 1 | tř. 2 | tř. 3 | tř. 4 | tř. 5 | tř. 6 | tř. 7 | tř. 8 | tř. 9 | tř. 0 | neuved. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Děčín | 0,3% | 2,2% | 4,5% | 7,8% | 20,7% | 1,2% | 17,3% | 9,5% | 35,9% | 0,0% | 0,7% |
| Chomutov | 0,5% | 2,2% | 4,7% | 7,5% | 18,8% | 1,2% | 15,6% | 10,6% | 38,4% | 0,0% | 0,5% |
| Litoměřice | 0,4% | 3,0% | 5,4% | 11,1% | 20,1% | 2,4% | 14,7% | 9,0% | 31,0% | 0,0% | 2,8% |
| Louny | 0,6% | 2,4% | 4,5% | 8,9% | 16,2% | 1,6% | 16,6% | 9,2% | 39,0% | 0,1% | 1,0% |
| Most | 0,6% | 2,6% | 4,6% | 9,4% | 22,4% | 0,8% | 14,0% | 8,2% | 34,0% | 0,0% | 3,3% |
| Teplice | 0,1% | 1,8% | 2,8% | 5,7% | 9,6% | 0,3% | 8,0% | 3,1% | 45,8% | 0,1% | 22,6% |
| Ústí nad Labem | 0,6% | 2,7% | 5,3% | 9,0% | 20,1% | 0,6% | 14,2% | 10,4% | 35,7% | 0,0% | 1,5% |
| **Ústecký kraj** | **0,5%** | **2,4%** | **4,6%** | **8,4%** | **18,6%** | **1,1%** | **14,4%** | **8,7%** | **37,0%** | **0,0%** | **4,4%** |

Zdroj dat: MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt, data k 31. 12. 2014

Počet uchazečů na 1 volné pracovním místo (dále jen „VPM“) v jednotlivých profesních třídách již však poukazuje na různorodost jednotlivých okresů Ústeckého kraje. Společným znakem v okresech Děčín, Chomutov, Teplice a Ústí nad Labem nejvyšší počty uchazečů na jedno VPM u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (třída 9), zatímco v okresech Litoměřice a Louny jsou nejvyšší počty uchazečů na 1 VMP u kvalifikovaných pracovníkův zemědělství, lesnictví a rybářství (třída 6), což je dáno i ekonomickou specializací těchto okresů.

Celkově nejpříznivější situace z hlediska počtu uchazečů na jedno VPM byla k 31. 12. 2014 v okresech Most a Teplice, kde byl téměř u všech profesí nejmenší „přetlak“ uchazečů na existující volná pracovní místa.

**Graf 11: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo podle profese, CZ-ISCO**




Zdroj dat: MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt, data k 31. 12. 2014.

## *Vývoj cen nemovitostí*

Ceny nemovitostí se v Ústeckém kraji se v období 2011 až 2013 pohybovaly pod průměrem České republiky. Jedná se jak o cenu rodinných domů, tak i bytů a bytových domů. Více než dvojnásobně vyšší jsou ceny za m2 bytu v průměru za ČR, než tomu bylo v Ústeckém kraji. Je zřejmé, že kvalita a ceny nemovitostí jsou silně determinovány příjmy obyvatel, jejich sociálním a ekonomickým potenciálem.

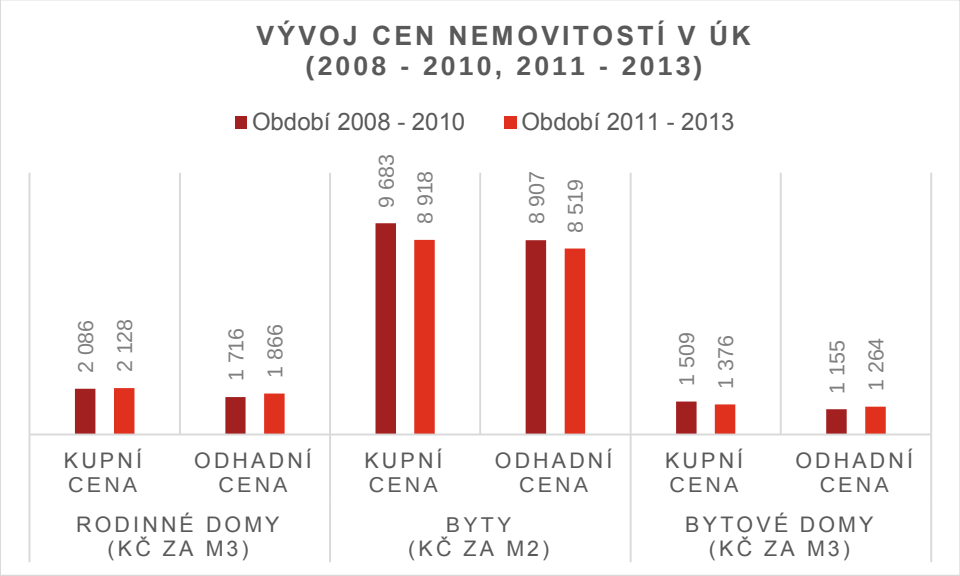
**Tabulka 12: Cena nemovitostí v období 2011 - 2013**

| | Rodinné domy (Kč za m3) | | Byty (Kč za m2) | | Bytové domy (Kč za m3) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kupní cena | Odhadní cena | Kupní cena | Odhadní cena | Kupní cena | Odhadní cena |
| **Česká republika** | **2 571** | **2 321** | **19 616** | **18 479** | **2 012** | **1 717** |
| Hl. m. Praha | 8 061 | 7 273 | 43 968 | 40 649 | 4 731 | 3 868 |
| Středočeský | 3 640 | 3 372 | 20 715 | 19 637 | 2 200 | 1 849 |
| Jihočeský | 2 447 | 2 191 | 16 214 | 15 061 | 1 939 | 1 567 |
| Plzeňský | 2 354 | 2 101 | 17 874 | 16 639 | 1 271 | 1 223 |
| Karlovarský | 2 420 | 2 162 | 13 001 | 12 622 | 2 382 | 1 977 |
| Ústecký | 2 128 | 1 866 | 8 918 | 8 519 | 1 376 | 1 264 |
| Liberecký | 2 459 | 2 192 | 13 218 | 12 535 | 1 411 | 1 298 |
| Královéhradecký | 2 347 | 2 119 | 18 468 | 17 169 | 1 642 | 1 471 |
| Pardubický | 2 111 | 1 862 | 18 253 | 17 018 | 1 550 | 1 381 |
| Kraj Vysočina | 1 772 | 1 568 | 15 742 | 14 892 | 1 417 | 1 202 |
| Jihomoravský | 2 394 | 2 165 | 25 307 | 23 974 | 2 668 | 2 214 |
| Olomoucký | 2 022 | 1 791 | 16 818 | 16 089 | 1 627 | 1 410 |
| Zlínský | 2 129 | 1 907 | 17 608 | 16 940 | 2 303 | 2 030 |
| Moravskoslezský | 2 383 | 2 112 | 13 866 | 13 161 | 1 599 | 1 355 |

Zdroj: ČSÚ

Kvalita bydlení a možnost výběru bydlení je silně ovlivněna příjmy obyvatel, jejich sociálním a ekonomickým potenciálem. Vzhledem ke stále rostoucímu podílu domácností s příjmy pod úrovní životního minima a klesající kvalitě bytového fondu se mohou v případě neřešení těchto problémů zvětšovat lokality, kde se koncentruje sociálně slabší obyvatelstvo a jevy s ním spojené, a docházet k další výraznější devastaci bytového fondu.

**Graf 12: Vývoj cen nemovitostí v Ústeckém kraji za období 2008 – 2010 a 2011 – 2013)**




**Zdroj: ČSÚ**

# 5 Definice variant a výchozí data

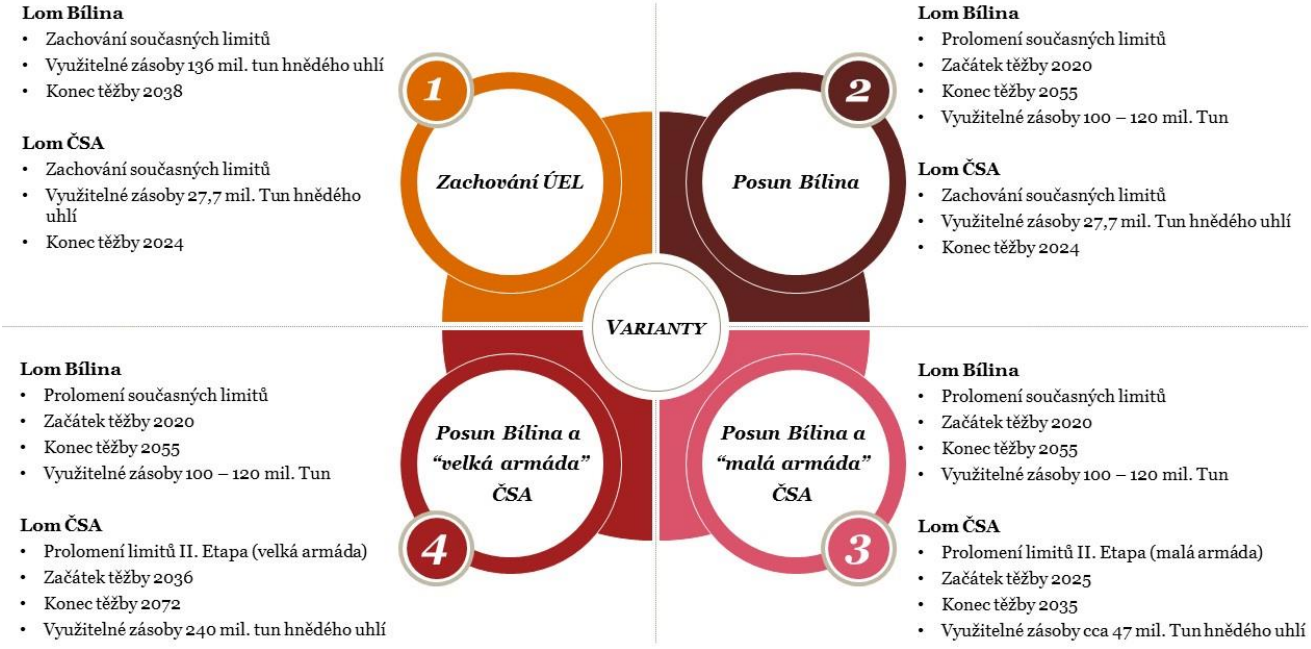
V této studii jsou analyzovány následující kombinace možného prolomení/neprolomení UEL pro lomy Bílina a ČSA.

***Varianta 1*** *- zachování současných limitů.*

***Varianta 2*** *- posun hranic těžby na lomu Bílina.*

***Varianta 3*** *- posun hranic těžby na lomu Bílina a také částečné prolomení limitů pro lom ČSA (v rámci II. etapy – tzv. malá Armáda), které by znamenalo částečné přesídlování v Horním Jiřetíně.*

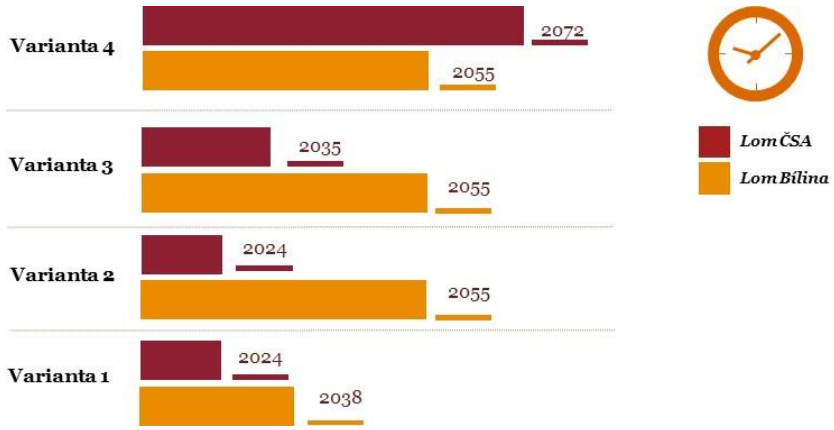
***Varianta 4*** *- posun hranic těžby na lomu Bílina a prolomení limitů na lomu ČSA v rámci II. etapy (tzv. velká Armáda) znamenající přesídlování obcí Černice a Horní Jiřetín.*




**Obrázek 4 Varianty prolomení**

Jednotlivé varianty možného prolomení/neprolomení UEL na obou lomech jsou pro porovnání možné délky těžby v obou lokalitách níže znázorněny graficky (Obrázek 5).

**Obrázek 5: Porovnání délky možné těžby v rámci 4 variant prolomení/neprolomení ÚEL pro lomy Bílina a ČSA**




Zdroj: data poskytnutá MPO, spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO[14]

# *Varianty z pohledu jednotlivých lomů*

## Lom Bílina

**Tabulka 13: Základní údaje o lomu Bílina**

| | **Varianta 1 –** Zachování ÚEL | **Varianta 2, 3, 4 –** Prolomení ÚEL |
|---|---|---|
| Využitelné zásoby (mil. tun) | 136 | Dalších 100 – 120 |
| Začátek těžby | N/R | 2020 |
| Konec těžby | 2038 | 2055 |
| Životnost lomu | 23 let | 40 let |
| Rozloha lomu (v km²) | 29,001 | 34,847 |

Zdroj: data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s. a MPO

### *Vytěžitelné zásoby hnědého uhlí*

Jak je zřejmé z údajů v tabulce, na lomu Bílina v případě varianty 1 (při zachování ÚEL) dosahují zásoby hnědého uhlí celkem 136,2 mil. tun. V případě, že by ÚEL na tomto lomu byly prolomeny, bude k dispozici dalších 100 - 120 mil. tun vytěžitelného uhlí. Údaje pro variantu 3 a 4 jsou v případě lomu Bílina shodné s variantou 2. Celkem by tedy mohlo být v případě prolomení ÚEL na lomu Bílina k dispozici 236,2 – 256,2 mil. tun uhlí.

### *Předpokládané roční objemy těžby*

Při neprolomení ÚEL by postupně klesal objem těžby o 1-2 mil. tun v průběhu 5 let, a to až do ukončení v roce 2038. V případě prolomení ÚEL by byl pokles objemu těžby pozvolnější, přičemž do roku 2020 je objem těžby odhadován jako konstantní. Následně by mělo dojít k poklesu o 0,5-1,5 mil. tun ročně až do ukončení těžby v roce 2055.

### *Dotčené území*

[14] Varianta 3 u lomu ČSA byla oproti zadání nově definována ze strany MPO dne 25. a 26. 5. a na Řídícím výboru dne 27. 5. 2015 a k její současné podobě nebyly ze strany MPO dodány detailní podklady. V případě varianty 3 se u lomu ČSA proto jedná o kvalifikovaný odhad PwC provedený na základě informací o počtu zaměstnanců lomu ČSA (informace poskytnutá MPO), na jehož základě byla namodelována intenzita těžby a rok ukončení těžby vzhledem k objemu možných vytěžitelných zásob hnědého uhlí v rámci této varianty (informace poskytnutá MPO).

Dotčené území lomu Bílina dosahuje při zachování ÚEL rozlohu 29 km². V případě prolomení ÚEL by došlo k rozšíření tohoto území o cca 6 km². Všechny samosprávy tohoto dotčeného území mají se společností Severočeské doly a.s. od roku 2012 uzavřené smlouvy, na jejichž základě byl **poskytnut souhlas obcí a měst** se záměrem rozšířit těžbu za dnes platný limit z usnesení vlády č. 1176/2008[15].

## Lom ČSA

| | **Varianta 1, 2** Zachování ÚEL | **Varianta 3** Prolomení ÚEL (částečně II. etapa)[16] | **Varianta 4** Prolomení ÚEL (II. etapa) |
|---|---|---|---|
| Využitelné zásoby (mil. tun) | 27,7 | Dalších 47 | Dalších 240 |
| Začátek těžby | N/R | 2025 | 2036 |
| Konec těžby | 2024 | 2035 | 2072 |
| Životnost lomu | 9 | 10 | 57 let |
| Rozloha lomu (v km ²) | 20,16 | - | 23,5 |

**Tabulka 14: Základní údaje o lomu ČSA**

**Zdroj: data poskytnutá MPO a společností Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO)**

### *Vytěžitelné zásoby hnědého uhlí*

Lom ČSA má při zachování ÚEL (varianta 1 a 2) k dispozici 27,7 mil. tun uhlí. V případě prolomení ÚEL dle varianty 3 (tzn. využití části zásob v rámci II. etapy prolomení ÚEL na ČSA) bude navíc k dispozici dalších 47 mil. tun uhlí, přičemž v případě varianty 4 (využití všech zásob v rámci II. etapy prolomení ÚEL na ČSA) by se jednalo o dalších 240 mil. tun vytěžitelného uhlí oproti variantě 3. Vytěžitelné zásoby uhlí v rámci 3. a 4. varianty v celkovém objemu 287 mil. tun uhlí představují celkové zásoby v rámci II. etapy. Celkem by se v případě lomu ČSA jednalo tedy až o 314,7 mil. tun vytěžitelného uhlí.

### *Předpokládané roční objemy těžby*

Při neprolomení ÚEL by v lomu ČSA pokračoval již započatý postupný pokles objemu těžby s předpokládaným ukončením těžby v roce 2024. V případě částečného prolomení ÚEL (tzn. varianta 3) by dle odhadu byla zachována současná intenzita těžby v objemu 3,6 mil. tun uhlí ročně a těžba by byla ukončena v roce 2035. V případě úplného prolomení ÚEL v rámci II. etapy na lomu ČSA by došlo po roce 2020 k nárůstu objemu těžby, který by dle odhadů v roce 2030 dosáhl až 6 mil. tun uhlí ročně. V případě zvolení této varianty by byl dle předpokladů objem těžby pravděpodobně dlouhodobě konstantní na úrovni 6 mil. tun ročně a těžba by byla ukončena v roce 2072.

### *Dotčené území*

Dotčené území lomu ČSA dosahuje při zachování ÚEL rozlohu 20 km², v případě úplného prolomení II. etapy (tzn. 4. varianta prolomení ÚEL) by došlo k rozšíření území o více než 3 km².

[15] Na základě zprávy „Zhodnocení možných úprav závazných ekologických územních limitů těžby hnědého uhlí – podklad pro aktualizaci Surovinové politiky ČR“

[16] Varianta 3 u lomu ČSA byla oproti zadání nově definována ze strany MPO dne 25. a 26. 5. a na Řídícím výboru dne 27. 5. 2015 a k její současné podobě nebyly ze strany MPO dodány detailní podklady. V případě varianty 3 se u lomu ČSA proto jedná o kvalifikovaný odhad PwC provedený na základě informací o počtu zaměstnanců lomu ČSA (informace poskytnutá MPO), na jehož základě byla namodelována intenzita těžby a rok ukončení těžby vzhledem k objemu možných vytěžitelných zásob hnědého uhlí v rámci této varianty (informace poskytnutá MPO).

## 5.1 Varianta 1 - zachování současných limitů

Při plném zachování současných limitů daných v usnesení vlády č. 444/1991 a č. 1176/2008 činí **celkové vytěžitelné zásoby** hnědého uhlí v obou lomech **163,9 mil tun**. Dle údajů poskytnutých společnostmi Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. a MPO je předpokládáno, že v lomu **ČSA** bude těžba ukončena **do roku 2024**, v lomu **Bílina do roku 2038**.

Hlavními **vstupními proměnnými** této varianty (platí pro oba lomy) jsou:

**Do roku 2024:**

- klesající roční objemy vytěženého uhlí v obou lomech a následné vyčerpání zásob;
- postupné propouštění zaměstnanců v lomu ČSA a v rámci skupinu SEVEN během útlumu těžebních činností;
- ukončení těžební činnosti v lomu ČSA;
- pozvolný začátek snižování ročních objemů vytěženého uhlí v lomu Bílina.

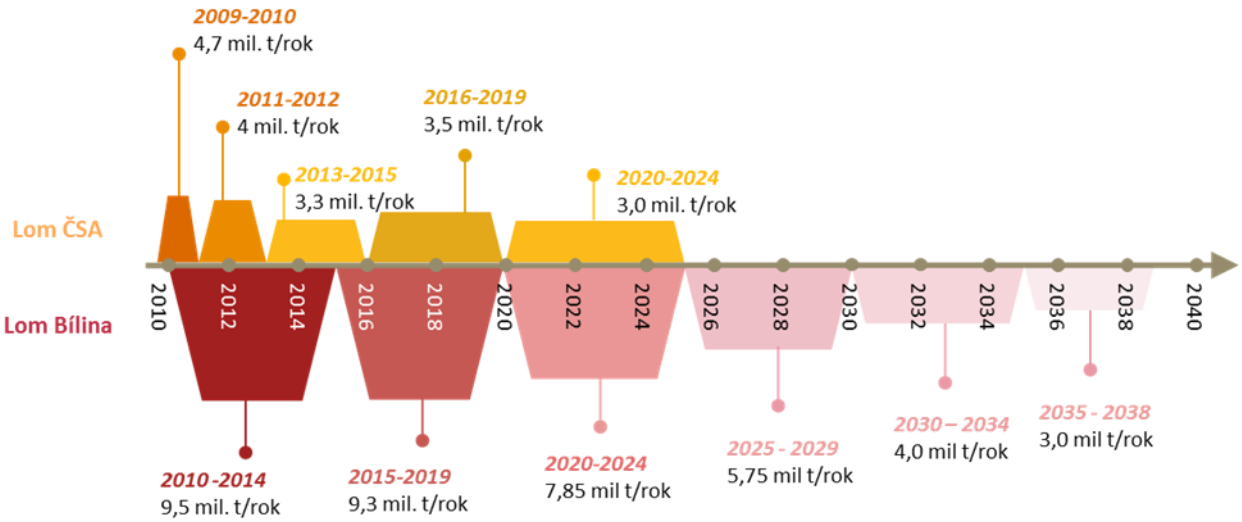
**V období 2025 – 2030:**

- postupně klesající roční objemy vytěženého uhlí v lomu Bílina;
- začátek postupného propouštění zaměstnanců v lomu Bílina a v rámci skupiny SD během útlumu těžebních činností.

**V období 2030 – 2038:**

- dotěžení zásob hnědého uhlí a následné ukončení těžebních činností v lomu Bílina;
- snížení počtu zaměstnanců lomu Bílina a v rámci skupiny SD na přibližně 10% stavu v roce 2015.

**Obrázek 1: Vývoj těžby při plném zachování UEL – varianta 1**




**Zdroj: Data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. zaslaná prostřednictvím MPO ČR.**

**U lomu Bílina** budou roční těžby v letech 2016 - 2024 pozvolna klesat na 80 % aktuálního objemu těžby (přibližně 9,5 mil tun/rok v období 2010-2014). Významný pokles se předpokládá v letech 2025 - 2029 (přibližně na 58% aktuální těžby) a následně v letech 2030-2035 (až na 40 % aktuální těžby). Ukončení těžby v lomu Bílina se předpokládá v roce 2038.

Při plném zachování **UEL pro lom ČSA** předpokládá společnost Severní energetická roční objemy těžby v příštích pěti letech 3,5 mil. tun ročně, a v následujících pěti letech zbývajících do ukončení těžby v roce 2024 přibližně 3 mil. tun ročně.

