



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



Strategický rozvoj regionu Karlovarský kraj

Diplomová práce

Studijní program: N6202 – Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202T086 – Regionální studia

Autor práce: **Bc. Lucie Heroutová**

Vedoucí práce: Ing. Karina Benetti, Ph.D.





The Strategic Development of the Karlovy Vary Region

Master thesis

Study programme: N6202 – Economy Policy and Administration

Study branch: 6202T086 – Regional Studies

Author: **Bc. Lucie Heroutová**

Supervisor: Ing. Karina Benetti, Ph.D.



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie Heroutová**
Osobní číslo: **E14000304**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Regionální studia**
Název tématu: **Strategický rozvoj regionu Karlovarský kraj**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomické statistiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Stanovení cílů a formulace výzkumných předpokladů
2. Definice regionu
3. Vybrané aspekty strategického řízení
4. Analýza strategického rozvoje Karlovarského kraje
5. Formulace závěrů a ověření výzkumných předpokladů

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **65 normostran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BLAŽEK, Jiří a David UHLÍŘ. Teorie regionálního rozvoje.

Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0384-5.

Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz).

JOHNSON, Gerry a Kevan SHOLES. Cesty k úspěšnému podniku.

Praha: Computer Press, 2000. ISBN 80-7226-220-3.

KEŘKOVSKÝ, Miroslav a Oldřich VYKYPĚL. Strategické řízení: teorie pro praxi. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 80-717-9453-8.

Strategie regionálního rozvoje České republiky 2014-2020 [online].

Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky, 2006 [cit. 2015-10-09].

Dostupné z: <http://www.mmr.cz/>.

THOMPSON, John a Frank MARTIN. Strategic Management: Awareness and Change. 6th ed. Hampshire: CengageLearning EMEA, 2010.

ISBN 978-1-4080-1807-1.

WOKOUN, René, et al. Regionální rozvoj: východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování. Praha: Linde, 2008.

ISBN 80-7201-699-0.

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Karina Benetti, Ph.D.

Katedra ekonomické statistiky

Konzultant diplomové práce:

Ing. Jana Bělohoubková

Československá obchodní banka, a. s. - pobočka Liberec, asistent firemních bankéřů

Datum zadání diplomové práce:

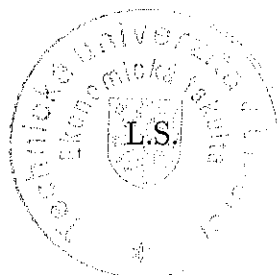
30. října 2015

Termín odevzdání diplomové práce:

31. května 2017

doc. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.

děkan



Ing. Vladimíra Hovorková Valentová, Ph.D.

vedoucí katedry

V Liberci dne 30. října 2015

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Poděkování

Velmi ráda bych poděkovala všem, kteří mi pomáhali při vzniku této práce. Především Ing. Karině Benetti, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce za praktické rady a vedení. Zvláštní poděkování také patří Městskému úřadu v Aši a Krajskému úřadu v Karlových Varech za poskytnutí cenných informací k tématu této diplomové práce. Mé díky také patří mým nejbližším, kteří mi poskytli zázemí tolik potřebné pro absolvování studia.

Lucie Heroutová

Anotace

Předkládaná diplomová práce se zabývá strategickým rozvojem regionu Karlovarský kraj na základě vypracovaných strategických dokumentů Program rozvoje Karlovarského kraje 2014–2020 a Strategie rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje. Teoreticky budou vysvětleny pojmy region, regionální rozvoj a politika, na které naváže teorie strategie a strategického regionálního plánování. Cílem práce je, za prvé analyzovat region Karlovarský kraj zejména se zaměřením na nezaměstnanost a jeho specifické problémy trhu práce, a za druhé zhodnotit účinnost opatření, které jsou za účelem rozvoje regionu realizovány. Pro splnění druhého cíle bylo realizováno dotazníkové šetření na středních školách a jeho výsledky budou základem pro dílčí doporučení krajským institucím, které jsou za naplňování opatření odpovědné.