### *Varianta 1 - plné zachování ÚEL*

**Tabulka 15: Vývoj těžby v lomech Bílina a ČSA při plném zachování UEL (v mil. tun)**

| | 2016 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lom Bílina | 9 - 9,6 | 7,5 - 8,2 | 5,5 - 6 | 3,8 - 4,2 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Lom ČSA | 3,5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **12,5 - 13,1** | **10,5 - 11,2** | **5,5 - 6,0** | **3,8 - 4,2** | **3** | **0** | **0** | **0** |

**Zdroj: data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

Při plném zachování ÚEL předpokládá společnost Severočeské doly v lomu Bílina v příštích deseti letech konstantní počet zaměstnanců. Začátek pozvolného snižování počtu zaměstnanců se očekává kolem roku 2025. **Do roku 2030 by mělo být propuštěno přibližně 200 zaměstnanců lomu** (z aktuálního počtu 1 600). **Významné snížení počtu zaměstnanců lomu Bílina** se předpokládá mezi roky **2030 až 2035**.

V rámci skupiny SD je přímo na lom Bílina navázáno **dalších přibližně 1400 pracovních míst**, která jsou přímo ovlivněna vývojem počtu zaměstnanců v lomu Bílina popsaném výše.

Vývoj počtu zaměstnanců ve skupině SD přímo nereflektuje vývoj v lomu Bílina, neboť je ovlivněn i změnami v rámci Dolu Nástup Tušimice (DNT), který do skupiny rovněž patří. V rámci skupiny se jedná o přibližně 1950 pracovních míst přímo vázaných na aktivity DNT.

Ve velkolomu ČSA se při zachování ÚEL předpokládá nejvýznamnější fáze snižování počtu zaměstnanců v letech 2016 až 2020. **Do roku 2020 by došlo k poklesu na přibližně 29 % současného stavu propuštěním 680 zaměstnanců**. Po roce 2020 by i nadále docházelo k poklesu počtu zaměstnanců v závislosti na ukončování těžby v roce 2024. V následujících přibližně 10 letech by se u lomu ČSA po ukončení těžby jednalo o řádově 1-2 desítky zaměstnanců.

**Tabulka 16: Vývoj počtu zaměstnanců v lomech Bílina a ČSA při plném zachování ÚEL**

| | 2016 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Lom Bílina** | **1 600** | **1 600** | **1 500** | **1 400** | **300** | **100** |
| Lom Bílina (včetně přímo navázaných pracovníků v rámci skupiny SD) | 3 000 | 3 000 | 2 800 | 2 600 | 500 | 300 |
| Skupina SD celkem | 4 950 | 4 900 | 4 200[17] | 3 700 | 700 | 500 |
| **Lom ČSA** | **922** | **276** | **20** | **10** | **0** | **0** |
| Skupina SEVEN celkem[18] | 1 313 | 456 | 20 | 10 | 0 | 0 |

**Zdroj: data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

Vzhledem k úzké provázanosti aktivit skupiny SEVEN přímo na lom ČSA bude vývoj počtu zaměstnanců skupiny SEVEN výrazně ovlivněn ukončováním těžby lomu ČSA a postupně dojde k úplnému ukončení její činnosti.

[17] V letech 2025-2030 společnost SD předpokládá také výrazné snižování počtu pracovníků lomu Tušimice (500 zaměstnanců), ve kterém se předpokládá ukončení těžby v roce 2040.
[18] Počet zaměstnanců skupiny SEVEN uvedený v tabulce nereflektuje vývoj počtu 582 pracovních míst (údržba, pomocná mechanizace a kolejová doprava, ostatní obslužné činnosti) stálých externích dodavatelských společností, které jsou přímo vázané na aktivity lomu ČSA.

# 5.2 Varianta 2 - posun hranic těžby na lomu Bílina

Varianta 2 počítá s prolomením ÚEL stanovených usnesením vlády č. 1176/2008 pro lom Bílina a současně s plným zachováním ÚEL pro lom ČSA. **Celkové vytěžitelné zásoby** hnědého uhlí v obou lomech v této variantě činí **263,9 – 283,9 mil. tun** s výhledem ukončení těžby **v ČSA do roku 2024** a v lomu **Bílina do roku 2055**.

V případě lomu ČSA se jedná o stejnou situaci jako v případě varianty 1, která je blíže popsána v kapitole 5.1. V rámci varianty 2 nevzniká potřeba přesídlování obyvatelstva. Hlavními **vstupními proměnnými** této varianty jsou:

### Do roku 2024:

- klesající roční objemy vytěženého uhlí a následné vyčerpání zásob v lomu ČSA;
- postupné propouštění zaměstnanců v lomu ČSA a v rámci skupinu SEVEN během útlumu těžebních činností;
- ukončení činnosti těžební společnost v lomu ČSA.

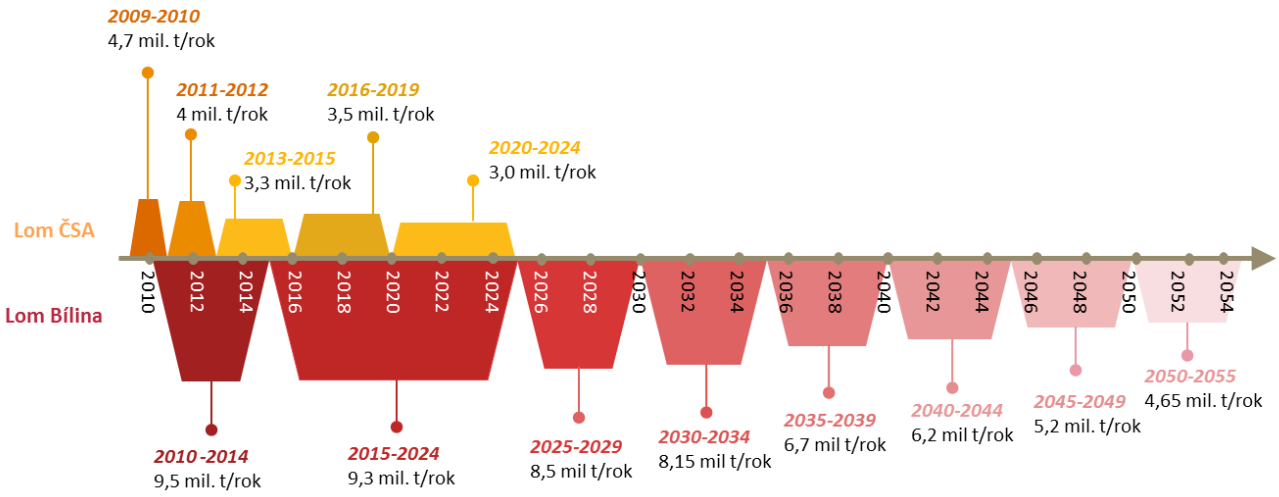
### V období 2025 – 2030:

- postupně klesající roční objemy vytěženého uhlí v lomu Bílina;
- stabilní počet zaměstnanců v lomu Bílina.

### V období 2030 – 2055:

- roční objemy vytěženého uhlí v lomu Bílina na úrovni přibližně 50 % současných objemů;
- postupné propouštění zaměstnanců v lomu Bílina a v rámci skupinu SD během útlumu těžebních činností;
- ukončení činnosti těžební společnosti v lomu Bílina do roku 2055.

**Obrázek 6: Vývoj těžby při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a plném zachování ÚEL pro lom ČSA**




**Zdroj: data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

Při uvolnění ÚEL stanovených pro lom Bílina usnesením vlády č. 1176/2008 předpokládá společnost Severočeské doly zachování současných ročních objemů vytěženého hnědého uhlí pro příštích 5-10 let. Přibližně od poloviny 20. let 21. století by měly roční objemy těžby pozvolna klesat, až kolem roku 2050 dosáhnou cca 50% současných hodnot. Při tomto průběhu těžby je očekáváno její ukončení v lomu Bílina v roce 2055.

**Tabulka 17: Vývoj těžby při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a plném zachování ÚEL pro lom ČSA**

**Vývoj těžby (mil. tun/rok)**

| | 2016 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lom Bílina | 9 - 9,6 | 9 - 9,6 | 8,2 - 8,8 | 8 - 8,3 | 6,5 - 6,9 | 6 - 6,4 | 5 - 5,4 | 4,4 - 4,9 |
| Lom ČSA | 3,5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Celkem | 12,5 - 13,1 | 12 - 12,6 | 8,2 - 8,8 | 8 - 8,3 | 6,5 - 6,9 | 6 - 6,4 | 5 - 5,4 | 4,4 - 4,9 |

**Zdroj: data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

Dle předpokladu společnosti Severočeské doly by se **počet zaměstnanců v lomu Bílina** v případě prolomení ÚEL **v příštích 15 letech neměl měnit**. Začátek postupného snižování počtu zaměstnanců společnost očekává v první polovině 30. let 21. století. Kolem roku 2050 by měl počet zaměstnanců lomu odpovídat přibližně 31 % současného stavu.

V rámci skupiny SD je přímo na lom Bílina navázáno **dalších přibližně 1400 pracovních míst**, která jsou přímo ovlivněna vývojem počtu zaměstnanců v lomu Bílina popsaném výše. Vývoj tohoto počtu zaměstnanců se bude i nadále odvíjet od aktivit samotného lomu Bílina.

*Vývoj počtu zaměstnanců ve skupině SD přímo nereflektuje vývoj v lomu Bílina, neboť je ovlivněn i změnami v rámci Dolu Nástup Tušimice (DNT), který do skupiny rovněž patří. V rámci skupiny se jedná o přibližně 1950 pracovních míst přímo vázaných na aktivity DNT.*

## *Varianta 2 – prolomení ÚEL pouze pro Bílinu*

**Tabulka 18: Vývoj počtu zaměstnanců ČSA při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a plném zachování ÚEL pro lom ČSA**

**Počty zaměstnanců**

| | 2016 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Lom Bílina** | **1 600** | **1 600** | **1 600** | **1 600** | **1 400** | **1 000** | **800** | **500** |
| Lom Bílina (včetně přímo navázaných pracovníků v rámci skupiny SD) | 3 000 | 3 000 | 3 000 | 3 000 | 2 500 | 1 900 | 1 600 | 1 000 |
| Skupina SD celkem | 4 950 | 4 900 | 4 400[1] | 4 100 | 2 700 | 2 100 | 1 600 | 1 000 |
| **Lom ČSA** | **922** | **276** | **20** | **10** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| Skupina SEVEN celkem[19] | 1 313 | 456 | 20 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |

**Zdroj: data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

*Do předpokládaných počtů zaměstnanců v rámci celé skupiny Severočeské doly se stejně jako v případě zachování UEL promítá snižování počtu zaměstnanců v letech 2025-2030 v souvislosti s postupným ukončováním těžby v Dolu Nástup Tušimice (do roku 2040).*

[19] Počet zaměstnanců skupiny SEVEN uvedený v tabulce nereflektuje vývoj počtu 582 pracovních míst (údržba, pomocná mechanizace a kolejová doprava, ostatní obslužné činnosti) stálých externích dodavatelských společností, které jsou přímo vázané na aktivity lomu ČSA.

## 5.3 Varianta 3 - posun hranic těžby na lomu Bílina a částečné prolomení limitů na lomu ČSA

Varianta 3 počítá s prolomením ÚEL stanovených usnesením vlády č. 1176/2008 pro lom Bílina a současně s částečným prolomením ÚEL pro lom ČSA v tzv. II etapě (tzv. „malá Armáda“). **Celkové vytěžitelné zásoby** hnědého uhlí v obou lomech v této variantě činí **310,9 – 330,9 mil. tun** s výhledem těžby **v lomu ČSA do roku 2035** a v lomu **Bílina do roku 2055.**

*Varianta 3 u lomu ČSA byla oproti zadání nově definována ze strany MPO dne 25. a 26. 5. a na Řídícím výboru dne 27. 5. 2015 a k její současné podobě nebyly ze strany MPO dodány detailní podklady.*

*V případě varianty 3 se u lomu ČSA proto jedná o kvalifikovaný odhad PwC provedený na základě informací o počtu zaměstnanců lomu ČSA (informace poskytnutá MPO), na jehož základě byla namodelována intenzita těžby a rok ukončení těžby vzhledem k objemu možných vytěžitelných zásob hnědého uhlí v rámci této varianty (informace poskytnutá MPO).*

V případě lomu Bílina se jedná o stejnou situaci jako v případě varianty 2, která je blíže popsána v kapitole 5.2.

V rámci varianty 3 vzniká potřeba přesídlování části obyvatelstva v Horním Jiřetíně. Hlavními **vstupními proměnnými** této varianty jsou:

**Do r. 2024:**

- v lomu ČSA přetrvávají současné roční objemy vytěženého uhlí;
- v lomu Bílina přetrvávají roční objemy vytěženého uhlí.

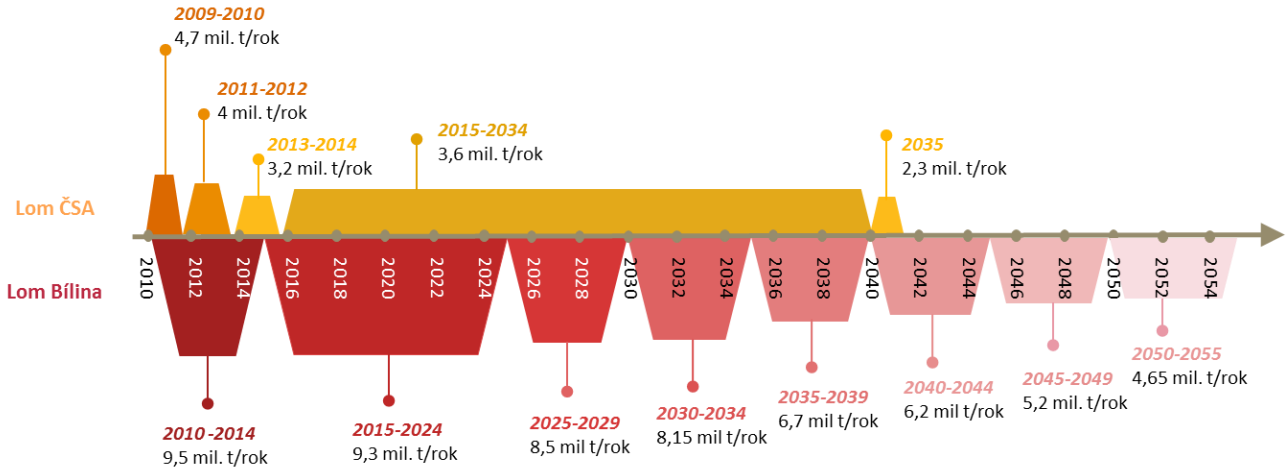
**Cca od roku 2030:**

- začátek poklesu ročních objemů vytěženého uhlí v lomu Bílina (cca na 90% aktuálního ročního objemu těžby);
- stabilní počet zaměstnanců v lomu Bílina;
- stabilní roční objemy těžby v lomu ČSA;
- stabilní počet zaměstnanců v lomu ČSA.

**Cca od roku 2050**

- postupné propouštění zaměstnanců v lomu ČSA a v rámci skupinu SEVEN během útlumu těžebních činností do roku 2035;
- ukončení činnosti těžební společnost v lomu ČSA v roce 2035;
- roční objemy vytěženého uhlí v lomu Bílina na úrovni přibližně 50 % aktuálního ročního objemu těžby;
- postupné propouštění zaměstnanců v lomu Bílina a v rámci skupinu SD během útlumu těžebních činností;
- ukončení činnosti těžební společnost v lomu Bílina do roku 2055.

**Obrázek 7: Vývoj těžby při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a částečném uvolnění ÚEL pro lom ČSA - etapa II.**




**Zdroj: data poskytnutá MPO, spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

V případě částečného prolomení ÚEL pro lom ČSA v etapě II. (tzv. „malá Armáda“) by se prodloužila doba zbývající do vytěžení zásob k hranici stanovené usnesením vlády č. 444/1991 do roku 2035. Roční objemy těžby by setrvávaly na současné úrovni 3,62 mil. tun ročně a v roce 2035 by klesly o 1,3 mil. tun, což by bylo následováno úplným ukončením těžby na lomu ČSA.

## *Varianta 3 – prolomení ČSA II. etapa (malá armáda) a posun hranice Bílina*

**Tabulka 19: Vývoj těžby při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a částečném uvolnění ÚEL pro lom ČSA - etapa II.**

| | 2016 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 | 2055 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lom Bílina | 9 - 9,6 | 9 - 9,6 | 8,2- 8,8 | 8- 8,3 | 6,5- 6,9 | 6- 6,4 | 5- 5,4 | 4,4-4,9 | 0 |
| Lom ČSA | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **12,6– 13,2** | **12,6– 13,2** | **11,8– 12,4** | **11,6- 11,9** | **8,8- 9,2** | **6- 6,4** | **5- 5,4** | **4,4- 4,9** | **0** |

**Zdroj: data poskytnutá MPO, spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

Dle informací poskytnutých MPO se předpokládá, že **počet zaměstnanců lomu ČSA** v případě částečného prolomení ÚEL v etapě II. bude setrvávat na současné úrovni 956 zaměstnanců a bude konstantní po celou dobu těžby až do roku 2034. V roce 2035 dojde k poklesu na 607 zaměstnanců. Následně dojde k ukončení těžby a propuštění zbývajících zaměstnanců.

Počet zaměstnanců skupiny SEVEN se bude dle poskytnutých informací vyvíjet obdobně, tedy na stávající úrovni po celou dobu těžby až do jejího ukončení, s poklesem počtu zaměstnanců přibližně o jednu třetinu v roce 2035.

**Tabulka 20: Vývoj počtu při uvolnění ÚEL pro lom Bílina částečném uvolnění ÚEL pro lom ČSA - etapa II.**

| Počty zaměstnanců | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
| **Lom Bílina** | **1 600** | **1 600** | **1 600** | **1 600** | **1 400** | **1 000** | **800** | **500** |
| Lom Bílina (včetně přímo navázaných pracovníků v rámci skupiny SD) | 3 000 | 3 000 | 3 000 | 3 000 | 2 500 | 1 900 | 1 600 | 1 000 |
| Skupina SD celkem | 4 950 | 4 900 | 4 400[1] | 4 100 | 2 700 | 2 100 | 1 600 | 1 000 |
| **Lom ČSA** | **956** | **956** | **956** | **956** | **607** | **0** | **0** | **0** |
| Skupina SEVEN[20] celkem | 1 383 | 1 383 | 1 383 | 1 383 | 879 | 0 | 0 | 0 |

**Zdroj: data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

## *5.4 Varianta 4 - úplné prolomení limitů na lomu Bílina i ČSA*

Varianta 4 počítá s prolomením ÚEL stanovených usnesením vlády č. 1176/2008 pro lom Bílina a současně s úplným prolomením ÚEL pro lom ČSA v tzv. II. etapě. **Celkové vytěžitelné zásoby** hnědého uhlí v obou lomech v této variantě činí **550,9 – 570,9 mil. tun** s výhledem těžby **v lomu ČSA do roku 2072** a v lomu **Bílina do roku 2055.**

V rámci varianty 4 vzniká potřeba přesídlování obcí Černice a Horní Jiřetín. Hlavními vstupními proměnnými této varianty jsou:

**Do roku 2024:**

- v lomu ČSA zprvu přetrvávající současné roční objemy vytěženého uhlí, následně jejich růst k dvojnásobku současných hodnot;
- postupný nárůst počtu zaměstnanců lomu ČSA (celkem o cca 700, což představuje nárůst o 71% vzhledem k současnému stavu;

**V období 2025 – 2030:**

- začátek klesání ročních objemů vytěženého uhlí v lomu Bílina (cca na 90% aktuálního ročního objemu těžby);
- stabilní počet zaměstnanců v lomu Bílina;
- postupný nárůst ročních objemů těžby v lomu ČSA na úroveň 6 mil. tun;
- stabilní počet zaměstnanců v lomu ČSA.

**V období 2030– 2050:**

- roční objemy vytěženého uhlí v lomu Bílina na úrovni přibližně 50 % aktuálního ročního objemu těžby;
- postupné propouštění zaměstnanců v lomu Bílina a v rámci skupinu SD během útlumu těžebních činností;
- stabilní roční objemy těžby v lomu ČSA;
- stabilní počet zaměstnanců v lomu ČSA.

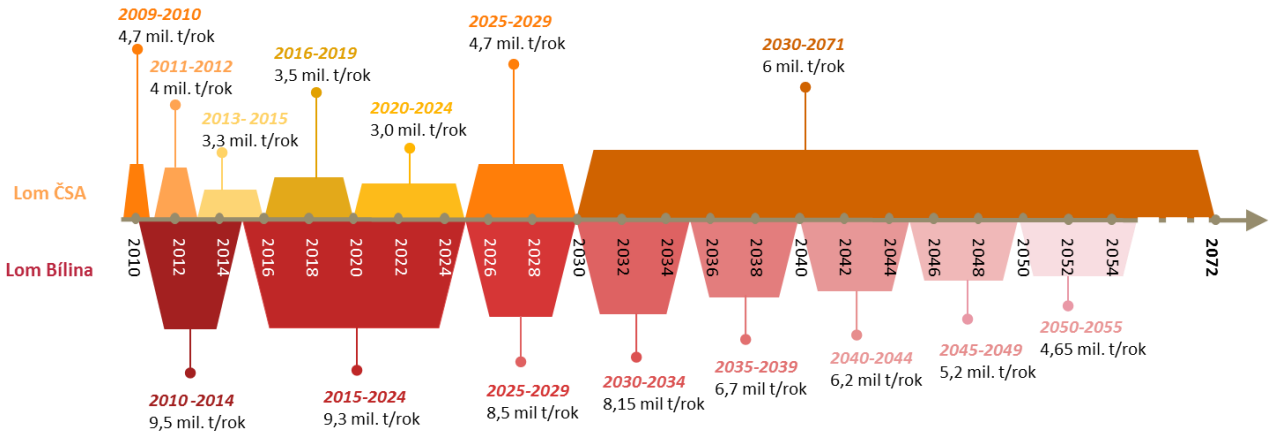
**V období 2055– 2072:**

- ukončení činnosti těžební společnost v lomu Bílina do roku 2055;

[20] Počet zaměstnanců skupiny SEVEN uvedený v tabulce nereflektuje vývoj počtu 582 pracovních míst (údržba, pomocná mechanizace a kolejová doprava, ostatní obslužné činnosti) stálých externích dodavatelských společností, které jsou přímo vázané na aktivity lomu ČSA.

- stabilní roční objemy těžby v lomu ČSA do roku 2072;
- stabilní počet zaměstnanců v lomu ČSA do roku 2072.

**Obrázek 8: Vývoj těžby při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a plném uvolnění ÚEL pro lom ČSA - etapa II.**




**Zdroj: data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

V případě úplného prolomení UEL pro lom ČSA v etapě II. by se prodloužila doba zbývající do vytěžení zásob k hranici stanovené usnesením vlády č. 444/1991 do roku 2072. Roční objemy těžby by v nejbližších letech setrvávaly na současné úrovni, po roce 2020 by začaly stoupat a do roku 2030 by měly dosáhnout 6 mil. tun/rok, což odpovídá přibližně dvojnásobku současného stavu. Tento objem těžby by pak měl být stabilní až do roku 2072.

## *Varianta 4 – prolomení ČSA II. etapa (velká armáda) a posun Bílina*

**Tabulka 21: Vývoj těžby při uvolnění UEL pro lom Bílina a částečném uvolnění UEL pro lom ČSA - etapa II.**

| | 2016 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 | 2055 - 2072 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lom Bílina | 9 - 9,6 | 9 - 9,6 | 8,2- 8,8 | 8- 8,3 | 6,5- 6,9 | 6- 6,4 | 5- 5,4 | 4,4-4,9 | 0 |
| Lom ČSA | 3,5 | 3 | 4,7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| **CELKEM** | **12,5-13,1** | **12-12,6** | **12,9-13,5** | **14-14,3** | **12,5 -12,9** | **12-12,4** | **11-11,4** | **4,4-4,9** | **6** |

**Zdroj: data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

Společnost Severní energetická předpokládá, že počet zaměstnanců lomu ČSA v případě plného prolomení UEL v etapě II. začne růst po roce 2016. Do roku 2020 se očekává navýšení o 400 zaměstnanců oproti roku 2015, a do roku 2025 přibližně o dalších 300. Informace o vývoji počtu zaměstnanců po roce 2050 nebyly poskytnuty.

**Tabulka 22: Vývoj počtu při uvolnění UEL pro lom Bílina částečném uvolnění UEL pro lom ČSA - etapa II.**

| | 2016 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 | 2070 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Lom Bílina** | **1 600** | **1 600** | **1 600** | **1 600** | **1 400** | **1 000** | **800** | **500** | **-** |
| Lom Bílina (včetně přímo navázaných pracovníků v rámci skupiny SD) | 3 000 | 3 000 | 3 000 | 3 000 | 2 500 | 1 900 | 1 600 | 1 000 | - |
| Skupina SD celkem | 4 950 | 4 900 | 4 400[1] | 4 100 | 2 700 | 2 100 | 1 600 | 1 000 | - |
| **Lom ČSA** | **956** | **1 358** | **1 637** | **1 637** | **1 637** | **1 637** | **1 637** | **1 637** | **n/a** |
| Skupina SEVEN[21] celkem | 1 383 | 1 807 | 2 181 | 2 181 | 2 1810 | 2 1810 | 2 1810 | 2 181 | n/a |

**Zdroj: data poskytnutá spol. Severočeské doly, a.s. a Severní energetická, a.s. prostřednictvím MPO**

[21] Počet zaměstnanců skupiny SEVEN uvedený v tabulce nereflektuje vývoj počtu 582 pracovních míst (údržba, pomocná mechanizace a kolejová doprava, ostatní obslužné činnosti) stálých externích dodavatelských společností, které jsou přímo vázané na aktivity lomu ČSA.

# 6 Výsledky posouzení jednotlivých variant prolomení UEL

## 6.1 Varianta 1

### 6.1.1 Dopad na počet pracovních míst v regionu

Z pohledu dopadu na počet pracovních míst v regionu jsou v následujících tabulkách zachyceny a namodelovány údaje vztahující se k:

- změně pracovních míst za jednotlivé skupiny (tj. vývoj počtu pracovních míst za jednotlivé skupiny za pětiletá období;
- rozdělení primárních pracovních míst dle vzdělání a profese

V souvislosti s návaznou činností na těžbu hnědého uhlí je tato varianta namodelována – z pohledu změny počtu pracovních míst vyvolaných změnou počtu pracovních míst ve skupinách – ve dvou modelech (dle velikosti multiplikačního koeficientu.

Vyjádření zachycující jak primární tak návaznou změnu pracovních míst je obsahem souhrnné tabulky.

#### Primární pracovní místa

**Tabulka 23: Úbytek primárních pracovních míst při variantě 1 (zachování UEL) v období 2015-2049**

| ÚBYTEK PRACOVNÍCH MÍST | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -188 | -200 | -200 | -2 100 | -200 | -300 | 0 |
| Skupina Seven [22] | -1 290 | -623 | -14 | -14 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-1 478** | **-823** | **-214** | **-2 114** | **-200** | **-300** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

- při variantě 1 se ukazuje, že těžba v obou lomech bude kompletně ukončena do roku 2038.
- postupně bude docházet ke změně počtu pracovních míst až do uzavření lomů (v případě lomu ČSA lze očekávat výraznou změnu v letech 2015 – 2019. Pokud jde o lom Bílina (skupina SD) bude změna počtu pracovních míst rovnoměrná až na období 2030 – 2034, kdy dojde ke změn více než 2000 pracovních míst.

[22] Včetně poměrrné části z outsourcovaných externích pracovních míst

### Rozdělení rušených primárních pracovních míst dle vzdělání a profese

**Tabulka 24: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle vzdělání při variantě 1 (zachování UEL) v období 2015-2049**

| Souhrnně za SD+SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| základní | -176 | -95 | -20 | -191 | -18 | -27 | 0 |
| vyučení | -804 | -455 | -131 | -1 299 | -123 | -185 | 0 |
| SŠ | -397 | -218 | -52 | -508 | -48 | -72 | 0 |
| VŠ | -100 | -55 | -12 | -116 | -11 | -17 | 0 |
| **Celkem** | **-1 478** | **-823** | **-214** | **-2 114** | **-200** | **-300** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

- v celkovém počtu pracovních míst ovlivní tato varianta nejvíce osoby vyučené a se středoškolským vzděláním.

**Tabulka 25: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle profese CZ ISCO při variantě 1 (zachování UEL) v období 2015-2049**

| Souhrnně za SD+SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | -48 | -25 | -4 | -38 | -4 | -5 | 0 |
| tř. 2 | -45 | -26 | -8 | -77 | -7 | -11 | 0 |
| tř. 3 | -179 | -98 | -23 | -222 | -21 | -31 | 0 |
| tř. 4 | -13 | -8 | -2 | -22 | -2 | -3 | 0 |
| tř. 5 | -49 | -26 | -5 | -46 | -4 | -7 | 0 |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | -2 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 7 | -479 | -259 | -56 | -539 | -51 | -76 | 0 |
| tř. 8 | -530 | -311 | -106 | -1 062 | -101 | -151 | 0 |
| tř. 9 | -135 | -70 | -11 | -106 | -10 | -15 | 0 |
| **Celkem** | **-1 478** | **-823** | **-214** | **-2 114** | **-200** | **-300** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

- při variantě 1 se ukazuje, že v celkovém počtu pracovních míst budou nejvíce ohroženy třídy 8 a 7.

## *Návazná pracovní místa*

Údaje v následujících tabulkách znázorňují, k jakým změnám v počtu pracovních míst by v této variantě docházelo v případě úbytku/nárůstu počtu pracovních míst.

### Multiplikační koeficient 0,75

**Tabulka 26: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 1 (zachování UEL) a multiplikativním koeficientu 0,75 v období 2015-2049**

| ÚBYTEK NAVÁZANÝCH PRACOVNÍCH MÍST koeficient 0,75 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -141 | -150 | -150 | -1 575 | -150 | -225 | 0 |
| Skupina Seven [23] | -967 | -467 | -11 | -11 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-1 108** | **-617** | **-161** | **-1 586** | **-150** | **-225** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

[23] Včetně poměrrné části z outsourcovaných externích pracovních míst

### Multiplikační koeficient 1,5

**Tabulka 27: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 1 (zachování UEL) a multiplikativním koeficientu 1,5 v období 2015-2049**

| ÚBYTEK NAVÁZANÝCH PRACOVNÍCH MÍST koeficient 1,5 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -282 | -300 | -300 | -3 150 | -300 | -450 | 0 |
| Skupina Seven [24] | -1 935 | -934 | -21 | -21 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-2 217** | **-1 234** | **-321** | **-3 171** | **-300** | **-450** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

## Celková změna počtu pracovních míst (primárních i navázaných)

**Tabulka 28: Celková změna počtu pracovních míst při variantě 1 (zachování UEL) v období 2015-2049**

| OBDOBÍ | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **MULTIPLIKATIVNÍ KOEFICIENT 0,75** | | | | | | | |
| **Primární pracovní místa** | **-1 478** | **-823** | **-214** | **-2 114** | **-200** | **-300** | **0** |
| Z toho skupina SD | -188 | -200 | -200 | -2 100 | -200 | -300 | 0 |
| Z toho skupina SevEN | -1 290 | -623 | -14 | -14 | 0 | 0 | 0 |
| **Navázaná pracovní místa** | **-1 108** | **-617** | **-161** | **-1 586** | **-150** | **-225** | **0** |
| Z toho na skupinu SD | -141 | -150 | -150 | -1 575 | -150 | -225 | 0 |
| Z toho na skupinu SevEN | -967 | -467 | -11 | -11 | 0 | 0 | 0 |
| **Úbytek pracovních míst celkem** | **-2 586** | **-1 440** | **-375** | **-3 700** | **-350** | **-525** | **0** |
| Z toho na skupinu SD | -329 | -350 | -350 | -3 675 | -350 | -525 | 0 |
| Z toho na skupinu SevEN | -2 257 | -1 090 | -25 | -25 | 0 | 0 | 0 |
| **MULTIPLIKATIVNÍ KOEFICIENT 1,5** | | | | | | | |
| **Primární pracovní místa** | **-1 478** | **-823** | **-214** | **-2 114** | **-200** | **-300** | **0** |
| Z toho skupina SD | -188 | -200 | -200 | -2 100 | -200 | -300 | 0 |
| Z toho skupina SevEN | -1 290 | -623 | -14 | -14 | 0 | 0 | 0 |
| **Navázaná pracovní místa** | **-2 217** | **-1 234** | **-321** | **-3 171** | **-300** | **-450** | **0** |
| Z toho na skupinu SD | -282 | -300 | -300 | -3 150 | -300 | -450 | 0 |
| Z toho na skupinu SevEN | -1 935 | -934 | -21 | -21 | 0 | 0 | 0 |
| **Úbytek pracovních míst celkem** | **-3 694** | **-2 057** | **-536** | **-5 286** | **-500** | **-750** | **0** |
| Z toho na skupinu SD | -470 | -500 | -500 | -5 250 | -500 | -750 | 0 |
| Z toho na skupinu SevEN | -3 224 | -1 557 | -36 | -36 | 0 | 0 | 0 |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

[24] Včetně poměrrné části z outsourcovaných externích pracovních míst

## *6.1.2 Dopad na zaměstnanost a trh práce*

V této kapitole jsou promítnuty dopady vyvolané změnou počtu pracovních míst na zaměstnanost a s tím vyplývající požadavky na trh práce. Na základě prognózy vývoje počtu pracovních míst v obou těžebních skupinách predikuje celkový počet zaměstnanců propuštěných nebo přijímaných v důsledku změn vyvolaných touto variantou. Tyto údaje za pětiletá období ukazují jak počty zaměstnanců, kteří budou odcházet do důchodu, ovlivní celkové počet zaměstnanců.

### Prognóza počtu propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn

**Tabulka 29: Počet propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn při variantě 1 (zachování UEL) v období 2015-2049**

| OBDOBÍ | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Změna počtu pracovních míst celkem** | **-1 478** | **-823** | **-214** | **-2 114** | **-200** | **-300** | **0** |
| Z toho skupina SD | -188 | -200 | -200 | -2 100 | -200 | -300 | 0 |
| Z toho skupina SevEN | -1 290 | -623 | -14 | -14 | 0 | 0 | 0 |
| **Ochody do důchodu celkem** | **758** | **567** | **458** | **423** | **81** | **49** | **0** |
| Z toho skupina SD | 517 | 486 | 454 | 422 | 81 | 49 | 0 |
| Z toho skupina SevEN | 241 | 81 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkový počet zaměstnanců propuštěných (-) nebo přijímaných (+)** | **-720** | **-256** | **243** | **-1 691** | **-119** | **-251** | **0** |
| Skupina SD | 329 | 286 | 254 | -1 678 | -119 | -251 | 0 |
| Skupina SevEN | -1 049 | -542 | -11 | -13 | 0 | 0 | 0 |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

- Pro skupinu SD vypočtené hodnoty ukazují, že i přes postupné mírné snižování počtu pracovních míst by v letech 2015 – 2029 pravděpodobně nebude docházet k propouštění zaměstnanců, naopak z důvodu přirozených odchodů do důchodu bude potřeba zaměstnance doplňovat. V období 2030-2045, kdy bude postupně ukončována těžba v lomu Bílina a již nastane potřeba redukce počtu zaměstnanců nad rámec přirozených odchodů do důchodu.

- Ve skupině SevEn při neprolomení UEL bude v souvislosti s ukončením těžby v lomu ČSA probíhat největší propouštění zaměstnanců již v období 2015-2019, přirozený odchod zaměstnanců do důchodu nebude dostatečný pro kompenzaci rušených pracovních míst.

## Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle vzdělání

**Tabulka 30: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 1 (zachování UEL) dle vzdělání**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| základní | 30 | 26 | 23 | -151 | -11 | -23 | N/R |
| vyučení | 206 | 179 | 159 | -1 049 | -74 | -157 | N/R |
| SŠ | 79 | 69 | 61 | -403 | -29 | -60 | N/R |
| VŠ | 15 | 13 | 11 | -76 | -5 | -11 | N/R |
| **Celkem** | **329** | **286** | **254** | **-1 678** | **-119** | **-251** | N/R |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

- U skupiny SD v letech 2015-2029 nejde o propuštěné zaměstnance, ale naopak o přijímané, nelze tedy spolehlivě predikovat jejich vzdělání. Lze pouze předpokládat, že struktura vzdělání nabíraných zaměstnanců bude odpovídat stávající struktuře vzdělání zaměstnanců skupiny.

- V letech 2045-2049 již lom Bílina nebude v provozu, proto údaje o propuštěných/přijatých zaměstnancích nejsou relevantní

**Tabulka 31: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 1 (zachování UEL) dle vzdělání**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| základní | -130 | -67 | -1 | -2 | N/R | N/R | N/R |
| vyučení | -560 | -289 | -6 | -7 | N/R | N/R | N/R |
| SŠ | -286 | -148 | -3 | -3 | N/R | N/R | N/R |
| VŠ | -73 | -38 | -1 | -1 | N/R | N/R | N/R |
| **Celkem** | **-1 049** | **-542** | **-11** | **-13** | N/R | N/R | N/R |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

- U skupiny SevEn v letech 2035-2049 již lom ČSA nebude v provozu, údaje o počtech propuštěných /přijímaných zaměstnanců proto nejsou relevantní.

## Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle profese (CZ ISCO)

**Tabulka 32: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 1 (zachování UEL) dle profese CZ ISCO**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | 4 | 4 | 3 | -23 | -2 | -3 | 0 |
| tř. 2 | 12 | 10 | 9 | -60 | -4 | -9 | 0 |
| tř. 3 | 34 | 29 | 26 | -172 | -12 | -26 | 0 |
| tř. 4 | 3 | 3 | 3 | -17 | -1 | -3 | 0 |
| tř. 5 | 6 | 5 | 5 | -31 | -2 | -5 | 0 |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | -1 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 7 | 78 | 68 | 61 | -400 | -28 | -60 | 0 |
| tř. 8 | 173 | 150 | 133 | -881 | -62 | -132 | 0 |
| tř. 9 | 19 | 16 | 14 | -95 | -7 | -14 | 0 |
| **Celkem** | **329** | **286** | **254** | **-1 678** | **-119** | **-251** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

- U skupiny SD v letech 2015-2029 lze předpokládat, že profesní struktura uvolněných pozic při odchodu pracovníků do důchodu se nemění, a profesní struktura přijímaných pracovníků jí proto bude odpovídat.

**Tabulka 33: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 1 (zachování UEL) dle profese CZ ISCO**

| Skupina SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | -36 | -19 | 0 | 0 | N/R | N/R | N/R |
| tř. 2 | -31 | -16 | 0 | 0 | N/R | N/R | N/R |
| tř. 3 | -130 | -67 | -1 | -2 | N/R | N/R | N/R |
| tř. 4 | -9 | -5 | 0 | 0 | N/R | N/R | N/R |
| tř. 5 | -36 | -19 | 0 | 0 | N/R | N/R | N/R |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | N/R | N/R | N/R |
| tř. 7 | -350 | -181 | -4 | -4 | N/R | N/R | N/R |
| tř. 8 | -354 | -183 | -4 | -4 | N/R | N/R | N/R |
| tř. 9 | -102 | -53 | -1 | -1 | N/R | N/R | N/R |
| **Celkem** | **-1 049** | **-542** | **-11** | **-13** | N/R | N/R | N/R |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

## Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle věku

**Tabulka 34: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 1 (zachování UEL pro ČSA) dle věku**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 25 let | NR[25] | NR | NR | -72 | -5 | -11 | 0 |
| 25 - 35 let | NR | NR | NR | -173 | -12 | -26 | 0 |
| 35 - 45 let | NR | NR | NR | -477 | -34 | -71 | 0 |
| 45 - 55 let | NR | NR | NR | -576 | -41 | -86 | 0 |
| 55 a více | NR | NR | NR | -381 | -27 | -57 | 0 |
| **Celkem** | NR | NR | NR | **-1 678** | **-119** | **-251** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

**Tabulka 35: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 1 (zachování UEL pro ČSA) dle věku**

| Skupina SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 25 let | -76 | -39 | -1 | -1 | 0 | 0 | 0 |
| 25 - 35 let | -168 | -87 | -2 | -2 | 0 | 0 | 0 |
| 35 - 45 let | -347 | -179 | -4 | -4 | 0 | 0 | 0 |
| 45 - 55 let | -275 | -142 | -3 | -3 | 0 | 0 | 0 |
| 55 a více | -182 | -94 | -2 | -2 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-1 049** | **-542** | **-11** | **-13** | **0** | **0** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

[25] Není relevantní, nebudou propouštěni zaměstnanci

### 6.1.3 Pružnost regionálního trhu práce z hlediska budoucího uplatnění dotčených osob

Dle statistik MPSV k 31. 12. 2014 v Ústeckém kraji najde 34% uchazečů o zaměstnání práci do 6 měsíců. Tato doba přibližně odpovídá průměrnému počtu měsíců, po které je bývalým zaměstnancům vypláceno odstupné. Dalších 33 % propuštěných zaměstnanců najde práci v rozmezí 6-24 měsíců od propuštění. Zbylých 33% propuštěných zaměstnanců dle statistiky MPSV nenajde práci do dvou let a stávají se tak potenciálně dlouhodobě nezaměstnaní.

Příspěvky k těmto potenciálně dlouhodobě nezaměstnaných v jednotlivých pětiletých periodách období 2015-2029 jsou v posledním řádku výše uvedené tabulky. Při interpretaci těchto výsledků je však třeba brát v úvahu délku sledovaného období a fakt, že tito nezaměstnaní budou průběžně dosahovat důchodového věku.

**Tabulka 36: Rozdělení propuštěných zaměstnanců podle doby, za kterou najdou práci**

| | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Propuštění/přijímaní zaměstnanci: | | | | | | | |
| Skupina SD | 329 | 286 | 254 | -1 678 | -119 | -251 | nr[26] |
| Skupina SevEN | -1 049 | -542 | -11 | -13 | nr[27] | nr | nr |
| **Pouze propuštění zaměstnanců –za obě skupiny celkem** | **-1 049** | **-542** | **-11** | **-1 691** | **-119** | **-251** | **nr** |
| 20% najde práci do 3 měsíců | -209 | -108 | -2 | -337 | -24 | -50 | nr |
| 14% najde práci do 6 měsíců | -143 | -74 | -1 | -230 | -16 | -34 | nr |
| 8% najde práci do 9 měsíců | -87 | -45 | -1 | -141 | -10 | -21 | nr |
| 7% najde práci do 12 měsíců | -71 | -37 | -1 | -115 | -8 | -17 | nr |
| 18% najde práci do 24 měsíců | -191 | -99 | -2 | -308 | -22 | -46 | nr |
| **33% najde práci déle než za 24 měsíců** | **-347** | **-179** | **-4** | **-559** | **-39** | **-83** | **nr** |

**Zdroj: MPSV – rozdělení uchazečů dle doby hledání zaměstnání v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014, výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.,**

Propuštění zaměstnanci dostávají odstupné v ekvivalentu:

- 5-7 měsíční hrubé mzdy – skupina SevEN;
- 7-12 měsíční hrubé mzdy – skupina SD.

[26] NR - Není relevantní – lom Bílina ukončil činnost
[27] NR - Není relevantní – lom ČSA ukončil činnost

### Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Dle statistik MPSV jsou dlouhodobou až trvalou nezaměstnaností nejvíce ohroženi uchazeči vyšších věkových skupin. Za předpokladu, že struktura věkového rozdělení zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn bude platit i pro propouštěné zaměstnance, budou počty těchto zaměstnanců následující:

| Počet propouštěných zaměstnanců starších 55 let | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | nr | nr | nr | -381 | -27 | -57 | 0 |
| Skupina SevEn | -183 | -94 | -2 | -2 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-183** | **-94** | **-2** | **-383** | **-27** | **-57** | **0** |

## *6.1.4 Dopad na životní úroveň a ceny nemovitostí v regionu*

V níže uvedených tabulkách jsou vyčísleny odhady dopadu na životní úroveň propuštěných lidí za obě skupiny z pohledu snížení výdajů domácností. První tabulka ukazuje změny u čistých výdajů z pohledu délky hledání pracovního místa nezaměstnaných. Jedná se o roční změnu výdajů a nikoli o kumulativní.

Změna výdajů domácností propuštěných zaměstnanců

**Tabulka 37: Celkový roční rozdíl výdajů domácnosti varianta 1**

| | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Celkový počet propuštěných zaměstnanců** | **-1 049** | **-542** | **-11** | **-1 691** | **-119** | **-251** | **0** |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 3 měsíců | -2 547 | -1 316 | -26 | -4 106 | -289 | -610 | 0 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 6 měsíců | -3 477 | -1 796 | -36 | -5 605 | -394 | -833 | 0 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 9 měsíců | -3 183 | -1 645 | -33 | -5 131 | -361 | -763 | 0 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 12 měsíců[28] | -29 661 | -15 324 | -304 | -47 814 | -3 363 | -7 108 | 0 |
| **Celkový roční rozdíl výdajů(v tis. Kč)** | **-38 868** | **-20 081** | **-398** | **-62 657** | **-4 407** | **-9 314** | **0** |
| | | | | | | | |
| Počet lidí nezam. déle než 6 měsíců | -697 | -360 | -7 | -1 123 | -79 | -167 | 0 |
| **Celkový roční rozdíl výdajů (v tis. Kč) (tj. pro zbývajících 6 měsíců roku)** | **-16 953** | **-8 758** | **-174** | **-27 328** | **-1 922** | **-4 062** | **0** |

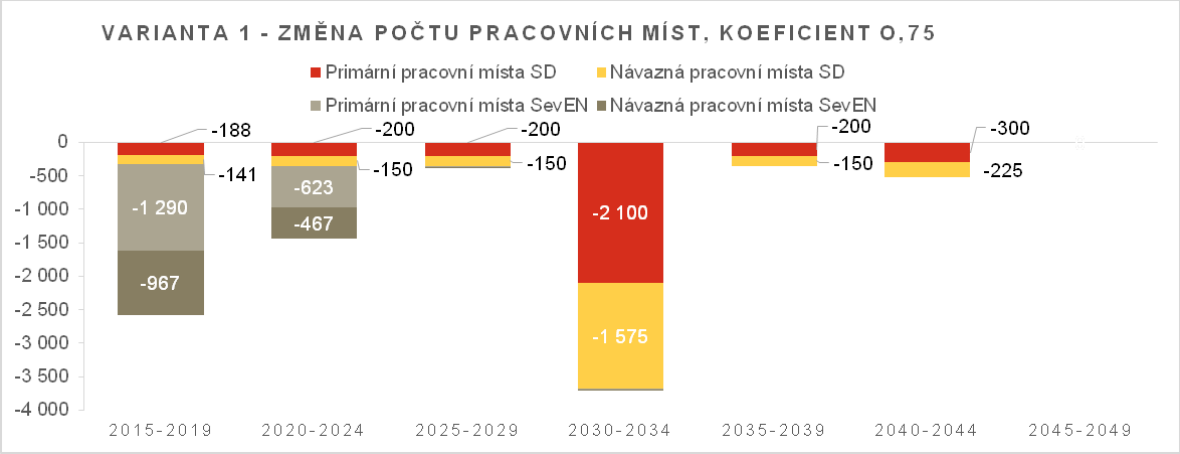
- Ceny nemovitostí se budou odvíjet od atraktivity region, technickým stavem nemovitostí, druhem nemovitosti, vlastnictvím ale také skladbou obyvatelstva. Lze předpokládat, že ceny nemovitostí budou i nadále odrážet ekonomickou stabilitu region a jeho úroveň. V této souvislosti tak bude hrát významnou roli úroveň celková nezaměstnanost regionu a výše průměrné mzdy Nepředpokládá se spekulace s cenami nemovitostí v přímo dotčených obcích.