Klíčová slova

naplnění opatření, podpora zaměstnanosti, program rozvoje, region, regionální rozvoj, strategie, strategické cíle, strategický plán

Annotation

The submitted thesis deals with the strategic development of the Karlovy Vary Region based on the strategic documents created – Programme of Strategic Development for the years 2014–2020 and Development Strategy of Employment. In the theoretical part, there will be following terms explained – region, regional development and policy, proceed with the theory of strategy and strategic regional planning. The first aim of the thesis is to analyse the Karlovy Vary Region in particular focusing on unemployment and the specific problems of the labour market, and the second aim is to assess the effectiveness of measures, which are realized to promote the regional development. To meet the second aim, a questionnaire survey in secondary schools was realized and the results will be the foundation of recommendations for the regional institutions which are responsible for the measures implementation.

Key Words

development programme, employment promotion, realization of measures, region, regional development, strategy, strategic objectives, strategic plan

Obsah

Seznam zkratek.....	12
Seznam tabulek.....	14
Seznam obrázků.....	15
Úvod.....	16
1. Region a jeho rozvoj.....	19
1.1 Region.....	19
1.2 Regionální rozvoj.....	20
1.3 Udržitelný rozvoj.....	22
1.4 Rozvojový potenciál regionů.....	22
2. Regionální politika a její nositelé.....	25
2.1 Regionální politika.....	25
2.2 Nositelé regionální politiky.....	27
2.2.1 Stát.....	27
2.2.2 Kraj.....	28
2.2.3 Obec.....	29
2.2.4 Mikroregiony a MAS.....	29
3. Klasifikace regionů.....	31
3.1 Geografické regiony.....	31
3.2 Administrativní regiony v EU.....	31
3.3 Regiony dle stupně rozvoje.....	33
3.3.1 Rozvojová území.....	34
3.3.2 Stabilizovaná území.....	35
3.3.3 Periferní území.....	35
3.4 Státem podporované regiony.....	35
3.4.1 Hospodářsky problémové regiony.....	36
3.4.2 Ostatní regiony.....	36
4. Strategické řízení a plánování.....	38
4.1 Mise, vize, cíle a strategie.....	38
4.2 Strategické řízení.....	40
4.3 Strategické plánování.....	42
5. Strategické regionální plánování.....	43
5.1 Význam strategického regionálního plánování.....	43

5.2	Vztah strategického a územního plánování	44
5.3	Strategický plán.....	44
5.4	Strategie regionálního rozvoje ČR.....	46
5.4.1	SRR ČR a spojitost s EU	47
5.4.2	Vize a cíle SRR 2014–20	47
5.5	Strategické dokumenty regionu	50
6.	Analýza KK a zaměstnanosti.....	52
6.1	Základní charakteristika kraje	52
6.2	Ekonomická výkonnost.....	53
6.3	Demografie.....	55
6.4	Vzdělanostní a kvalifikační struktura	56
6.5	Mzdy	58
6.6	Nezaměstnanost	59
6.7	Specifické problémy nezaměstnanosti dle mikroregionů	62
6.7.1	Karlovy Vary	63
6.7.2	Sokolov	64
6.7.3	Cheb.....	65
6.8	Porovnání KK s německými regiony	65
6.8.1	Odlíšná sídelní struktura.....	66
6.8.2	Dopravní spojení	67
6.8.3	Rozdíly v hospodářské úrovni	67
6.8.4	Populační vývoj	68
6.8.5	Mzdy.....	68
6.8.6	Češi na německém trhu práce.....	69
6.9	Porovnání mezd – výpočet.....	70
6.10	Souhrn	73
7.	Strategické dokumenty KK	76
7.1	Program rozvoje KK.....	77
7.1.1	Analýza rozvojových charakteristik a potenciálu KK	78
7.1.2	Strategická část.....	79
7.2	Strategie rozvoje zaměstnanosti KK.....	81
8.	Opatření B. 2.7.....	83
8.1	Program pro poskytování dotací na stipendia.....	83
8.2	Výhody a nevýhody Programu.....	85
8.3	Dotazník ohledně Programu	87