[28] V sobě zahrnuje i počty s délkou nezaměstnanosti od 12 do 24 a 24 a více měsíců.

## 6.1.5 Shrnutí

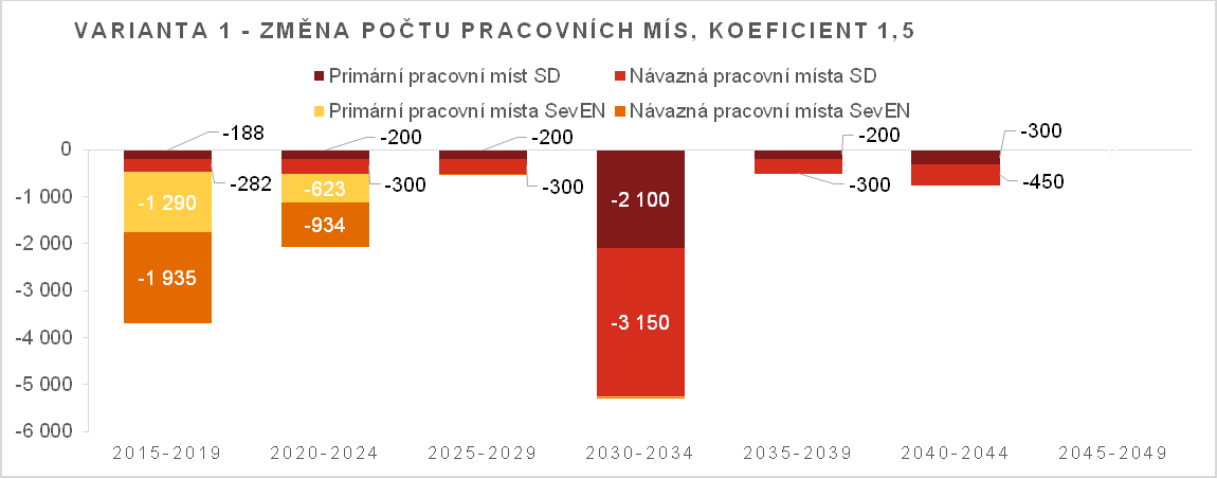
- *Těžba v obou lomech bude kompletně ukončena do roku 2038.*
- *2 období se skokovými úbytky pracovních míst - v letech 2015 – 2019 (ukončování ČSA) a v 2030-2034 (ukončování Bíliny)*
- *2 období s vysokým počtem propuštěných zaměstnanců: 720 v letech 2015-2019 (ze skup. SevEN) a 1691 (ze skup. SD)*
- *Potenciální příspěvek k dlouhodobě nezaměstnaným (déle než 2 roky) je 1 211 osob v průběhu celého sledované období (tj. za 35 let).*

**Graf 13: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 1 při použití koeficientu 0,75**



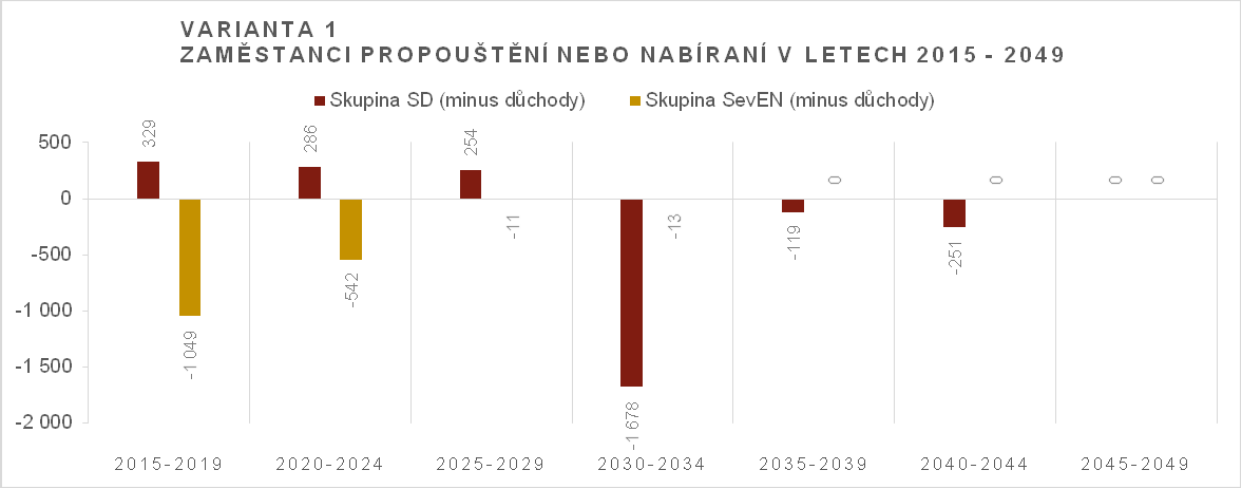

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

**Graf 14: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 1 při použití koeficientu 1,5**




**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

**Graf 15: Propouštění nebo přijímaní zaměstnanci v primárních oborech pro variantu 1**




**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

# 6.2 Varianta 2

## 6.2.1 Dopad na počet pracovních míst v regionu

Z pohledu dopadu na počet pracovních míst v regionu jsou v následujících tabulkách zachyceny a namodelovány údaje vztahující se k:

- změně pracovních míst za jednotlivé skupiny (tj. vývoj počtu pracovních míst za jednotlivé skupiny za pětiletá období;
- rozdělení primárních pracovních míst dle vzdělání a profese

V souvislosti s návaznou činností na těžbu hnědého uhlí je tato varianta namodelována – z pohledu změny počtu pracovních míst vyvolaných změnou počtu pracovních míst ve skupinách – ve dvou modelech (dle velikosti multiplikačního koeficientu.

Vyjádření zachycující jak primární tak návaznou změnu pracovních míst je obsahem souhrnné tabulky.

### Primární pracovní místa

**Tabulka 38: Úbytek primárních pracovních míst při variantě 2**

| ÚBYTEK PRACOVNÍCH MÍST | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Skupina SevEn [29] | -1 290 | -623 | -14 | -14 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-1 478** | **-623** | **-14** | **-514** | **-600** | **-300** | **-600** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

- při variantě 2 se ukazuje, že těžba v lomu ČSA bude ukončena v roce 2024 a těžba v lomu Bílina bude pokračovat do roku 2055.

#### Rozdělení rušených primárních pracovních míst dle vzdělání a profese

**Tabulka 39: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle vzdělání při variantě 2**

| Souhrnně za SD+SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Základní | -176 | -77 | -2 | -47 | -54 | -27 | -54 |
| Vyučení | -804 | -332 | -8 | -315 | -369 | -185 | -369 |
| SŠ | -397 | -170 | -4 | -124 | -144 | -72 | -144 |
| VŠ | -100 | -44 | -1 | -28 | -33 | -17 | -33 |
| **Celkem** | **-1 478** | **-623** | **-14** | **-514** | **-600** | **-300** | **-600** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

[29] Včetně poměrrné části z outsourcovaných externích pracovních míst

**Tabulka 40: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle profese CZ ISCO při variantě 2**

| Souhrnně za SD+SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | -48 | -22 | 0 | -9 | -11 | -5 | -11 |
| tř. 2 | -45 | -18 | 0 | -19 | -22 | -11 | -22 |
| tř. 3 | -179 | -77 | -2 | -54 | -63 | -31 | -63 |
| tř. 4 | -13 | -5 | 0 | -5 | -6 | -3 | -6 |
| tř. 5 | -49 | -22 | 0 | -11 | -13 | -7 | -13 |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 7 | -479 | -208 | -5 | -132 | -153 | -76 | -153 |
| tř. 8 | -530 | -210 | -5 | -257 | -302 | -151 | -302 |
| tř. 9 | -135 | -60 | -1 | -26 | -30 | -15 | -30 |
| **Celkem** | **-1 478** | **-623** | **-14** | **-514** | **-600** | **-300** | **-600** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

## Navázaná pracovní místa

Údaje v následujících tabulkách znázorňují, k jakým změnám v počtu pracovních míst by v této variantě docházelo v případě úbytku/nárůstu počtu pracovních míst.

### Multiplikační koeficient 0,75

**Tabulka 41: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 2 a multiplikativním koeficientu 0,75**

| ÚBYTEK NAVÁZANÝCH PRACOVNÍCH MÍST koeficient 0,75 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -141 | 0 | 0 | -375 | -450 | -225 | -450 |
| Skupina Seven [30] | -967 | -467 | -11 | -11 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-1 108** | **-467** | **-11** | **-386** | **-450** | **-225** | **-450** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

### Multiplikační koeficient 1,5

**Tabulka 42: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 2 a multiplikativním koeficientu 1,5**

| ÚBYTEK NAVÁZANÝCH PRACOVNÍCH MÍST koeficient 1,5 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -282 | 0 | 0 | -750 | -900 | -450 | -900 |
| Skupina Seven [31] | -1 935 | -934 | -21 | -21 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-2 217** | **-934** | **-21** | **-771** | **-900** | **-450** | **-900** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

[30] Včetně poměrné části z outsourcovaných externích pracovních míst
[31] Včetně poměrné části z outsourcovaných externích pracovních míst

## Celková změna počtu pracovních míst (primárních i navázaných)

**Tabulka 43: Celková změna počtu pracovních míst při variantě 2**

| OBDOBÍ | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **MULTIPLIKATIVNÍ KOEFICIENT 0,75** | | | | | | | |
| **Primární pracovní místa** | **-1 478** | **-623** | **-14** | **-514** | **-600** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | -1 290 | -623 | -14 | -14 | 0 | 0 | 0 |
| **Navázaná pracovní místa** | **-1 108** | **-467** | **-11** | **-386** | **-450** | **-225** | **-450** |
| Z toho na skupinu SD | -141 | 0 | 0 | -375 | -450 | -225 | -450 |
| Z toho na skupinu SevEN | -967 | -467 | -11 | -11 | 0 | 0 | 0 |
| **Úbytek pracovních míst celkem** | **-2 586** | **-1 090** | **-25** | **-900** | **-1 050** | **-525** | **-1 050** |
| Z toho na skupinu SD | -329 | 0 | 0 | -875 | -1 050 | -525 | -1 050 |
| Z toho na skupinu SevEN | -2 257 | -1 090 | -25 | -25 | 0 | 0 | 0 |
| **MULTIPLIKATIVNÍ KOEFICIENT 1,5** | | | | | | | |
| **Primární pracovní místa** | **-1 478** | **-623** | **-14** | **-514** | **-600** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | -1 290 | -623 | -14 | -14 | 0 | 0 | 0 |
| **Navázaná pracovní místa** | **-2 217** | **-934** | **-21** | **-771** | **-900** | **-450** | **-900** |
| Z toho na skupinu SD | -282 | 0 | 0 | -750 | -900 | -450 | -900 |
| Z toho na skupinu SevEN | -1 935 | -934 | -21 | -21 | 0 | 0 | 0 |
| **Úbytek pracovních míst celkem** | **-3 694** | **-1 557** | **-36** | **-1 286** | **-1 500** | **-750** | **-1 500** |
| Z toho na skupinu SD | -470 | 0 | 0 | -1 250 | -1 500 | -750 | -1 500 |
| Z toho na skupinu SevEN | -3 224 | -1 557 | -36 | -36 | 0 | 0 | 0 |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

## 6.2.2Dopad na zaměstnanost a trh práce

V této kapitole jsou promítnuty dopady vyvolané změnou počtu pracovních míst na zaměstnanost a s tím vyplývající požadavky na trh práce. Na základě prognózy vývoje počtu pracovních míst v obou těžebních skupinách predikuje celkový počet zaměstnanců propuštěných nebo přijímaných v důsledku změn vyvolaných touto variantou. Tyto údaje za pětiletá období ukazují jak počty zaměstnanců, kteří budou odcházet do důchodu, ovlivní celkové počet zaměstnanců.

### Prognóza počtu propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn

**Tabulka 44: Počet propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn při variantě 2**

| OBDOBÍ | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Změna počtu pracovních míst celkem** | **-1 478** | **-623** | **-14** | **-514** | **-600** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | -1 290 | -623 | -14 | -14 | 0 | 0 | 0 |
| **Ochody do důchodu celkem** | **758** | **567** | **490** | **488** | **405** | **308** | **259** |
| Z toho skupina SD | 517 | 486 | 486 | 486 | 405 | 308 | 259 |
| Z toho skupina SevEN | 241 | 81 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkový počet zaměstnanců propuštěných (-) nebo přijímaných (+)** | **-720** | **-56** | **476** | **-26** | **-195** | **8** | **-341** |
| Skupina SD | 329 | 486 | 486 | -14 | -195 | 8 | -341 |
| Skupina SevEN | -1 049 | -542 | -11 | -13 | 0 | 0 | 0 |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

- V rámci skupiny SD nebude v období 2015 – 2029 docházet k propouštění zaměstnanců, naopak bude potřeba doplňovat úbytek zaměstnanců odcházejících do důchodu. V období 2030-2045, kdy bude postupně ukončována těžba v lomu Bílina, nastane potřeba redukce počtu zaměstnanců nad rámec přirozených odchodů do důchodu, avšak v relativně nízkém počtu (541 lidí) a dlouhém časovém intervalu (19 let).

- Ve skupině SevEn při neprolomení UEL bude v souvislosti s ukončením těžby v lomu ČSA probíhat největší propouštění zaměstnanců již v období 2015-2019, přirozený odchod zaměstnanců do důchodu nebude dostatečný pro kompenzaci rušených pracovních míst.

### Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle vzdělání

**Tabulka 45: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 2 dle vzdělání**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Základní | NR | NR | NR | -1 | -18 | NR | -31 |
| Vyučení | NR | NR | NR | -8 | -122 | NR | -213 |
| SŠ | NR | NR | NR | -3 | -47 | NR | -82 |
| VŠ | NR | NR | NR | -1 | -9 | NR | -15 |
| **Celkem** | NR | NR | NR | **-14** | **-195** | NR | **-341** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

- U skupiny SD v letech 2015-2029 a 2040-2044 nejde o propuštěné zaměstnance, ale naopak o přijímané, nelze tedy spolehlivě predikovat jejich vzdělání. Lze pouze předpokládat, že struktura vzdělání nabíraných zaměstnanců bude odpovídat stávající struktuře vzdělání zaměstnanců skupiny.

Převažující podíl v propuštěných zaměstnancích budou zaujímat vyučení.

**Tabulka 46: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 2 (zachování UEL pro ČSA) dle vzdělání**

| Skupina SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| základní | -130 | -67 | -1 | -2 | nr | nr | nr |
| vyučení | -560 | -289 | -6 | -7 | nr | nr | nr |
| SŠ | -286 | -148 | -3 | -3 | nr | nr | nr |
| VŠ | -73 | -38 | -1 | -1 | nr | nr | nr |
| **Celkem** | **-1 049** | **-542** | **-11** | **-13** | nr | nr | nr |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

- U skupiny SevEn v letech 2035-2049 již lom ČSA nebude v provozu, údaje o počtech propuštěných /přijímaných zaměstnanců proto nejsou relevantní.

- Největší podíl v propuštěných zaměstnancích budou zaujímat vyučení, druhou nejvýznamnější skupinou budou středoškoláci.

## Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle profese (CZ ISCO)

**Tabulka 47: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 2 dle profese CZ ISCO**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | 4 | 7 | 7 | 0 | -3 | 0 | -5 |
| tř. 2 | 12 | 17 | 17 | 0 | -7 | 0 | -12 |
| tř. 3 | 34 | 50 | 50 | -1 | -20 | 1 | -35 |
| tř. 4 | 3 | 5 | 5 | 0 | -2 | 0 | -3 |
| tř. 5 | 6 | 9 | 9 | 0 | -4 | 0 | -6 |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 7 | 78 | 116 | 116 | -3 | -46 | 2 | -81 |
| tř. 8 | 173 | 255 | 255 | -7 | -102 | 4 | -179 |
| tř. 9 | 19 | 28 | 28 | -1 | -11 | 0 | -19 |
| **Celkem** | **329** | **486** | **486** | **-14** | **-195** | **8** | **-341** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

- U skupiny SD v letech 2015-2029 lze předpokládat, že profesní struktura uvolněných pozic při odchodu pracovníků do důchodu se nemění, a profesní struktura přijímaných pracovníků jí proto bude odpovídat.

**Tabulka 48: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 2 (zachování UEL pro ČSA) dle profese CZ ISCO**

| Skupina SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | -36 | -19 | 0 | 0 | nr | nr | nr |
| tř. 2 | -31 | -16 | 0 | 0 | nr | nr | nr |
| tř. 3 | -130 | -67 | -1 | -2 | nr | nr | nr |
| tř. 4 | -9 | -5 | 0 | 0 | nr | nr | nr |
| tř. 5 | -36 | -19 | 0 | 0 | nr | nr | nr |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | nr | nr | nr |
| tř. 7 | -350 | -181 | -4 | -4 | nr | nr | nr |
| tř. 8 | -354 | -183 | -4 | -4 | nr | nr | nr |
| tř. 9 | -102 | -53 | -1 | -1 | nr | nr | nr |
| **Celkem** | **-1 049** | **-542** | **-11** | **-13** | **nr** | **nr** | **nr** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

## Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle věku

**Tabulka 49: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 2 dle věku**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 25 let | NR | NR | NR | -1 | -8 | NR | -15 |
| 25 - 35 let | NR | NR | NR | -1 | -20 | NR | -35 |
| 35 - 45 let | NR | NR | NR | -4 | -55 | NR | -97 |
| 45 - 55 let | NR | NR | NR | -5 | -67 | NR | -117 |
| 55 a více | NR | NR | NR | -3 | -44 | NR | -77 |
| **Celkem** | NR | NR | NR | **-14** | **-195** | NR | **-341** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

**Tabulka 50: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 2 (zachování UEL pro ČSA) dle věku**

| Skupina SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 25 let | -76 | -39 | -1 | -1 | NR | NR | NR |
| 25 - 35 let | -168 | -87 | -2 | -2 | NR | NR | NR |
| 35 - 45 let | -347 | -179 | -4 | -4 | NR | NR | NR |
| 45 - 55 let | -275 | -142 | -3 | -3 | NR | NR | NR |
| 55 a více | -182 | -94 | -2 | -2 | NR | NR | NR |
| **Celkem** | **-1 049** | **-542** | **-11** | **-13** | NR | NR | NR |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

## 6.2.3 Pružnost regionálního trhu práce z hlediska budoucího uplatnění dotčených osob

**Tabulka 51: Rozdělení propuštěných zaměstnanců podle doby, za kterou najdou práci – varianta 2**

| | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Propuštění/přijímaní zaměstnanci: | | | | | | | |
| Skupina SD | 329 | 486 | 486 | -14 | -195 | 8 | -341 |
| Skupina SevEN | -1 049 | -542 | -11 | -13 | nr[32] | nr | nr |
| **Pouze propuštění zaměstnanců –za obě skupiny celkem** | **-1 049** | **-542** | **-11** | **-26** | **-195** | **nr[33]** | **-341** |
| 20% najde práci do 3 měsíců | -209 | -108 | -2 | -5 | -39 | nr | -68 |
| 14% najde práci do 6 měsíců | -143 | -74 | -1 | -4 | -27 | nr | -46 |
| 8% najde práci do 9 měsíců | -87 | -45 | -1 | -2 | -16 | nr | -28 |
| 7% najde práci do 12 měsíců | -71 | -37 | -1 | -2 | -13 | nr | -23 |
| 18% najde práci do 24 měsíců | -191 | -99 | -2 | -5 | -36 | nr | -62 |
| **33% najde práci déle než za 24 měsíců** | **-347** | **-179** | **-4** | **-9** | **-64** | **nr** | **-113** |

**Zdroj: MPSV – rozdělení uchazečů dle doby hledání zaměstnání v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014, výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.,**

### Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Dle statistik MPSV jsou dlouhodobou až trvalou nezaměstnaností nejvíce ohroženi uchazeči vyšších věkových skupin. Za předpokladu, že struktura věkového rozdělení zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn bude platit i pro propouštěné zaměstnance, budou počty těchto zaměstnanců následující:

| **Počet propouštěných zaměstnanců starších 55 let** | **2015-2019** | **2020-2024** | **2025-2029** | **2030-2034** | **2035-2039** | **2040-2044** | **2045-2049** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | nr[34] | nr | nr | -3 | -44 | nr | -77 |
| Skupina SevEen | -182 | -94 | -2 | -2 | nr | nr | nr |
| **Celkem** | **-182** | **-94** | **-2** | **-5** | **-44** | **nr** | **-77** |

[32] NR - Není relevantní – lom ČSA ukončil činnost
[33] NR - Není relevantní - zaměstnanci nejsou propouštěni, ale naopak přijímáni
[34] NR - Není relevantní - zaměstnanci nejsou propouštěni, ale naopak přijímáni

## 6.2.4Dopad na životní úroveň a ceny nemovitostí v regionu

V níže uvedených tabulkách jsou vyčísleny odhady dopadu na životní úroveň propuštěných lidí za obě skupiny z pohledu snížení výdajů domácností. První tabulka ukazuje změny u čistých výdajů z pohledu délky hledání pracovního místa nezaměstnaných. Jedná se o roční změnu výdajů a nikoli o kumulativní.

**Tabulka 52 Změna výdajů domácností propuštěných zaměstnanců variant 2**

| | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Celkový počet propuštěných zaměstnanců** | -1 049 | -542 | -11 | -26 | -195 | 0 | -341 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 3 měsíců | -2 547 | -1 316 | -26 | -63 | -473 | 0 | -827 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 6 měsíců | -3 477 | -1 796 | -36 | -86 | -645 | 0 | -1 129 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 9 měsíců | -3 183 | -1 645 | -33 | -79 | -591 | 0 | -1 034 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 12 měsíců[35] | -29 661 | -15 324 | -304 | -738 | -5 504 | 0 | -9 630 |
| **Celkový roční rozdíl výdajů(v tis. Kč)** | **-38 868** | **-20 081** | **-398** | **-966** | **-7 212** | **0** | **-12 620** |
| | | | | | | | |
| počet lidí nezam. déle než 6 měsíců | -697 | -360 | -7 | -17 | -129 | 0 | -226 |
| **Celkový roční rozdíl výdajů (v tis. Kč) (tj. pro zbývajících 6 měsíců roku)** | **-16 953** | **-8 758** | **-174** | **-422** | **-3 146** | **0** | **-5 504** |

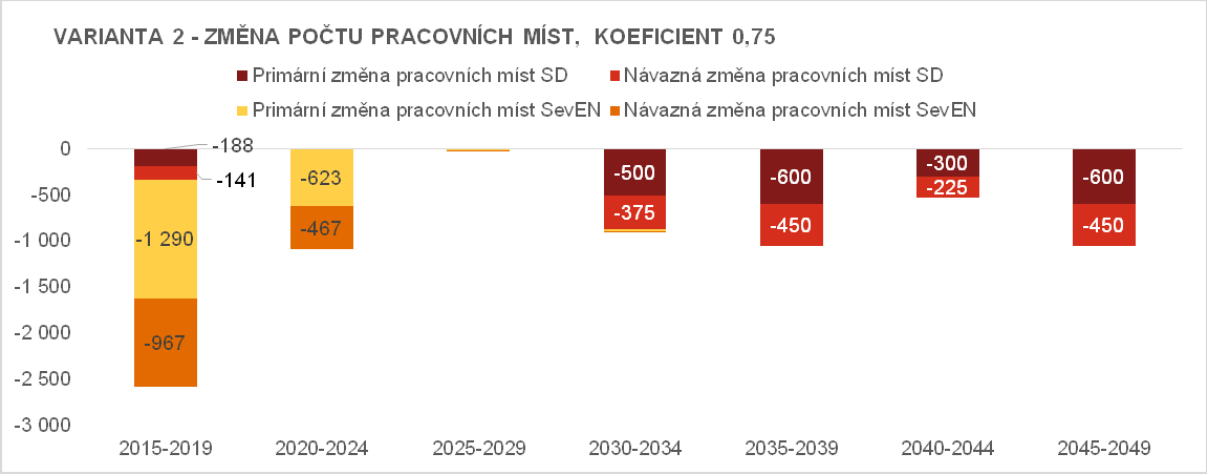
- Ceny nemovitostí se budou odvíjet od atraktivity region, technickým stavem nemovitostí, druhem nemovitosti, vlastnictvím ale také skladbou obyvatelstva. Lze předpokládat, že ceny nemovitostí budou i nadále odrážet ekonomickou stabilitu region a jeho úroveň. V této souvislosti tak bude hrát významnou roli úroveň celková nezaměstnanost regionu a výše průměrné mzdy Nepředpokládá se spekulace s cenami nemovitostí v přímo dotčených obcích.

[35] V sobě zahrnuje i počty s délkou nezaměstnanosti od 12 do 24 a 24 a více měsíců.

## 6.2.5Shrnutí

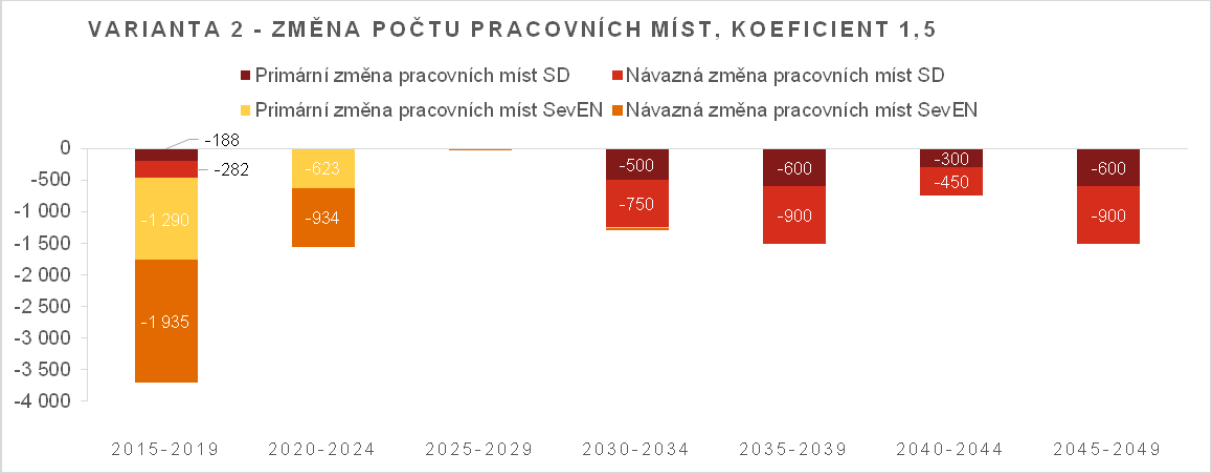
- *Těžba v lomu ČSA ukončena v roce 2024, těžba v lomu Bílina pokračuje do roku 2055.*
- *Skokový úbytek pracovních míst v letech 2015 – 2019 při ukončování činnosti ČSA (1 290 primárních míst u společnosti SevEN),*
- *Hlavní fáze propouštění zaměstnanců ze skupiny SevEn bude probíhat v letech 2015 – 20 (720 propuštěných zaměstnanců)*
- *Stabilní počet pracovních míst ve skupině SD v letech 2015 - 2029 a nabírání zaměstnanců do skupiny SD v letech 2015-2029 jako kompenzace odchodů do důchodu.*
- *Pozvolné snižování počtu primárních pracovních míst skupiny SD spojené s útlumem těžby v lomu Bílina v letech 2030 - 2049 (v průměru o 100 míst ročně)*
- *Potenciální příspěvek k dlouhodobě nezaměstnaným (déle než 2 roky) je 603 osoby v průběhu celého sledované období (tj. za 35 let)*

**Graf 16: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 2 při použití koeficientu 0,75**



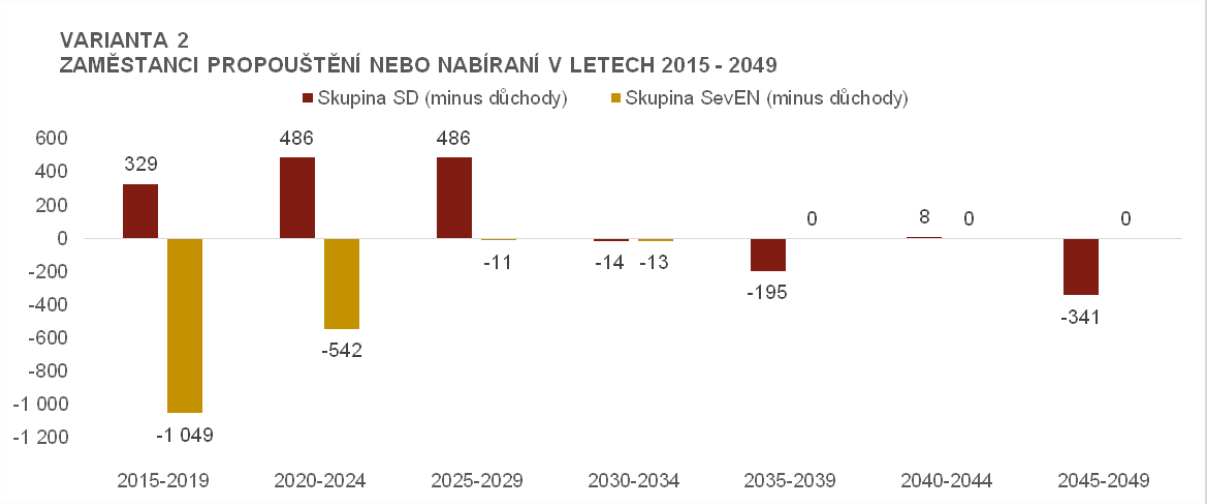

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

**Graf 17: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 2 při použití koeficientu 1,5**




**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

**Graf 18: Propouštění nebo přijímaní zaměstnanci v primárních oborech pro variantu 2**




**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

# 6.3 Varianta 3

## 6.3.1 Dopad na počet pracovních míst v regionu

Z pohledu dopadu na počet pracovních míst v regionu jsou v následujících tabulkách zachyceny a namodelovány údaje vztahující se k:

- změně pracovních míst za jednotlivé skupiny (tj. vývoj počtu pracovních míst za jednotlivé skupiny za pětiletá období;
- rozdělení primárních pracovních míst dle vzdělání a profese

V souvislosti s návaznou činností na těžbu hnědého uhlí je tato varianta namodelována – z pohledu změny počtu pracovních míst vyvolaných změnou počtu pracovních míst ve skupinách – ve dvou modelech (dle velikosti multiplikačního koeficientu.

Vyjádření zachycující jak primární tak návaznou změnu pracovních míst je obsahem souhrnné tabulky.

### Primární pracovní místa

**Tabulka 53: Úbytek primárních pracovních míst při variantě 3**

| ÚBYTEK PRACOVNÍCH MÍST | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Skupina Seven [36] | 34 | 0 | 0 | 0 | -1 975 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-154** | **0** | **0** | **-500** | **-2 575** | **-300** | **-600** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

### Rozdělení rušených primárních pracovních míst dle vzdělání a profese

**Tabulka 54: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle vzdělání při variantě 3**

| Souhrnně za SD+SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Základní | -13 | 0 | 0 | -45 | -298 | -27 | -54 |
| Vyučení | -97 | 0 | 0 | -308 | -1 423 | -185 | -369 |
| SŠ | -36 | 0 | 0 | -120 | -683 | -72 | -144 |
| VŠ | -8 | 0 | 0 | -28 | -171 | -17 | -33 |
| **Celkem** | **-154** | **0** | **0** | **-500** | **-2 575** | **-300** | **-600** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

[36] Včetně poměrrné části z outsourcovaných externích pracovních míst

**Tabulka 55: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle profese CZ ISCO při variantě 3**

| Souhrnně za SD+SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | -2 | 0 | 0 | -9 | -79 | -5 | -11 |
| tř. 2 | -6 | 0 | 0 | -18 | -80 | -11 | -22 |
| tř. 3 | -15 | 0 | 0 | -52 | -307 | -31 | -63 |
| tř. 4 | -2 | 0 | 0 | -5 | -24 | -3 | -6 |
| tř. 5 | -3 | 0 | 0 | -11 | -81 | -7 | -13 |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 7 | -36 | 0 | 0 | -127 | -812 | -76 | -153 |
| tř. 8 | -83 | 0 | 0 | -252 | -969 | -151 | -302 |
| tř. 9 | -6 | 0 | 0 | -25 | -222 | -15 | -30 |
| **Celkem** | **-154** | **0** | **0** | **-500** | **-2 575** | **-300** | **-600** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

## Navázaná pracovní místa

Údaje v následujících tabulkách znázorňují, k jakým změnám v počtu pracovních míst by v této variantě docházelo v případě úbytku/nárůstu počtu pracovních míst.

### Multiplikační koeficient 0,75

**Tabulka 56: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 3 a multiplikativním koeficientu 0,75**

| ÚBYTEK NAVÁZANÝCH PRACOVNÍCH MÍST koeficient 0,75 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -141 | 0 | 0 | -375 | -450 | -225 | -450 |
| Skupina SevEN | 26 | 0 | 0 | 0 | -1 481 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-115** | **0** | **0** | **-375** | **-1 931** | **-225** | **-450** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

### Multiplikační koeficient 1,5

**Tabulka 57: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 3 a multiplikativním koeficientu 1,5**

| ÚBYTEK NAVÁZANÝCH PRACOVNÍCH MÍST koeficient 1,5 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -282 | 0 | 0 | -750 | -900 | -450 | -900 |
| Skupina SevEN | 51 | 0 | 0 | 0 | -2 963 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **-231** | **0** | **0** | **-750** | **-3 863** | **-450** | **-900** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

## Celková změna počtu pracovních míst (primárních i navázaných)

**Tabulka 58: Celková změna počtu pracovních míst při variantě 3**

| OBDOBÍ | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **MULTIPLIKATIVNÍ KOEFICIENT 0,75** | | | | | | | |
| **Primární pracovní místa** | **-154** | **0** | **0** | **-500** | **-2 575** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | 34 | 0 | 0 | 0 | -1 975 | 0 | 0 |
| **Navázaná pracovní místa** | **-115** | **0** | **0** | **-375** | **-1 931** | **-225** | **-450** |
| Z toho na skupinu SD | -141 | 0 | 0 | -375 | -450 | -225 | -450 |
| Z toho na skupinu SevEN | 26 | 0 | 0 | 0 | -1 481 | 0 | 0 |
| **Úbytek pracovních míst celkem** | **-269** | **0** | **0** | **-875** | **-4 507** | **-525** | **-1 050** |
| Z toho na skupinu SD | -329 | 0 | 0 | -875 | -1 050 | -525 | -1 050 |
| Z toho na skupinu SevEN | 60 | 0 | 0 | 0 | -3 457 | 0 | 0 |
| **MULTIPLIKATIVNÍ KOEFICIENT 1,5** | | | | | | | |
| **Primární pracovní místa** | **-154** | **0** | **0** | **-500** | **-2 575** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | 34 | 0 | 0 | 0 | -1 975 | 0 | 0 |
| **Navázaná pracovní místa** | **-231** | **0** | **0** | **-750** | **-3 863** | **-450** | **-900** |
| Z toho na skupinu SD | -282 | 0 | 0 | -750 | -900 | -450 | -900 |
| Z toho na skupinu SevEN | 51 | 0 | 0 | 0 | -2 963 | 0 | 0 |
| **Úbytek pracovních míst celkem** | **-470** | **0** | **0** | **-3 042** | **-4 621** | **-750** | **-1 500** |
| Z toho na skupinu SD | -470 | 0 | 0 | -1250 | -1500 | -750 | -1500 |
| Z toho na skupinu SevEN | 0 | 0 | 0 | -1 792 | -3 121 | 0 | 0 |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

## 6.3.2 Dopad na zaměstnanost a trh práce

V této kapitole jsou promítnuty dopady vyvolané změnou počtu pracovních míst na zaměstnanost a s tím vyplývající požadavky na trh práce. Na základě prognózy vývoje počtu pracovních míst v obou těžebních skupinách predikuje celkový počet zaměstnanců propuštěných nebo přijímaných v důsledku změn vyvolaných touto variantou. Tyto údaje za pětiletá období ukazují jak počty zaměstnanců, kteří budou odcházet do důchodu, ovlivní celkové počet zaměstnanců.

### Prognóza počtu propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn

V rámci skupiny SD nebude v období 2015 – 2029 docházet k propouštění zaměstnanců, naopak bude potřeba doplňovat úbytek zaměstnanců odcházejících do důchodu. V období 2030-2045, kdy bude postupně ukončována těžba v lomu Bílina, nastane potřeba redukce počtu zaměstnanců nad rámec přirozených odchodů do důchodu, avšak v relativně nízkém počtu (540 lidí) a dlouhém časovém intervalu (19 let).

Ve skupině SevEn při částečném prolomení UEL se posune největší propouštění zaměstnanců v souvislosti s ukončením těžby v lomu ČSA na období 2025-2039 a střetne se tak s propouštěním v lomu Bílina.

**Tabulka 59: Počet propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn při variantě 3**

| OBDOBÍ | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Změna počtu pracovních míst celkem** | **-154** | **0** | **0** | **-500** | **-2 575** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | 34 | 0 | 0 | 0 | -1 975 | 0 | 0 |
| **Ochody do důchodu celkem** | **758** | **731** | **731** | **731** | **650** | **308** | **259** |
| Z toho skupina SD | 517 | 486 | 486 | 486 | 405 | 308 | 259 |
| Z toho skupina SevEN | 241 | 245 | 245 | 245 | 245 | 0 | 0 |
| **Celkový počet zaměstnanců propuštěných (-) nebo přijímaných (+)** | **604** | **731** | **731** | **231** | **-1 925** | **8** | **-341** |
| Skupina SD | 329 | 486 | 486 | -14 | -195 | 8 | -341 |
| Skupina SevEN | 275 | 245 | 245 | 245 | -1 730 | 0 | 0 |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

### Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle vzdělání

**Tabulka 60: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 3 dle vzdělání**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Základní | 30 | 44 | 44 | -1 | -18 | 1 | -31 |
| Vyučení | 206 | 304 | 304 | -8 | -122 | 5 | -213 |
| SŠ | 79 | 117 | 117 | -3 | -47 | 2 | -82 |
| VŠ | 15 | 22 | 22 | -1 | -9 | 0 | -15 |
| **Celkem** | **329** | **486** | **486** | **-14** | **-195** | **8** | **-341** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

- U skupiny SD v letech 2015-2029 a 2040-2044 nejde o propuštěné zaměstnance, ale naopak o přijímané, nelze tedy spolehlivě predikovat jejich vzdělání. Lze pouze předpokládat, že struktura vzdělání nabíraných zaměstnanců bude odpovídat stávající struktuře vzdělání zaměstnanců skupiny.

- Převažující podíl v propuštěných zaměstnancích budou zaujímat vyučení.

**Tabulka 61: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 3 dle vzdělání**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Základní | 34 | 30 | 30 | 30 | -214 | nr | nr |
| Vyučení | 147 | 131 | 131 | 131 | -923 | nr | nr |
| SŠ | 75 | 67 | 67 | 67 | -472 | nr | nr |
| VŠ | 19 | 17 | 17 | 17 | -121 | nr | nr |
| **Celkem** | **275** | **245** | **245** | **245** | **-1 730** | nr | nr |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

- U skupiny SevEn v letech 2035-2049 již lom ČSA nebude v provozu, údaje o počtech propuštěných /přijímaných zaměstnanců proto nejsou relevantní.

- Největší podíl v propuštěných zaměstnancích budou zaujímat vyučení, druhou nejvýznamnější skupinou budou středoškoláci.

## Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle profese (CZ ISCO)

**Tabulka 62: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 3 dle profese CZ ISCO**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | 4 | 7 | 7 | 0 | -3 | 0 | -5 |
| tř. 2 | 12 | 17 | 17 | 0 | -7 | 0 | -12 |
| tř. 3 | 34 | 50 | 50 | -1 | -20 | 1 | -35 |
| tř. 4 | 3 | 5 | 5 | 0 | -2 | 0 | -3 |
| tř. 5 | 6 | 9 | 9 | 0 | -4 | 0 | -6 |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 7 | 78 | 116 | 116 | -3 | -46 | 2 | -81 |
| tř. 8 | 173 | 255 | 255 | -7 | -102 | 4 | -179 |
| tř. 9 | 19 | 28 | 28 | -1 | -11 | 0 | -19 |
| **Celkem** | **329** | **486** | **486** | **-14** | **-195** | **8** | **-341** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

- U skupiny SD v letech 2015-2029 lze předpokládat, že profesní struktura uvolněných pozic při odchodu pracovníků do důchodu se nemění, a profesní struktura přijímaných pracovníků jí proto bude odpovídat.

**Tabulka 63: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 3 dle profese CZ ISCO**

| Skupina SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | 10 | 8 | 8 | 8 | -60 | nr | nr |
| tř. 2 | 8 | 7 | 7 | 7 | -51 | nr | nr |
| tř. 3 | 34 | 30 | 30 | 30 | -214 | nr | nr |
| tř. 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | -15 | nr | nr |
| tř. 5 | 10 | 8 | 8 | 8 | -60 | nr | nr |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | nr | nr |
| tř. 7 | 92 | 82 | 82 | 82 | -578 | nr | nr |
| tř. 8 | 93 | 83 | 83 | 83 | -584 | nr | nr |
| tř. 9 | 27 | 24 | 24 | 24 | -168 | nr | nr |
| **Celkem** | **275** | **245** | **245** | **245** | **-1 730** | **nr** | **nr** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

## Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle věku

**Tabulka 64: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 3 dle věku**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 25 let | 21 | 21 | -1 | -8 | 0 | -15 | -9 |
| 25 - 35 let | 50 | 50 | -1 | -20 | 1 | -35 | -21 |
| 35 - 45 let | 138 | 138 | -4 | -55 | 2 | -97 | -57 |
| 45 - 55 let | 167 | 167 | -5 | -67 | 3 | -117 | -69 |
| 55 a vice | 110 | 110 | -3 | -44 | 2 | -77 | -45 |
| **Celkem** | **486** | **486** | **-14** | **-195** | **8** | **-341** | **-200** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

**Tabulka 65: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 3 dle věku**

| Skupina SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 25 let | 20 | 18 | 18 | 18 | -126 | 0 | 0 |
| 25 - 35 let | 44 | 39 | 39 | 39 | -278 | 0 | 0 |
| 35 - 45 let | 91 | 81 | 81 | 81 | -573 | 0 | 0 |
| 45 - 55 let | 72 | 64 | 64 | 64 | -453 | 0 | 0 |
| 55 a více | 48 | 43 | 43 | 43 | -300 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **275** | **245** | **245** | **245** | **-1 730** | **0** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

## 6.3.3 Pružnost regionálního trhu práce z hlediska budoucího uplatnění dotčených osob

**Tabulka 66: Rozdělení propuštěných zaměstnanců podle doby, za kterou najdou práci – varianta 3**

| | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Propuštění (-)/přijímaní (+) zaměstnanci: | | | | | | | |
| Skupina SD | 329 | 486 | 486 | -14 | -195 | 8 | -341 |
| Skupina SevEN | 275 | 245 | 245 | 245 | -1 730 | nr[37] | Nr |
| **Pouze propuštění zaměstnanců –za obě skupiny celkem** | **nr[38]** | **nr[39]** | **nr[40]** | **-14** | **-1 925** | **nr[41]** | **-341** |
| 20% najde práci do 3 měsíců | nr | nr | nr | -3 | -384 | nr | -68 |
| 14% najde práci do 6 měsíců | nr | nr | nr | -2 | -262 | nr | -46 |
| 8% najde práci do 9 měsíců | nr | nr | nr | -1 | -160 | nr | -28 |
| 7% najde práci do 12 měsíců | nr | nr | nr | -1 | -131 | nr | -23 |
| 18% najde práci do 24 měsíců | nr | nr | nr | -2 | -351 | nr | -62 |
| **33% najde práci déle než za 24 měsíců** | **nr** | **nr** | **nr** | **-4** | **-637** | **nr** | **-113** |

**Zdroj: MPSV – rozdělení uchazečů dle doby hledání zaměstnání v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014, výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.,**

### Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Dle statistik MPSV jsou dlouhodobou až trvalou nezaměstnaností nejvíce ohroženi uchazeči vyšších věkových skupin. Za předpokladu, že struktura věkového rozdělení zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn bude platit i pro propouštěné zaměstnance, budou počty těchto zaměstnanců následující:

| **Počet propouštěných zaměstnanců starších 55 let** | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | nr | nr | nr | -3 | -44 | nr | -77 |
| Skupina SeVen | nr | nr | nr | nr | -300 | nr | nr |
| **Celkem** | **nr** | **nr** | **nr** | **-3** | **-344** | **nr** | **-77** |

[37] Není relevantní – lom ČSA ukončil činnost
[38] Není relevantní - zaměstnanci nejsou propouštěni, ale naopak přijímáni
[39] Není relevantní - zaměstnanci nejsou propouštěni, ale naopak přijímáni
[40] Není relevantní - zaměstnanci nejsou propouštěni, ale naopak přijímáni
[41] Není relevantní - zaměstnanci nejsou propouštěni, ale naopak přijímáni

## 6.3.4Dopad na životní úroveň a ceny nemovitostí v regionu

V níže uvedených tabulkách jsou vyčísleny odhady dopadu na životní úroveň propuštěných lidí za obě skupiny z pohledu snížení výdajů domácností. První tabulka ukazuje změny u čistých výdajů z pohledu délky hledání pracovního místa nezaměstnaných. Jedná se o roční změnu výdajů a nikoli o kumulativní.