8.3.1	Vyhodnocení dotazníku, část 1.....	88
8.3.2	Vyhodnocení dotazníku, část 2.....	89
8.3.3	Vyhodnocení dotazníku, část 3.....	91
9.	Souhrn a doporučení	94
	Závěr	100
	Seznam použité literatury	103
	Seznam příloh	110

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
HPH	hrubá přidaná hodnota
KARP	Karlovarská agentura rozvoje podnikání, p. o.
KK	Karlovarský kraj
LAU	Místní samosprávné jednotky
MAS	Místní akční skupina
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
ORP	obec s rozšířenou působností
p. b.	procentní bod
POÚ	obec s pověřeným obecním úřadem
PRKK	Program rozvoje Karlovarského kraje 2014–2020
SRN	Spolková republika Německo
SRR	Strategie regionálního rozvoje ČR 2014–2020
SRZ KK	Strategie rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje
SŠ	střední škola
TUL	Technická univerzita v Liberci
VaV	výzkum a vývoj
VOŠ	vyšší odborná škola

VŠ	vysoká škola
VÚSC	vyšší územně správní celek
ZŠ	základní škola
ZÚJ	základní územní jednotka

Seznam tabulek

Tabulka 1: Faktory kvality podnikatelského prostředí a jejich významnost	24
Tabulka 2: Úrovně CZ – NUTS	32
Tabulka 3: Porovnání strategického a územního plánování	44
Tabulka 4: Vzdělanostní struktura populace ČR a KK, 2. čtvrtletí 2016	56
Tabulka 5: Porovnání poptávky po pracovní síle a nabídky absolventů SŠ a VŠ v KK v období 2014–2020	58
Tabulka 6: Výpočet příjmů fyzické osoby – profese pečovatel, průměr r. 2014 v Kč.....	71
Tabulka 7: Výpočet příjmů fyzické osoby – profese řidič, průměr r. 2014 v Kč.....	72
Tabulka 8: Výpočet příjmů fyzické osoby – profese kuchař, průměr r. 2014 v Kč	73

Seznam obrázků

Obrázek 1: Dvojí chápání regionálního rozvoje a regionální politiky	21
Obrázek 2: Jednotky NUTS 2 a NUTS 3 v ČR	33
Obrázek 3: Struktura manažerských funkcí na jednotlivých úrovních řízení	41
Obrázek 4: Schéma vazeb mezi plánovacími dokumenty ČR.....	45
Obrázek 5: Schéma cílů, prioritních oblastí a priorit SRR ČR 2014–2020.....	49
Obrázek 6: Vývoj HDP/obyv. v KK a ČR a podíl HDP kraje na ČR v letech 2006–2014. 54	
Obrázek 7: Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v krajích a ČR (přepočtené počty)59	
Obrázek 8: Podíl nezaměstnaných osob v okresech KK a v ČR k 31. 12. 2014 (v %).....	60
Obrázek 9: Uchazeči o zaměstnání podle délky evidence v KK k 31. 12. 2014.....	61
Obrázek 10: Administrativní členění kraje.....	63
Obrázek 11: Mapa sousedních německých regionů NUTS 3 KK.....	66
Obrázek 12: Strategická mapa KK	76
Obrázek 13: Odpovědi na otázku č. 6 – Jaké jsou tvé plány (nejpravděpodobnější možnost) po ukončení SŠ?	89
Obrázek 14: Odpovědi na otázku č. 13 – Myslíš si, že by o tento program byl větší zájem, kdyby ho nabízela i jiná města v kraji?	91
Obrázek 15: Odpovědi na otázku č. 14 – Zaškrtni všechny aktivity/opatření na podporu zaměstnanosti, o kterých víš, že v kraji probíhají.....	92
Obrázek 16: Odpověď na otázku č. 16 – Co si myslíš, že by měly firmy v ČR udělat pro to, aby si zajistily dostatek pracovníků? Zaškrtni max. 3 odpovědi.....	93