Změna výdajů domácností propuštěných zaměstnanců

| | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Celkový počet propuštěných zaměstnanců** | **0** | **0** | **0** | **-14** | **-1 925** | **0** | **-341** |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 3 měsíců | 0 | 0 | 0 | -33 | -4 674 | 0 | -827 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 6 měsíců | 0 | 0 | 0 | -45 | -6 381 | 0 | -1 129 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 9 měsíců | 0 | 0 | 0 | -41 | -5 841 | 0 | -1 034 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 12 měsíců[42] | 0 | 0 | 0 | -384 | -54 430 | 0 | -9 630 |
| **Celkový roční rozdíl výdajů(v tis. Kč)** | **0** | **0** | **0** | **-503** | **-71 327** | **0** | **-12 620** |
| | | | | | | | |
| počet lidí nezam. déle než 6 měsíců | 0 | 0 | 0 | -325 | -859 | 0 | -226 |
| **Celkový roční rozdíl výdajů (v tis. Kč) (tj. pro zbývajících 6 měsíců roku)** | **0** | **0** | **0** | **-7 900** | **-20 913** | **0** | **-5 504** |

- Ceny nemovitostí se budou odvíjet od atraktivity region, technickým stavem nemovitostí, druhem nemovitosti, vlastnictvím ale také skladbou obyvatelstva. Lze předpokládat, že ceny nemovitostí budou i nadále odrážet ekonomickou stabilitu region a jeho úroveň. V této souvislosti tak bude hrát významnou roli úroveň celková nezaměstnanost regionu a výše průměrné mzdy Lze očekávat krátkodobé spekulace s cenami nemovitostí v přímo dotčených obcích (do vyřešení přesídlení obyvatel).

### Přesídlování obyvatel

Prolomení UEL na lomu ČSA ve variantě 3 zakládá nutnost přesídlení obyvatel z jižní části Horního Jiřetína. Podle informací poskytnutých společností Severní energetická, a.s. se v hrubém odhadu jedná o 850 dotčených osob. Konkrétní časový harmonogram přesídlení pro variantu 3 nebyl uveden.

Společnost Severní energetická, a.s. stanovila základní principy řešení náhrad pro obyvatele dotčených území a navrhla model výpočtu náhrad, který byl 29. května předložen ministrovi průmyslu a obchodu.

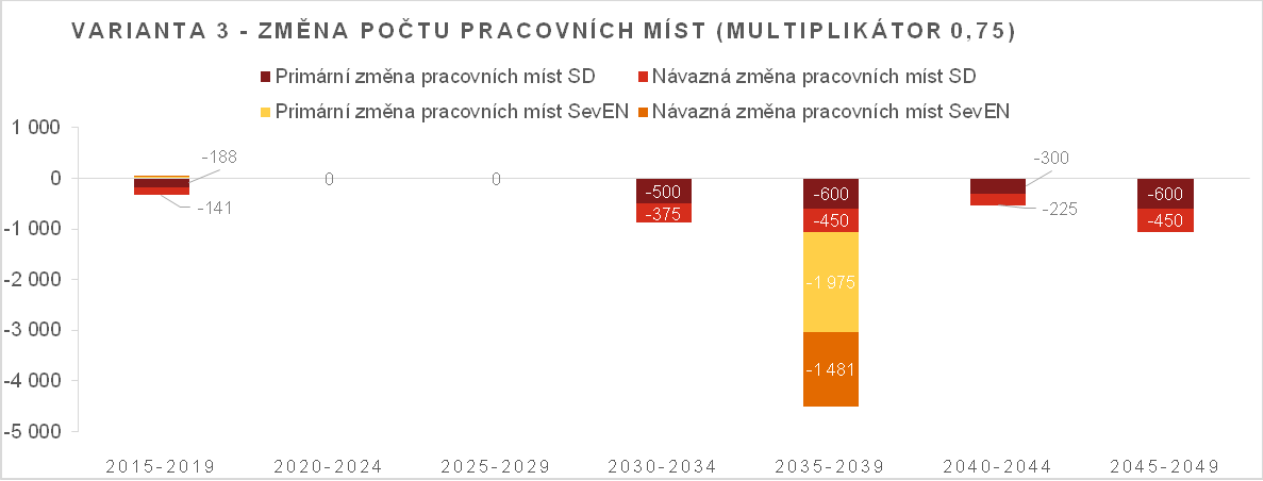
Podrobnější informace k přesídlování obyvatel jsou uvedeny u varianty 4 v kapitole 6.4.4.

[42] V sobě zahrnuje i počty s délkou nezaměstnanosti od 12 do 24 a 24 a více měsíců.

## 6.3.5Shrnutí

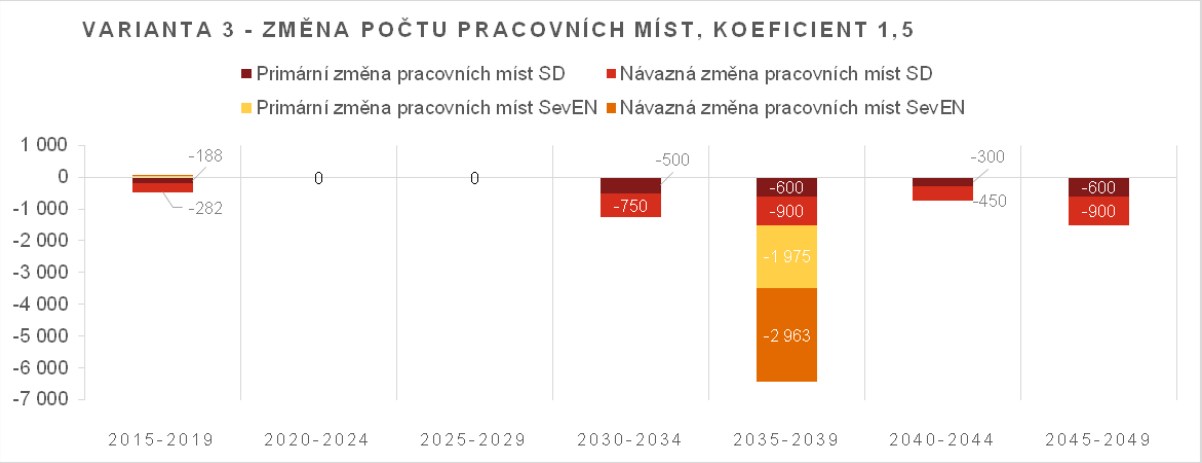
- *Těžba v lomu ČSA prodloužena do vytěžení dodatečných zásob uhlí (47 mil. tun), za předpokladu zachování současných ročních objemů těžby ukončení do roku 2035.*
- *Těžba v lomu Bílina pokračuje do roku 2055.*
- *V letech 2015-2029 zůstává počet pracovních míst v obou skupinách konstantní, přibližně na současné úrovni. Jsou nabíráni zaměstnanci pro kompenzaci odchodů do důchodu.*
- *Pozvolné snižování počtu primárních pracovních míst skupiny SD spojené s útlumem těžby v lomu Bílina v letech 2030 - 2049 (v průměru o 100 míst ročně)*
- ***V letech 2035-2039 nastane souběh snižování počtu pracovních míst pro oba lomy (úbytek více než 2500 primárních míst během těchto 5 let). Bude nutno celkem propustit více než 1 900 zaměstnanců. Varianta 3 tedy posouvá negativní sociální dopady na pozdější období.***
- *Potenciální příspěvek k dlouhodobě nezaměstnaným (déle než 2 roky) je 637 osob v letech 2035-2039 (tj. v průběhu pěti let)*
- *Nutnost přesídlení obyvatel v jižní části Horního Jiřetína (cca 850 dotčených osob), časový harmonogram ještě nebyl stanoven. Není proto zřejmé, zda těžba v lomu ČSA bude moci plynule pokračovat, a tedy zda platí předpoklady varianty 3 (viz první bod).*

**Graf 19: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 3 při použití koeficientu 0,75**



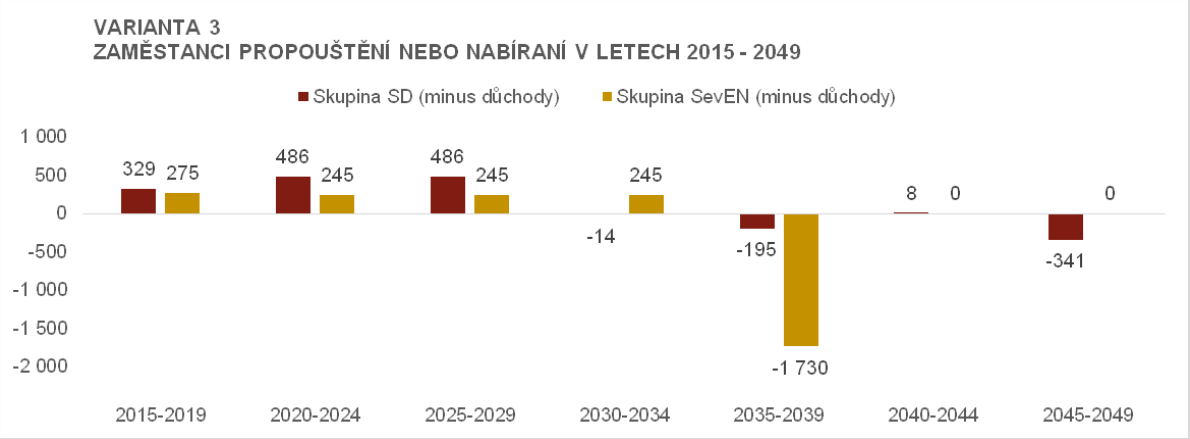

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

**Graf 20: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 3 při použití koeficientu 1,5**




**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

**Graf 21: Propouštění nebo přijímaní zaměstnanci v primárních oborech pro variantu 3**




**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

# 6.4 Varianta 4

## 6.4.1 Dopad na počet pracovních míst v regionu

Z pohledu dopadu na počet pracovních míst v regionu jsou v následujících tabulkách zachyceny a namodelovány údaje vztahující se k:

- změně pracovních míst za jednotlivé skupiny (tj. vývoj počtu pracovních míst za jednotlivé skupiny za pětiletá období;
- rozdělení primárních pracovních míst dle vzdělání a profese

V souvislosti s návaznou činností na těžbu hnědého uhlí je tato varianta namodelována – z pohledu změny počtu pracovních míst vyvolaných změnou počtu pracovních míst ve skupinách – ve dvou modelech (dle velikosti multiplikačního koeficientu.

Vyjádření zachycující jak primární tak návaznou změnu pracovních míst je obsahem souhrnné tabulky.

### Primární pracovní místa

**Tabulka 67: Úbytek primárních pracovních míst při variantě 4**

| ÚBYTEK PRACOVNÍCH MÍST | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Skupina Seven [43] | 640 | 534 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **452** | **534** | **0** | **-500** | **-600** | **-300** | **-600** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

- Při variantě 4 se ve skupině SevEn v letech 2015-2024 zvyšuje počet zaměstnanců v souvislosti s nárůstem objemu těžby. V dalších letech až do konce sledovaného období zůstává počet zaměstnanců stálý.

### Rozdělení rušených primárních pracovních míst dle vzdělání

**Tabulka 68: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle vzdělání ve skupině SD při variantě 4**

| Úbytek pracovních míst dle vzdělání - SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Základní | -17 | 0 | 0 | -45 | -54 | -27 | -54 |
| Vyučení | -116 | 0 | 0 | -308 | -369 | -185 | -369 |
| SŠ | -45 | 0 | 0 | -120 | -144 | -72 | -144 |
| VŠ | -10 | 0 | 0 | -28 | -33 | -17 | -33 |
| **Celkem** | **-188** | **0** | **0** | **-500** | **-600** | **-300** | **-600** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

- Při variantě 4 budou změnou v počtu pracovních míst nejvíce zasaženi vyučení (následně pak osoby se středoškolským vzděláním).

[43] Včetně poměrrné části z outsourcovaných externích pracovních míst

**Tabulka 69: Rozdělení vzniklých primárních pracovních míst podle vzdělání ve skup. SevEn při variantě 4**

| Úbytek pracovních míst dle vzdělání - SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Základní | 79 | 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Vyučení | 341 | 285 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SŠ | 175 | 146 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| VŠ | 45 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **640** | **534** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

- Ve variantě 4 nebudou pracovní místa ve skupině SevEn rušena, ale v souvislosti se zvýšením ročních objemů těžby rozšiřována. Počty těchto nových pracovní místa podle potřebného vzdělání jsou vypočítány s použitím aktuální struktury vzdělání zaměstnanců (tj. předpokládáme, že požadovaná struktura vzdělání zaměstnanců zůstává konstantní (charakter činností ve skupině se nemění, pouze jejich objem).

### Rozdělení rušených primárních pracovních míst dle profese

**Tabulka 70: Rozdělení rušených primárních pracovních míst ve skupině SD podle profese CZ ISCO při variantě 4**

| Za SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | -3 | 0 | 0 | -9 | -11 | -5 | -11 |
| tř. 2 | -7 | 0 | 0 | -18 | -22 | -11 | -22 |
| tř. 3 | -20 | 0 | 0 | -52 | -63 | -31 | -63 |
| tř. 4 | -2 | 0 | 0 | -5 | -6 | -3 | -6 |
| tř. 5 | -4 | 0 | 0 | -11 | -13 | -7 | -13 |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 7 | -48 | 0 | 0 | -127 | -153 | -76 | -153 |
| tř. 8 | -95 | 0 | 0 | -252 | -302 | -151 | -302 |
| tř. 9 | -9 | 0 | 0 | -25 | -30 | -15 | -30 |
| **Celkem** | **-188** | **0** | **0** | **-500** | **-600** | **-300** | **-600** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

**Tabulka 71: Rozdělení vzniklých pracovních míst ve skupině SevEn podle profese CZ ISCO při variantě 4**

| Za SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | 22 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 2 | 19 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 3 | 79 | 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 4 | 6 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 5 | 22 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 7 | 214 | 178 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 8 | 216 | 180 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 9 | 62 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **640** | **534** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

## Navázaná pracovní místa

Ve variantě 4 se u skupiny SevEn na rozdíl od ostatních variant předpokládá ***nárůst primárních pracovních míst***, nikoliv jejich rušení. Pokud budeme chtít násobit počet těchto nových primárních pracovních míst multiplikačního koeficientem, je třeba mít na paměti, že jde ***pouze o hypotetickou multiplikaci*** pracovních míst, (protože ta je odvozována na základě již existujících a ne nově vzniklých pracovních míst a vypočtené hodnoty udávají, kolik pracovních míst "vážou" v subdodavatelských vztazích těžařské skupiny a nikoliv, že by je nově vytvořenými pracovními místy iniciovaly).

### Multiplikační koeficient 0,75

**Tabulka 72: Změna navázaných pracovních míst při variantě 4 a multiplikativním koeficientu 0,75**

| ZMĚNA NAVÁZANÝCH PRACOVNÍCH MÍST koeficient 0,75 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -141 | 0 | 0 | -375 | -450 | -225 | -450 |
| Skupina Seven | 480 | 401 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **339** | **401** | **0** | **-375** | **-450** | **-225** | **-450** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

### Multiplikační koeficient 1,5

**Tabulka 73: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 4 a multiplikativním koeficientu 1,5**

| ÚBYTEK NAVÁZANÝCH PRACOVNÍCH MÍST koeficient 1,5 | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | -282 | 0 | 0 | -750 | -900 | -450 | -900 |
| Skupina Seven | 960 | 801 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Celkem** | **678** | **801** | **0** | **-750** | **-900** | **-450** | **-900** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

## Celková změna počtu pracovních míst (primárních i navázaných)

**Tabulka 74: Celková změna počtu pracovních míst při variantě 4**

| OBDOBÍ | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **MULTIPLIKATIVNÍ KOEFICIENT 0,75** | | | | | | | |
| **Primární pracovní místa** | **452** | **534** | **0** | **-500** | **-600** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | 640 | 534 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Navázaná pracovní místa** | **339** | **401** | **0** | **-375** | **-450** | **-225** | **-450** |
| Z toho na skupinu SD | -141 | 0 | 0 | -375 | -450 | -225 | -450 |
| Z toho na skupinu SevEN | 480 | 401 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Úbytek pracovních míst celkem** | **791** | **935** | **0** | **-875** | **-1 050** | **-525** | **-1 050** |
| Z toho na skupinu SD | -329 | 0 | 0 | -875 | -1 050 | -525 | -1 050 |
| Z toho na skupinu SevEN | 1 120 | 935 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **MULTIPLIKATIVNÍ KOEFICIENT 1,5** | | | | | | | |
| **Primární pracovní místa** | **452** | **534** | **0** | **-500** | **-600** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | 640 | 534 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Navázaná pracovní místa** | **678** | **801** | **0** | **-750** | **-900** | **-450** | **-900** |
| Z toho na skupinu SD | -282 | 0 | 0 | -750 | -900 | -450 | -900 |
| Z toho na skupinu SevEN | 960 | 801 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Úbytek pracovních míst celkem** | **1 130** | **1 335** | **0** | **-1 250** | **-1 500** | **-750** | **-1 500** |
| Z toho na skupinu SD | -470 | 0 | 0 | -1 250 | -1 500 | -750 | -1 500 |
| Z toho na skupinu SevEN | 1 600 | 1 335 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

## Dopad přesunu obcí Horní Jiřetín a Černice na podnikatelské subjekty

Výsledek šetření OHK v Mostě **k datu 30. 8. 2014** ukázal, že celkový **počet skutečně podnikajících subjektů** se vztahem k dotčenému území byl **245** [44]. Podrobnější informace o těchto subjektech však nebyly pro účely této studie k dispozici (jmenný seznam subjektů, předmět podnikání, počet pracovních míst apod.).

Dotčené podnikatelské subjekty v případě přesídlování budou sanovány těžební společností (viz podrobněji Základní principy řešení náhrad v kap. 6.4.4.). Konkrétní výše kompenzací a výčet subjektů, které by měly na kompenzaci nárok, nejsou známy. Nelze tedy predikovat, kolik podnikatelských subjektů by zaniklo, resp. přesunulo, zredukovalo či rozšířilo své aktivity a jaký by byl dopad na počet pracovních míst vytvořených těmito subjekty v rámci regionu.

[44] Informace poskytnutá společností Severní energetická, a.s.

## 6.4.2Dopad na zaměstnanost a trh práce

V této kapitole jsou promítnuty dopady vyvolané změnou počtu pracovních míst na zaměstnanost a s tím vyplývající požadavky na trh práce. Na základě prognózy vývoje počtu pracovních míst v obou těžebních skupinách predikuje celkový počet zaměstnanců propuštěných nebo přijímaných v důsledku změn vyvolaných touto variantou. Tyto údaje za pětiletá období ukazují jak počty zaměstnanců, kteří budou odcházet do důchodu, ovlivní celkové počet zaměstnanců.

### Prognóza počtu propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn

**Tabulka 75: Počet propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn při variantě 4**

| OBDOBÍ | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Změna počtu pracovních míst celkem** | **452** | **534** | **0** | **-500** | **-600** | **-300** | **-600** |
| Z toho skupina SD | -188 | 0 | 0 | -500 | -600 | -300 | -600 |
| Z toho skupina SevEN | 640 | 534 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Ochody do důchodu celkem** | **758** | **807** | **873** | **873** | **792** | **694** | **646** |
| Z toho skupina SD | 517 | 486 | 486 | 486 | 405 | 308 | 259 |
| Z toho skupina SevEN | 241 | 320 | 386 | 386 | 386 | 386 | 386 |
| **Celkový počet zaměstnanců propuštěných (-) nebo přijímaných (+)** | **1 210** | **1 341** | **873** | **373** | **192** | **394** | **46** |
| Skupina SD | 329 | 486 | 486 | -14 | -195 | 8 | -341 |
| Skupina SevEN | 881 | 854 | 386 | 386 | 386 | 386 | 386 |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

V rámci skupiny SD nebude v období 2015 – 2029 docházet k propouštění zaměstnanců, naopak bude potřeba doplňovat úbytek zaměstnanců odcházejících do důchodu. V období 2030-2045, kdy bude postupně ukončována těžba v lomu Bílina, nastane potřeba redukce počtu zaměstnanců nad rámec přirozených odchodů do důchodu, avšak v relativně nízkém počtu (486 lidí) a dlouhém časovém intervalu (19 let).

Ve skupině SevEn budou v období 2015-2024 přijímáni noví zaměstnanci, aby byla obsazena pracovní místa navýšená v souvislosti se zvyšováním objemu těžby. Ve zbytku sledovaného období budou počty pracovních míst konstantní, avšak budou nabírání zaměstnanci, aby byly kompenzovány odchody do důchodu.

### Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle vzdělání

**Tabulka 76: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 4 dle vzdělání**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Základní | 30 | 44 | 44 | -1 | -18 | 1 | -31 |
| Vyučení | 206 | 304 | 304 | -8 | -122 | 5 | -213 |
| SŠ | 79 | 117 | 117 | -3 | -47 | 2 | -82 |
| VŠ | 15 | 22 | 22 | -1 | -9 | 0 | -15 |
| **Celkem** | **329** | **486** | **486** | **-14** | **-195** | **8** | **-341** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

- U skupiny SD v letech 2015-2029 a 2040-2044 nejde o propuštěné zaměstnance, ale naopak o přijímané, nelze tedy spolehlivě predikovat jejich vzdělání. Lze pouze předpokládat, že struktura vzdělání nabíraných zaměstnanců bude odpovídat stávající struktuře vzdělání zaměstnanců skupiny.

- Převažující podíl v propuštěných zaměstnancích budou zaujímat vyučení.

**Tabulka 77: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 4 dle vzdělání**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Základní | 109 | 106 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Vyučení | 470 | 456 | 206 | 206 | 206 | 206 | 206 |
| SŠ | 240 | 233 | 105 | 105 | 105 | 105 | 105 |
| VŠ | 62 | 60 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| **Celkem** | **881** | **854** | **386** | **386** | **386** | **386** | **386** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

- Ve variantě 4 u skupiny SevEn je v celém sledovaném období předpokládáno přijímání nových zaměstnanců.

- Pokud by měla být zachována stávající struktura vzdělání zaměstnanců, bude největší podíl přijatých zaměstnanců zaujímat vyučení, druhou nejvýznamnější skupinou budou středoškoláci, třetí pak zaměstnanci se základním vzděláním.

## Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle profese (CZ ISCO)

**Tabulka 78: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 4 dle profese CZ ISCO**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | 4 | 7 | 7 | 0 | -3 | 0 | -5 |
| tř. 2 | 12 | 17 | 17 | 0 | -7 | 0 | -12 |
| tř. 3 | 34 | 50 | 50 | -1 | -20 | 1 | -35 |
| tř. 4 | 3 | 5 | 5 | 0 | -2 | 0 | -3 |
| tř. 5 | 6 | 9 | 9 | 0 | -4 | 0 | -6 |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 7 | 78 | 116 | 116 | -3 | -46 | 2 | -81 |
| tř. 8 | 173 | 255 | 255 | -7 | -102 | 4 | -179 |
| tř. 9 | 19 | 28 | 28 | -1 | -11 | 0 | -19 |
| **Celkem** | **329** | **486** | **486** | **-14** | **-195** | **8** | **-341** |

Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.

- U skupiny SD v letech 2015-2029 lze předpokládat, že profesní struktura uvolněných pozic při odchodu pracovníků do důchodu se nemění, a profesní struktura přijímaných pracovníků jí proto bude odpovídat.

**Tabulka 79: Rozdělení přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 4 dle profese CZ ISCO**

| Skupina SevEn | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| tř. 1 | 30 | 30 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 |
| tř. 2 | 26 | 25 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| tř. 3 | 109 | 106 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| tř. 4 | 8 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| tř. 5 | 30 | 30 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 |
| tř. 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tř. 7 | 294 | 285 | 129 | 129 | 129 | 129 | 129 |
| tř. 8 | 297 | 289 | 131 | 131 | 131 | 131 | 131 |
| tř. 9 | 86 | 83 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| **Celkem** | **881** | **854** | **386** | **386** | **386** | **386** | **386** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severní energetická, a.s.**

## Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn podle věku

**Tabulka 80: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 4 dle věku**

| Skupina SD | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 25 let | nr | nr | nr | -1 | -8 | 0 | -15 |
| 25 - 35 let | nr | nr | nr | -1 | -20 | 1 | -35 |
| 35 - 45 let | nr | nr | nr | -4 | -55 | 2 | -97 |
| 45 - 55 let | nr | nr | nr | -5 | -67 | 3 | -117 |
| 55 a více | nr | nr | nr | -3 | -44 | 2 | -77 |
| **Celkem** | nr | nr | nr | **-14** | **-195** | **8** | **-341** |

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s.**

- U skupiny **SevEn nebude ve variantě 4** docházet k **propouštění** zaměstnanců.

## 6.4.3 Pružnost regionálního trhu práce z hlediska budoucího uplatnění dotčených osob

**Tabulka 81: Rozdělení propuštěných zaměstnanců podle doby, za kterou najdou práci – varianta 3**

| | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Propuštění (-)/přijímaní (+) zaměstnanci: | | | | | | | |
| Skupina SD | **329** | **486** | **486** | **-14** | **-195** | **8** | **-341** |
| Skupina SevEN | **881** | **854** | **386** | **386** | **386** | **386** | **386** |
| **Pouze propuštění zaměstnanců –za obě skupiny celkem** | nr[45] | nr[46] | nr[47] | **-14** | **-195** | nr[48] | **-341** |
| 20% najde práci do 3 měsíců | nr | nr | nr | -3 | -39 | nr | -68 |
| 14% najde práci do 6 měsíců | nr | nr | nr | -2 | -27 | nr | -46 |
| 8% najde práci do 9 měsíců | nr | nr | nr | -1 | -16 | nr | -28 |
| 7% najde práci do 12 měsíců | nr | nr | nr | -1 | -13 | nr | -23 |
| 18% najde práci do 24 měsíců | nr | nr | nr | -2 | -36 | nr | -62 |
| **33% najde práci déle než za 24 měsíců** | **nr** | **nr** | **nr** | **-4** | **-64** | **nr** | **-113** |

**Zdroj: MPSV – rozdělení uchazečů dle doby hledání zaměstnání v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014, výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.,**

### Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Dle statistik MPSV jsou dlouhodobou až trvalou nezaměstnaností nejvíce ohroženi uchazeči vyšších věkových skupin. Za předpokladu, že struktura věkového rozdělení zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn bude platit i pro propouštěné zaměstnance, budou počty těchto zaměstnanců následující:

| **Počet propouštěných zaměstnanců starších 55 let** | 2015-2019 | 2020-2024 | 2025-2029 | 2030-2034 | 2035-2039 | 2040-2044 | 2045-2049 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Skupina SD | nr | nr | nr | -3 | -44 | nr | -77 |
| Skupina SeVen | nr | nr | nr | nr | nr | nr | nr |
| **Celkem** | **nr** | **nr** | **nr** | **-3** | **-44** | **nr** | **-77** |

[45] Není relevantní – zaměstnanci nejsou propouštění, ale naopak přijímáni
[46] Není relevantní – zaměstnanci nejsou propouštění, ale naopak přijímáni
[47] Není relevantní – zaměstnanci nejsou propouštění, ale naopak přijímáni
[48] Není relevantní – zaměstnanci nejsou propouštění, ale naopak přijímáni

## 6.4.4Dopad na životní úroveň v regionu

V níže uvedených tabulkách jsou vyčísleny odhady dopadu na životní úroveň propuštěných lidí za obě skupiny z pohledu snížení výdajů domácností. První tabulka ukazuje změny u čistých výdajů z pohledu délky hledání pracovního místa nezaměstnaných. Jedná se o roční změnu výdajů a nikoli o kumulativní.

**Tabulka 82: Změna výdajů domácností propuštěných zaměstnanců varianta 4**

| | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Celkový počet propuštěných zaměstnanců** | 0 | 0 | 0 | -14 | -195 | 0 | -341 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 3 měsíců | 0 | 0 | 0 | -33 | -473 | 0 | -827 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 6 měsíců | 0 | 0 | 0 | -45 | -645 | 0 | -1 129 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 9 měsíců | 0 | 0 | 0 | -41 | -591 | 0 | -1 034 |
| Změna výdajů (v tis. Kč) s délkou nezaměstnanosti do 12 měsíců[49] | 0 | 0 | 0 | -384 | -5 504 | 0 | -9 630 |
| **Celkový roční rozdíl výdajů(v tis. Kč)** | **0** | **0** | **0** | **-503** | **-7 212** | **0** | **-12 620** |
| | | | | | | | |
| počet lidí nezam. déle než 6 měsíců | 0 | 0 | 0 | -9 | -129 | 0 | -226 |
| **Celkový roční rozdíl výdajů (v tis. Kč) (tj. pro zbývajících 6 měsíců roku)** | **0** | **0** | **0** | **-219** | **-3 146** | **0** | **-5 504** |

- Ceny nemovitostí se budou odvíjet od atraktivity region, technickým stavem nemovitostí, druhem nemovitosti, vlastnictvím ale také skladbou obyvatelstva. Lze předpokládat, že ceny nemovitostí budou i nadále odrážet ekonomickou stabilitu region a jeho úroveň. V této souvislosti tak bude hrát významnou roli úroveň celková nezaměstnanost regionu a výše průměrné mzdy Lze očekávat krátkodobé spekulace s cenami nemovitostí v přímo dotčených obcích (do vyřešení přesídlení obyvatel).

[49] V sobě zahrnuje i počty s délkou nezaměstnanosti od 12 do 24 a 24 a více měsíců.

## Přesídlování obyvatel

Prolomení UEL na lomu ČSA ve variantě 4 přináší potřebu přesídlení celých obcí Černice a Horní Jiřetín. Podle informací poskytnutých společností Severní energetická, a.s. se jedná přibližně o **2 200 dotčených obyvatel**.

### Výsledky sociologického šetření „Horní Jiřetín 2013“

Společnost STEM, s.r.o. publikovala v únoru 2014 výsledky sociologického šetření v Horním Jiřetíně provedeného v roce 2013. Z tohoto šetření vyplynuly níže uvedené údaje:

**Horní Jiřetín 2013**

**Populace města**

---

Počet domácností ..... cca 705
Z toho domácnosti ekonomicky neaktivních .....cca 200
Počet obyvatel .....cca 1 900
Počet ekonomicky aktivních ..... cca 880
Počet dětí do 15 let..... cca 350
Počet studentů nad 15 let .....cca 120

**Vazba k lokalitě**

Žije tu od narození 28 %
Více než 10 let 52 %
Méně než 10 let 20 %

Rodiče ve městě 20 %
Dospělé děti 27 %
Sourozenci a příbuzní 31 %
Nikdo příbuzný 38 %

Velmi silný citový vztah 52 %
Poměrně pevný vztah 37 %
Nepříliš silný vztah 11 %

**Materiální podmínky a bydlení**

---

Velmi dobře a solidně zajištěni 30 %
Průměrně zajištěni 62 %
Špatně zajištěni a chudí 8 %

Rodinný dům 79 %
Bytový dům 20 %

Vlastník, spoluvlastník 66 %
Vlastník v rodině 12 %
V nájmu, pronájmu 22 %

**Sociodemografické charakteristiky**

---

Základní vzdělání 13 % (N=909)
Vyučeni 49 %
Maturita 30 %
VŠ 8 %

Důchodci 36 %
Nezaměstnaní 7 %
Zaměstnanci 43 %
Živnostníci/podnikatelé 10 %

Práce na území Horního Jiřetína u ek. aktiv. 21 %
Dojížďka do Litvínova a okolí 52 %
Dojížďka dál než Most 27 %

Jednobytový dům 57 % (registr 59 %)
Dvoubytový dům 16 % (registr 16 %)
Tři a více 19 % (registr 23 %)

Nad polovinu obyvatel bydlí ve více než 4 místnostech (vč. kuchyně)
Medián celkové plochy domu/bytu cca 100 m2
Medián plochy pozemku mezi 500-1000m2
Dům postaven před r. 1945 – 75 % / po r. 2000 – 5 %
Dům prošel rekonstrukcí v posledních 5 letech – 39 % / zatím neprošel 13 %
Centrální/etážové topení – 82 %

**Zdroj: STEM, s.r.o., (únor 2014)**

### Výsledky šetření ukázaly, že v době konání šetření:

- Kvalitu života v Horním Jiřetíně lidé hodnotili příznivě (určitě ano 18%, spíše ano 46%), kromě větší nabídky pracovních příležitostí nic výrazně nechybělo. Dobře hodnotili občanský a kulturní život, pozitivně hodnotili také sousedské vztahy ve městě.
- Kritizovaná byla dopravní obslužnost.
- Jako hlavní problémy města lidé uváděli:
  - Nejistota ohledně budoucnosti města, otázka přesídlení – 40 %
  - Kriminalita, krádeže, nepřizpůsobiví občané – 23 %
  - Nezaměstnanost – 13 %, mezi ekon. aktivními 1. poř. 23 %
  - Hluk, prašnost – 10 %
  - Špatné vztahy s těžební společností – 5 %

  Příčinu zvýšení kriminality v poslední době spatřovali lidé zejména ve skupování nemovitostí realitní společností ProPolis a jejich obsazování sociálně slabými a „nepřizpůsobivými“ občany.

- Třetina obyvatel se zásadně nechtěla stěhovat, třetina byla pro při dostatečném vyrovnání a třetina obyvatel nebyla rozhodnuta.
- 42% obyvatel se označilo za zásadní odpůrce těžby, dalších 15% se vyslovilo “spíše proti” těžbě.
- V případě vyjednávání by 70% obyvatel preferovalo osobní jednání každého majitele s těžaři.
- Téměř polovina obyvatel by za nejlepší způsob vyrovnání považovala finanční.
- Většina obyvatel nevěřila v existenci životaschopného Nového Jiřetína.
- Obyvatelé se cítili nejistě, v období čekání, dle vlastních slov v „mezifázi“. Některým odpůrci těžby uváděli, že v důsledku čekání mají pocit, že se „vytrácí nadšení“ a poněkud narůstá „únava a lhostejnost“ k osudu obce.

### Časový výhled přesídlování

Pro maximální zachování plynulosti těžební činnosti by k přesídlení obcí mělo dojít v těchto časových limitech (informace poskytnuté společností SevEn):

- Černice – 2021-2022
- Horní Jiřetín – po roce 2030, v průběhu cca pěti let

### Základní principy řešení náhrad – návrh společnosti SevEn

Společnost Severní energetická, a.s. stanovila základní principy řešení náhrad pro obyvatele dotčených území a navrhla model výpočtu náhrad, který byl 29. května předložen ministrovi průmyslu a obchodu. Návrh zahrnuje následující principy:

1. Náhrada bude dobrovolně nabídnuta všem obyvatelů, vlastníkům a subjektům na území celého Horního Jiřetína a Černic, tj. podle ČÚZK půjde o:

   | | |
   |---|---|
   | Obec: | Horní Jiřetín (okres Most), |
   | Katastrální území: | Albrechtice u Mostu, Černice u Horního Jiřetína, Čtrnáct Dvorců, Dolní Jiřetín, Horní Jiřetín, Jezeří. |

2. K faktické realizaci náhrad bude přikročeno pouze v případě, že se podaří vyřešit všechny střety zájmů v dotčeném prostoru, tj. všechny dotčené subjekty musí souhlasit s navrženým způsobem řešení jejich konkrétního zájmu.

3. Do hodnoty náhrady budou zahrnuty 3 složky:
   - Náhrada za nemovitost – vlastníkům nemovitostí
   - Náhrada osobní – všem občanům s trvalým pobytem na dotčeném území, dle délky tohoto pobytu
   - Náhrada za ekonomickou, podnikatelskou nebo sociální aktivitu vázanou k místu.

V rámci náhrad pro obyvatele navrhuje model dvě varianty:

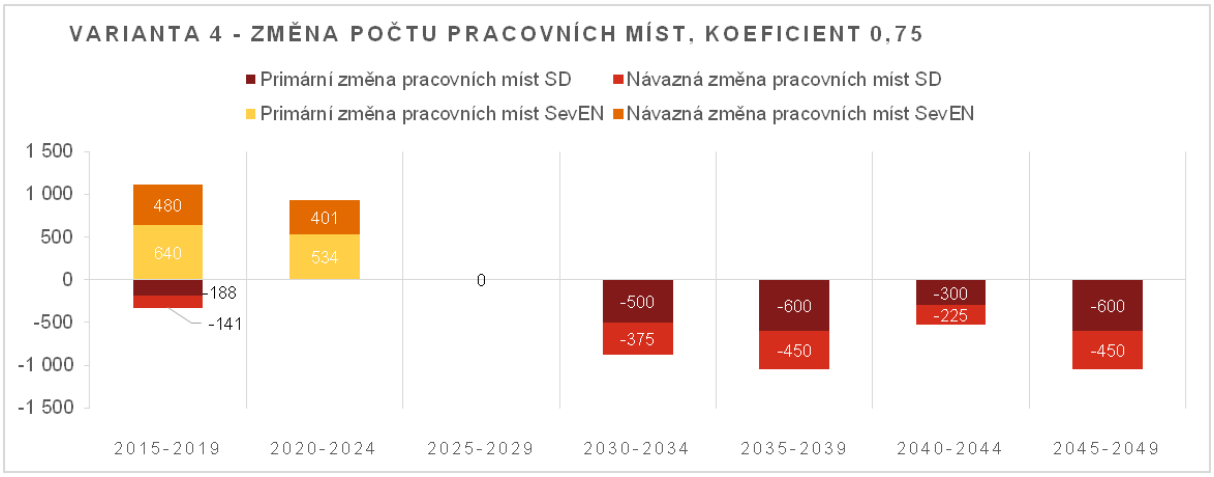
- Skupinové řešení – výstavba nového městečka v jedné z nabízených lokalit podle výběru většiny obyvatel (rodinné nebo bytové domy s přihlédnutím k individuálním požadavkům).
- Individuální řešení – poskytnutí finanční náhrady po splnění stanovených podmínek (zejména prokázání možnosti stěhování a bydlení dlouhodobého charakteru).

4. Hodnotu a formu náhrady navrhuje zvlášť zřízený výbor složený ze zástupců těžební společnosti, obce, kraje a nezávislých regionálních organizací. Pro případ, že nebude nalezena shoda mezi požadavky oprávněných a návrhem výboru, bude zřízen institut ombudsmana.

## 6.4.5Shrnutí

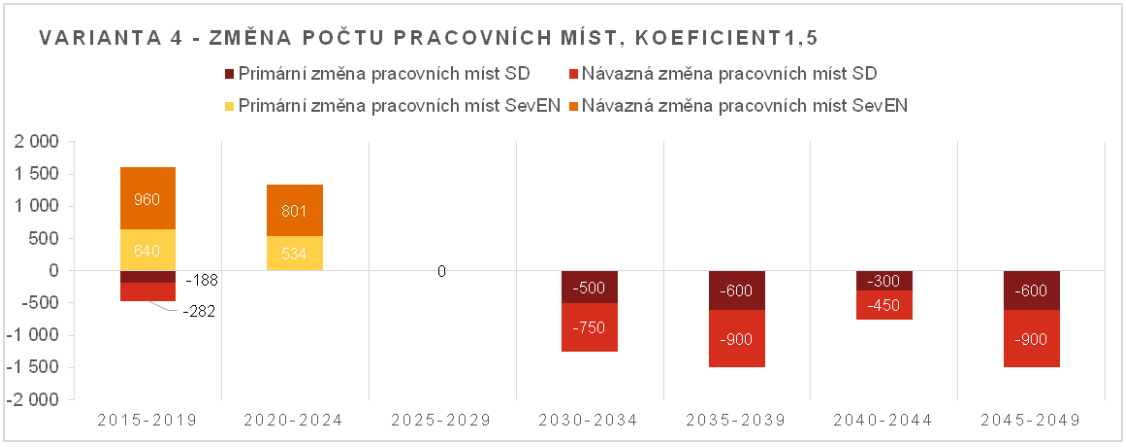
- *Prodloužení životnosti obou lomů za rok 2050 (ČSA do roku 2072, Bílina do doku 2055), tj za hranici posouzení sociálních dopadů variant.*
- *V letech 2015 – 2024 nárůst počtu pracovních míst u skupiny SevEn (o 1 174 primárních míst), stabilní počet pracovních míst u skupiny SD. Nabírání zaměstnanců u obou skupin (v důsledku navýšení pracovních míst i kompenzace odchodů zaměstnanců do důchodu).*
- *Od roku 2025 do konce sledovaného období– konstantní počet pracovních míst u skup. SevEn, nabírání zaměstnanců jako kompenzace odchodů do důchodu.*
- *Pozvolné snižování počtu primárních pracovních míst skupiny SD spojené s útlumem těžby v lomu Bílina v letech 2030 - 2049 (v průměru o 100 míst ročně). Propouštění zaměstnanců skupiny SD v letech 2035-2039 (195 zaměstnanců) a 2045-2049 (341 zaměstnanců). Potenciální příspěvek k dlouhodobě nezaměstnaným (déle než 2 roky) z těchto propuštěných zaměstnanců bude 64, resp. 113.*
- *Potřeba přesídlení obcí Černice (v období 2021-2022) a Horní Jiřetín (po roce 2030, v průběhu pěti let). Celkem cca 2 200 dotčených obyvatel). Společností SevEn byl vypracován návrh základních principů řešení náhrad pro obyvatele a předložen MPO.*
- *Snížení počtu podnikajících subjektů se vztahem k dotčenému území, který je na základě jmenného seznamu subjektů, poskytnutého MPO, vyčíslen na 296 (z toho jedna společnost v likvidaci). Pouze 5 tyto subjektů má sídlo v Horním Jiřetíně (z toho jedna společnost v likvidaci).*

**Graf 22: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 4 při použití koeficientu 0,75**



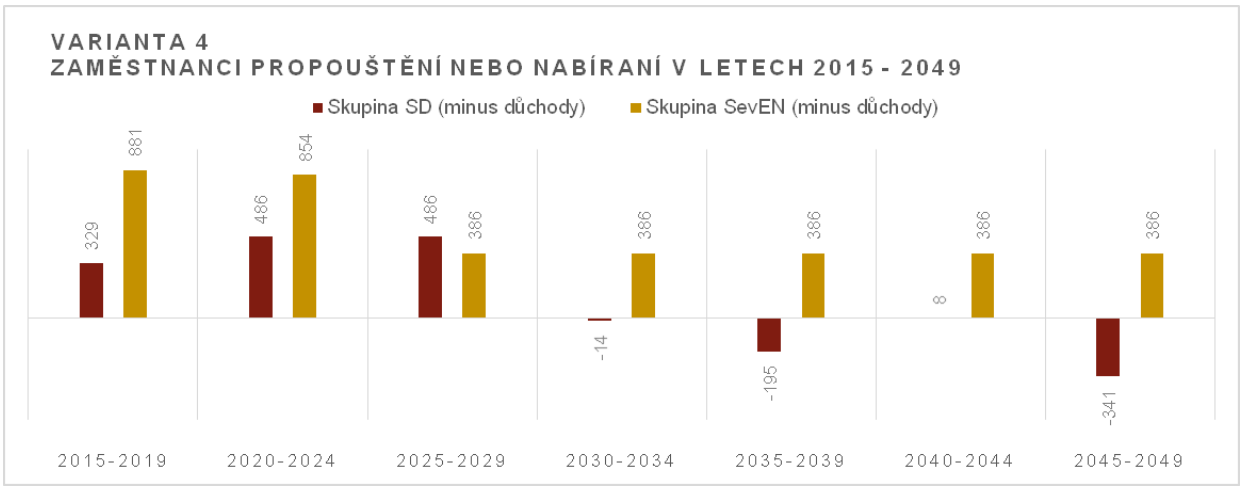

**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

**Graf 23: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 4 při použití koeficientu 1,5**




**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

**Graf 24 Propouštění nebo přijímaní zaměstnanci v primárních oborech pro variantu 4**




**Zdroj: výpočty na základě dat poskytnutých spol. Severočeské doly, a.s., Severní energetická, a.s.**

# 7 Seznam zkratek

| | |
|---|---|
| ČR | Česká republika |
| ČSA | Lom Československá Armáda |
| DNT | Doly Nástup Tušimice |
| HU | Hnědé uhlí |
| MPO | Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR |
| NR | Nerelevantní nebo neaplikovatelný údaj |
| OHK | Okresní hospodářská komora |
| ORP | Obce s rozšířenou působností |
| PwC | PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o. |
| SD | Skupina Severočeské doly |
| SEK | Státní energetická koncepce |
| SEVEN | Skupina Severní energetická |
| ÚEL | Územně ekologické limity |
| ÚP | Úřad práce |
| ÚK | Ústecký kraj |
| VŠE | Vysoká škola ekonomická v Praze |

# 8 Použité materiály a zdroje

## Legislativa ČR


- Usnesení č. 444/1991 ke zprávě o územních ekologických limitech těžby hnědého uhlí a energetiky v Severočeské hnědouhelné pánvi;
- Usnesení č. 331/1991 ke zprávě o účelnosti další těžby hnědého uhlí v Chabařovicích;
- Usnesení č. 490/1991 k programu ozdravění životního prostředí v okrese Sokolov na léta 1992 až 1995 s výhledem do roku 2000;
- Usnesení č. 1176/2008 k upřesnění územně ekologických limitů těžby hnědého uhlí v severočeské hnědouhelné pánvi.


## Strategické dokumenty


- Aktualizace Státní energetické koncepce České republiky, MPO (prosinec 2014).


## Ostatní dokumenty/zdroje


- Rozvojová studie Specifické oblasti SOB 5 Mostecko (2012);
- Studie dopadů ukončení těžby lomu ČSA, VÚHU (2015);
- Studie stavu teplárenství, VŠE (2011);
- Aktuální vývoj trhu s hnědým uhlím v ČR v kontextu energetických transakcí roku 2013, INERGIN (2013);
- Návrhy na změnu územních ekologických limitů těžby uhlí: analýza právních argumentů a implikací, Ekologický právní servis a Hnutí duha (2004);
- Bilance hnědého uhlí v letech 2013 – 2020 a územní ekologické limity, INERGIN (2011);
- Výsledky sociologického šetření „Horní Jiřetín 2013“, STEM s.r.o., (únor 2014);
- Proces přesídlování v obcích SRN, zkušenosti a aplikovatelnost v podmínkách ČR (nedatováno);
- Základní principy řešení náhrad pro Horní Jiřetín a Černice, Severní Energetická, a.s., (květen 2015);
- Statistická data – ČSU, MPSV (odkazy na konkrétní použité statistické přehledy jsou u jednotlivých výpočtů/tabulek).

# 9 Seznam tabulek, grafů a obrázků

## Tabulky

Tabulka 1 Komplexní shrnutí posuzovaných variant ..... 5
Tabulka 2 Změny počtu pracovních míst a počty propuštěných/přijatých zaměstnanců pro variantu 1 v období 2015-2050 ..... 7
Tabulka 3 Změny počtu pracovních míst a počty propuštěných/přijatých zaměstnanců pro variantu 2 v období 2015-2050 ..... 7
Tabulka 4 Změny počtu pracovních míst a počty propuštěných/přijatých zaměstnanců pro variantu 3 v období 2015-2050 ..... 8
Tabulka 5 Změny počtu pracovních míst a počty propuštěných/přijatých zaměstnanců pro variantu 4 v období 2015-2050 ..... 9
Tabulka 6: Vývoj podílu hnědého uhlí na výrobě hrubé elektrické energie ..... 26
Tabulka 7: Základní ukazatele nezaměstnanosti v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014 ..... 32
Tabulka 8: Počty uchazečů podle doby, ve které najdou zaměstnání, v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 201434
Tabulka 9: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014 ..... 34
Tabulka 10: Struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji dle dosaženého vzdělání k 31. 12. 2014 ..... 35
Tabulka 11: Profesní struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014 ..... 36
Tabulka 12: Cena nemovitostí v období 2011 - 2013 ..... 37
Tabulka 13: Základní údaje o lomu Bílina ..... 39
Tabulka 14: Základní údaje o lomu ČSA ..... 40
Tabulka 15: Vývoj těžby v lomech Bílina a ČSA při plném zachování UEL (v mil. tun) ..... 42
Tabulka 16: Vývoj počtu zaměstnanců v lomech Bílina a ČSA při plném zachování ÚEL ..... 42
Tabulka 17: Vývoj těžby při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a plném zachování ÚEL pro lom ČSA ..... 43
Tabulka 18: Vývoj počtu zaměstnanců ČSA při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a plném zachování ÚEL pro lom ČSA ..... 44
Tabulka 19: Vývoj těžby při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a částečném uvolnění ÚEL pro lom ČSA - etapa II. .. 46
Tabulka 20: Vývoj počtu při uvolnění ÚEL pro lom Bílina částečném uvolnění ÚEL pro lom ČSA - etapa II. .... 47
Tabulka 21: Vývoj těžby při uvolnění UEL pro lom Bílina a částečném uvolnění UEL pro lom ČSA - etapa II. .. 48
Tabulka 22: Vývoj počtu při uvolnění UEL pro lom Bílina částečném uvolnění UEL pro lom ČSA - etapa II. .... 49
Tabulka 23: Úbytek primárních pracovních míst při variantě 1 (zachování UEL) v období 2015-2049 ..... 50
Tabulka 24: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle vzdělání při variantě 1 (zachování UEL) v období 2015-2049 ..... 51
Tabulka 25: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle profese CZ ISCO při variantě 1 (zachování UEL) v období 2015-2049 ..... 51
Tabulka 26: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 1 (zachování UEL) a multiplikativním koeficientu 0,75 v období 2015-2049 ..... 51
Tabulka 27: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 1 (zachování UEL) a multiplikativním koeficientu 1,5 v období 2015-2049 ..... 52
Tabulka 28: Celková změna počtu pracovních míst při variantě 1 (zachování UEL) v období 2015-2049 ..... 52
Tabulka 29: Počet propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn při variantě 1 (zachování UEL) v období 2015-2049 ..... 53
Tabulka 30: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 1 (zachování UEL) dle vzdělání ..... 54
Tabulka 31: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 1 (zachování UEL) dle vzdělání ..... 54
Tabulka 32: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 1 (zachování UEL) dle profese CZ ISCO ..... 54
Tabulka 33: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 1 (zachování UEL) dle profese CZ ISCO ..... 55
Tabulka 34: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 1 (zachování UEL pro ČSA) dle věku ..... 55

Tabulka 35: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 1 (zachování UEL pro ČSA) dle věku ..... 55
Tabulka 36: Rozdělení propuštěných zaměstnanců podle doby, za kterou najdou práci ..... 56
Tabulka 37: Celkový roční rozdíl výdajů domácnosti varianta 1 ..... 57
Tabulka 38: Úbytek primárních pracovních míst při variantě 2 ..... 60
Tabulka 39: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle vzdělání při variantě 2 ..... 60
Tabulka 40: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle profese CZ ISCO při variantě 2 ..... 61
Tabulka 41: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 2 a multiplikativním koeficientu 0,75 ..... 61
Tabulka 42: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 2 a multiplikativním koeficientu 1,5 ..... 61
Tabulka 43: Celková změna počtu pracovních míst při variantě 2 ..... 62
Tabulka 44: Počet propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn při variantě 2 ..... 63
Tabulka 45: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 2 dle vzdělání ..... 63
Tabulka 46: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 2 (zachování UEL pro ČSA) dle vzdělání ..... 64
Tabulka 47: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 2 dle profese CZ ISCO ..... 64
Tabulka 48: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 2 (zachování UEL pro ČSA) dle profese CZ ISCO ..... 65
Tabulka 49: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 2 dle věku ..... 65
Tabulka 50: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 2 (zachování UEL pro ČSA) dle věku ..... 65
Tabulka 51: Rozdělení propuštěných zaměstnanců podle doby, za kterou najdou práci – varianta 2 ..... 66
Tabulka 52 Změna výdajů domácností propuštěných zaměstnanců variant 2 ..... 67
Tabulka 53: Úbytek primárních pracovních míst při variantě 3 ..... 70
Tabulka 54: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle vzdělání při variantě 3 ..... 70
Tabulka 55: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle profese CZ ISCO při variantě 3 ..... 71
Tabulka 56: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 3 a multiplikativním koeficientu 0,75 ..... 71
Tabulka 57: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 3 a multiplikativním koeficientu 1,5 ..... 71
Tabulka 58: Celková změna počtu pracovních míst při variantě 3 ..... 72
Tabulka 59: Počet propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn při variantě 3 ..... 73
Tabulka 60: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 3 dle vzdělání ..... 73
Tabulka 61: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 3 dle vzdělání 74
Tabulka 62: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 3 dle profese CZ ISCO ..... 74
Tabulka 63: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 3 dle profese CZ ISCO ..... 75
Tabulka 64: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 3 dle věku ..... 75
Tabulka 65: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 3 dle věku ..... 75
Tabulka 66: Rozdělení propuštěných zaměstnanců podle doby, za kterou najdou práci – varianta 3 ..... 76
Tabulka 67: Úbytek primárních pracovních míst při variantě 4 ..... 80
Tabulka 68: Rozdělení rušených primárních pracovních míst podle vzdělání ve skupině SD při variantě 4 ..... 80
Tabulka 69: Rozdělení vzniklých primárních pracovních míst podle vzdělání ve skup. SevEn při variantě 4 ..... 81
Tabulka 70: Rozdělení rušených primárních pracovních míst ve skupině SD podle profese CZ ISCO při variantě 4 ..... 81
Tabulka 71: Rozdělení vzniklých pracovních míst ve skupině SevEn podle profese CZ ISCO při variantě 4 ..... 81
Tabulka 72: Změna navázaných pracovních míst při variantě 4 a multiplikativním koeficientu 0,75 ..... 82
Tabulka 73: Úbytek navázaných pracovních míst při variantě 4 a multiplikativním koeficientu 1,5 ..... 82
Tabulka 74: Celková změna počtu pracovních míst při variantě 4 ..... 83
Tabulka 75: Počet propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupinách SD a SevEn při variantě 4 ..... 84
Tabulka 76: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 4 dle vzdělání ..... 84
Tabulka 77: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 4 dle vzdělání 85
Tabulka 78: Rozdělení propouštěných/přijímaných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 4 dle profese CZ ISCO ..... 85
Tabulka 79: Rozdělení přijímaných zaměstnanců ve skupině SevEn při variantě 4 dle profese CZ ISCO ..... 86
Tabulka 80: Rozdělení propouštěných zaměstnanců ve skupině SD při variantě 4 dle věku ..... 86
Tabulka 81: Rozdělení propuštěných zaměstnanců podle doby, za kterou najdou práci – varianta 3 ..... 87
Tabulka 82: Změna výdajů domácností propuštěných zaměstnanců varianta 4 ..... 88

## Grafy

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR v období 2005 - 2014 ..... 27
Graf 2: Míra nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje v období 2005 - 2014 ..... 28
Graf 3: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v krajích ČR v období 2005 - 2014 ..... 28
Graf 4: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v okresech Ústeckého kraje v období 2005-2014 ..... 29
Graf 5: Počet volných pracovních míst k pracovní síle v krajích ČR v období 2005 - 2014 ..... 29
Graf 6: Počet volných pracovních míst k pracovní síle v okresech Ústeckého kraje v období 2005 - 2014 ..... 30
Graf 7: Průměrná délka evidence nezaměstnaných v krajích ČR v období 2005 – 2014 ..... 30
Graf 8: Přírůstky a úbytky pracovních míst ve významných podnicích Ústeckého kraje v období 2004 - 2014 ...31
Graf 9: Míra nezaměstnanosti a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v Ústeckém kraji k 31. 12. 2014 ..... 33
Graf 10: Průměrná délka evidence nezaměstnaných v okresech Ústeckého kraje v letech 2011-2014 ..... 33
Graf 11: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo podle profese, CZ-ISCO ..... 36
Graf 12: Vývoj cen nemovitostí v Ústeckém kraji za období 2008 – 2010 a 2011 – 2013) ..... 37
Graf 13: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 1 při použití koeficientu 0,75 ..... 58
Graf 14: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 1 při použití koeficientu 1,5 ..... 58
Graf 15: Propouštění nebo přijímaní zaměstnanci v primárních oborech pro variantu 1 ..... 59
Graf 16: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 2 při použití koeficientu 0,75 ..... 68
Graf 17: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 2 při použití koeficientu 1,5 ..... 68
Graf 18: Propouštění nebo přijímaní zaměstnanci v primárních oborech pro variantu 2 ..... 69
Graf 19: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 3 při použití koeficientu 0,75 ..... 78
Graf 20: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 3 při použití koeficientu 1,5 ..... 79
Graf 21: Propouštění nebo přijímaní zaměstnanci v primárních oborech pro variantu 3 ..... 79
Graf 22: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 4 při použití koeficientu 0,75 ..... 92
Graf 23: Změny počtu primárních a návazných pracovních míst pro variantu 4 při použití koeficientu 1,5 ..... 93
Graf 24 Propouštění nebo přijímaní zaměstnanci v primárních oborech pro variantu 4 ..... 93

## Obrázky

Obrázek 1: Schéma našeho přístupu při zpracování posouzení ..... 16
Obrázek 2: Grafické zobrazení dotčeného území a možností těžby v lomu Bílina ..... 24
Obrázek 3: Grafické zobrazení dotčeného území v lomu ČSA se zvýrazněním plánované I. a II. etapy ..... 25
Obrázek 4 Varianty prolomení ..... 38
Obrázek 5: Porovnání délky možné těžby v rámci 4 variant prolomení/neprolomení ÚEL pro lomy Bílina a ČSA ..... 38
Obrázek 6: Vývoj těžby při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a plném zachování ÚEL pro lom ČSA ..... 43
Obrázek 7: Vývoj těžby při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a částečném uvolnění ÚEL pro lom ČSA - etapa II. ..... 46
Obrázek 8: Vývoj těžby při uvolnění ÚEL pro lom Bílina a plném uvolnění ÚEL pro lom ČSA - etapa II. ..... 48

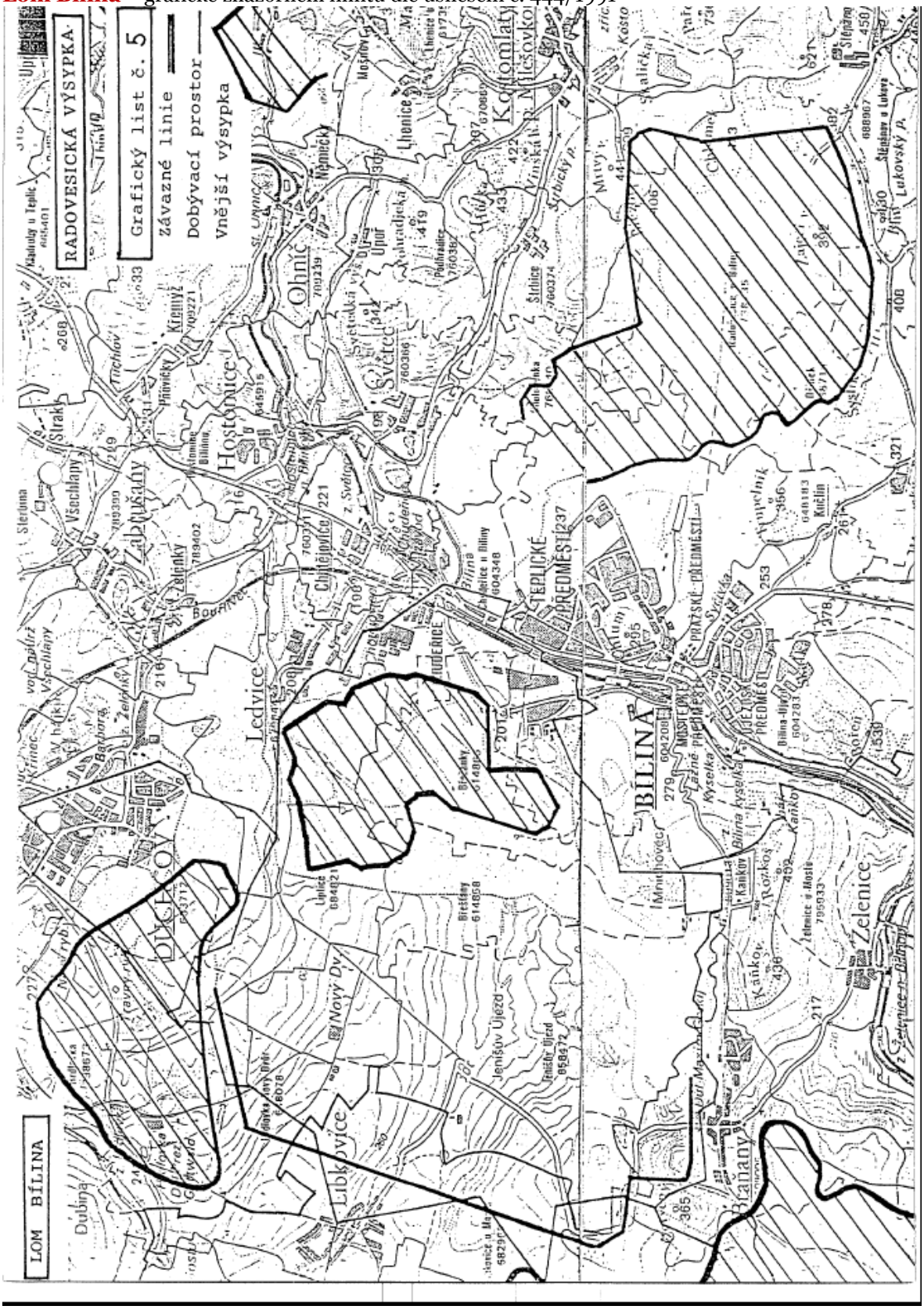
# *Příloha 1*

| Vyžádaná data | Obdržená data – lom Bílina | Obdržená data – lom ČSA |
|---|---|---|
| **Těžba** | | |
| Vývoj objemu těžby v jednotlivých letech (1991-2015) | **Ano** - Období 1994-2014 | **Ano** - Období 1991-2015 |
| Objem vytěžitelných zásob HU dle variant | **Ano** | **Ano** |
| Odhad vývoje těžby dle variant | **Ano** – Intervaly po 5 letech | **Ano pouze pro variantu 1, 2, 4** – Intervaly po 5 letech |
| Zahájení a ukončení těžby dle jednotlivých variant (životnost lomu) | **Ano** | **Ano pouze pro variantu 1, 2, 4** – Intervaly po 5 letech |
| Rozloha lomu | **Ano** | **Ano pouze pro variantu 1, 2, 4** |
| **Zaměstnanci** | | |
| Vývoj počtu zaměstnanců lomu v jednotlivých letech (1991-2015) | **Ano** - Roky 2004, 2006, 2008, 2010-2015 | **Ano** - Roky 2004, 2006, 2008, 2010-2015 |
| Věková struktura zaměstnanců lomu | **Ano** – rok 2014 | **Ano** – rok 2014 |
| Odhad počtu zaměstnanců lomu dle jednotlivých variant | **Ano** – Intervaly po 5 letech | **Ano pouze pro variantu 1, 2, 4** |
| Průměrný věk odchodu zaměstnanců lomu do důchodu | **Ano** – Období 2014-2020 | **Ano** |
| **Finance** | | |
| Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců za posledních 10 let | **Ano** - Období 2010-2014 | **Ano** - Období 2010-2014 |
| Odhad vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců do r. 2035 | **Částečně** (Informace o předpokládaném nárůstu v úrovni inflace) | **Částečně** (Informace o předpokládaném nárůstu ve výši 4 %) |
| Vývoj průměrné renty za posledních 10 let | **Ano** | **Ano** |
| Průměrný důchod bývalých zaměstnanců za posledních 10 let | **Ne** | **Ne** |
| Vývoj výše odstupného zaměstnanců za posledních 10 let | **Ano** – Údaje za rok 2005, 2015 | **Ano** – Údaj za rok 2015 |
| Odhad vývoje výše odstupného zaměstnanců do r. 2035 | **Ano** | **Ano** |
| **Dotčené obce** | | |
| Vymezení dotčených obcí dle jednotlivých variant | **Ano** | **Ne** |
| Výčet podnikatelských subjektů a živnostníků se sídlem v dotčených obcích | **Ne** | **Ne** |
| Aktuálně započaté hektary z dobývacího prostoru pro jednotlivé obce | **Ano** | **Ano** |

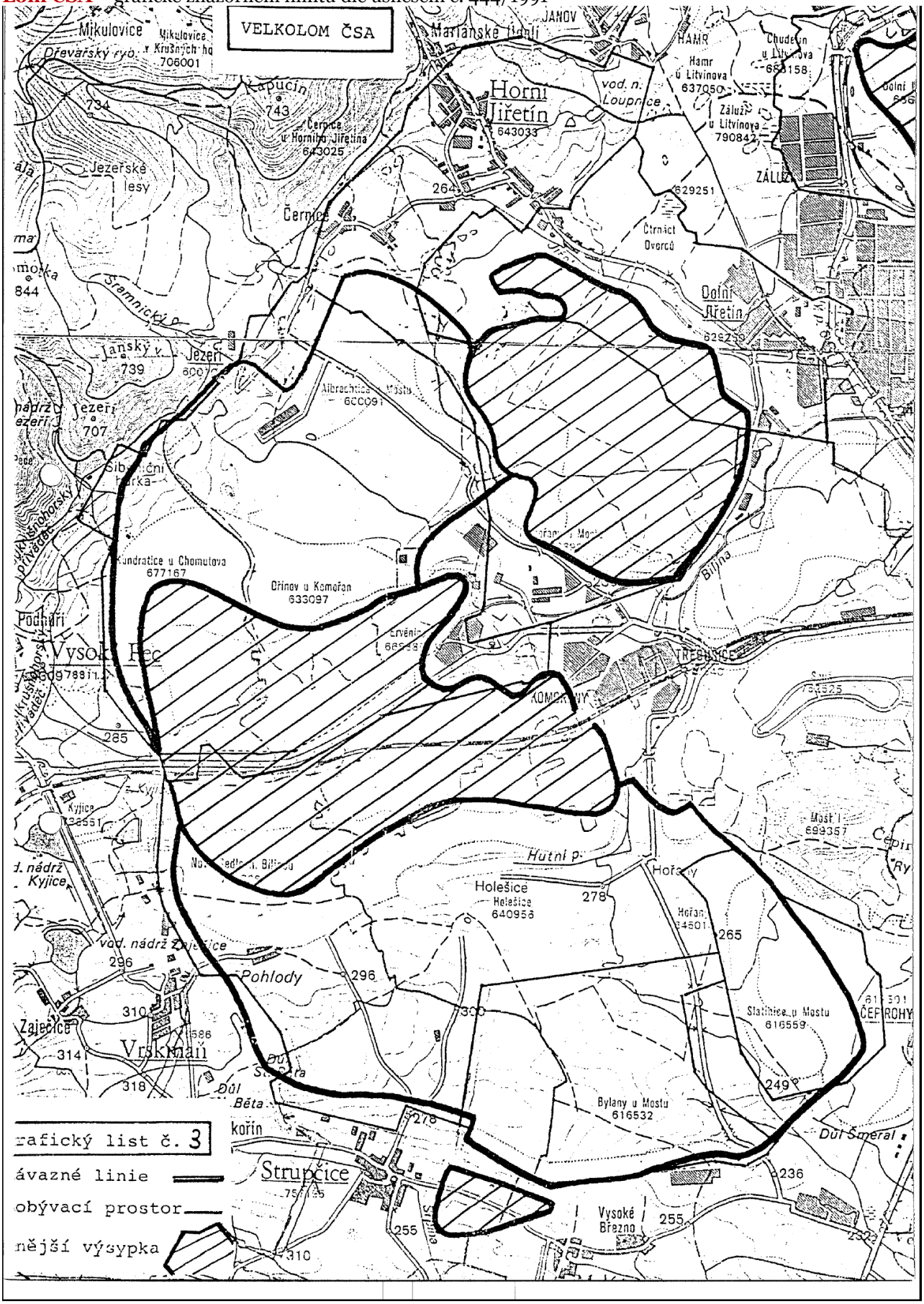
| | | |
|---|---|---|
| Započaté hektary z dobývacího prostoru pro jednotlivé obce dle jednotlivých variant | **Ne** | **Ne** |
| **Úhrady** | | |
| Úhrada za vydobytý nerost jednotlivým obcím za posledních 10 let | **Ano** | **Ano** |
| Úhrada za vydobytý nerost státu za posledních 10 let | **Ano** | **Ano** |
| Úhrada za dobývací prostor jednotlivým obcím za posledních 10 let | **Ano** | **Ano** |
| Průměrná tržní cena nerostů za posledních 10 let + odhad vývoje (10 let) | **Ne** | **Ne** |
| Odhad množství zásob HU na území jednotlivých obcí dle variant | **Ne** | **Ne** |
| **Návazná činnost** | | |
| Konkrétní navázané subjekty | **Ne** | **Ne** |
| Procentuální vyjádření jejich činnosti, která je přímo závislá na provozu lomů | **Ne** | **Ne** |
| Vývoj počtu zaměstnanců, kteří se podílejí na činnosti, která je závislá na provozu lomu za posledních 10 let | **Ne** | **Ne** |
| Odhad vývoje počtu zaměstnanců, kteří se podílejí na činnosti, která je závislá na provozu lomu do r. 2035 | **Ne** | **Ne** |
| Věková struktura zaměstnanců navázaných podnikatelských subjektů | **Ne** | **Ne** |
| Průměrný věk odchodu do důchodu zaměstnanců navázaných podnikatelských subjektů | **Ne** | **Ne** |
| Vývoj průměrné mzdy zaměstnanců jednotlivých navázaných podnikatelských subjektů za posledních 10 let | **Ne** | **Ne** |
| Odhad vývoje průměrné mzdy zaměstnanců jednotlivých navázaných podnikatelských subjektů do r. 2035 | **Ne** | **Ne** |
| Vývoj průměrného důchodu bývalých zaměstnanců za posledních 10 let | **Ne** | **Ne** |
| Vývoj průměrné výše odstupného zaměstnanců za posledních 10 let | **Ne** | **Ne** |

# *Příloha 2*

**Lom Bílina** – grafické znázornění limitů dle usnesení č. 444/1991



**Lom ČSA** – grafické znázornění limitů dle usnesení č. 444/1991



PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o., se sídlem Hvězdova 1734/2c, 140 00 Praha 4, IČ: 61063029, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl C, vložka 43246.

© 2015 PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o. Všechna práva vyhrazena. “PwC” je značka, pod níž členské společnosti PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) podnikají a poskytují své služby. Společně tvoří světovou síť společností PwC. Každá společnost je samostatným právním subjektem a jednotlivé společnosti nezastupují síť PwCIL ani žádnou jinou členskou společnost. PwCIL neposkytuje žádné služby klientům. PwCIL neodpovídá za jednání či opomenutí jednotlivých společností sítě PwC, ani nemůže kontrolovat výkon jejich profesionální činnosti či je jakýmkoli způsobem ovlivňovat.