Úvod

Každý člověk žije v určitém místě, oblasti, zemi a spolu s dalšími lidmi tvoří nejen rodinné, profesní, přátelské, ale i územní společenství. Při představování těchto společenství většinou používáme označení regionu, ať je jím stát, historická země nebo správní jednotka (kraj, obec). Vedle prosperujících regionů s vysokou životní úrovní lze nalézt i regiony s podprůměrnou ekonomickou výkonností, s vysokou nezaměstnaností a dalšími sociálními problémy. Jiné regiony se sice vyznačují přijatelnou ekonomickou úrovní, ale jejich další rozvoj je silně podvážen např. s nepříznivými geografickými podmínkami nebo špatným stavem životního prostředí. Příčiny meziregionálních rozdílů a vzniku tzv. problémových regionů jsou různorodé a projevují se v řadě forem. Existence příliš velkých rozdílů v sociálně ekonomické úrovni mezi jednotlivými regiony komplikuje další ekonomický rozvoj v rámci celého státu a může vyvolat ostré sociální i politické konflikty. Proto většina zemí s tržní ekonomikou přistoupila k formulaci a praktické realizaci regionální politiky. Jejím prvořadým cílem je vytvořit podmínky pro odstranění nebo alespoň zmírnění nadměrných rozdílů ve vývoji jednotlivých částí státu a dosažením vyvážené regionální struktury přispět ke zvýšení konkurenceschopnosti národní ekonomiky v mezinárodním měřítku.

Regionální politika nehrála v 1. polovině 90. let v České republice (dále jen ČR) tak významnou roli jako tomu bylo ve většině zemí Evropské unie (dále jen EU). Podle Wokouna (2003) byla hlavním důvodem pozornost vlády zaměřená na řešení transformačních problémů na úrovni celého státu a až postupný nárůst meziregionálních rozdílů v socioekonomickém rozvoji v 2. polovině 90. let a postupující procesy demokratizace a decentralizace teprve vedly k zásadnímu obrátu i v regionální politice ČR. Jedním z kroků pro realizaci regionální politiky v ČR bylo r. 1996 usatvení Ministerstva pro místní rozvoj. V r. 1998 přijala vláda ČR Zásady regionální politiky a zároveň stanovila úkoly v legislativní, institucionální a programové oblasti. V rámci jejich plnění byla vypracována na národohospodářské a regionální úrovni řada strategických a programových dokumentů, které však měly většinou přípravný charakter a které se týkaly jak české regionální politiky, tak i její vazby na čerpání prostředků z fondů EU po vstupu ČR do EU. Prvním zásadním strategickým dokumentem regionální politiky ČR se

stala Strategie regionálního rozvoje České republiky, kterou vláda přijala v červenci 2000. Na tento dokument pak navázaly Programy rozvoje krajů ČR.

Základním programovým dokumentem určujícím záměry nejzápadnějšího kraje ČR ve sféře regionálního rozvoje je Program rozvoje Karlovarského kraje. Aktuální verze směřována na období let 2014–2020 byla schválena zastupitelstvem kraje v listopadu 2013 a jejím posláním je jasně definovat strategické rozvojové záměry kraje. Pro zlepšení stavu zaměstnanosti v kraji a zároveň pro koordinaci aktivit a projektů směřujících k jejímu rozvoji byl sestaven materiál Strategie rozvoje zaměstnanosti. Oba tyto dokumenty byly hlavními zdroji k vypracování předkládané diplomové práce.

Cílem práce je představit problematiku strategického rozvoje administrativní jednotky v rámci legislativy ČR, analyzovat vybraný region Karlovarský kraj zejména se zaměřením na nezaměstnanost a jeho specifické problémy trhu práce, zhodnotit účinnost strategických opatření, které jsou za účelem rozvoje zaměstnanosti realizovány a doporučit subjektům v Karlovarském kraji možné kroky k jejich efektivnějšímu naplňování.

Region Karlovarský kraj nebyl zvolen náhodně, důvodem jeho výběru bylo místo bydliště autorky práce. Vysoká míra nezaměstnanosti a nedostatek kvalifikované pracovní síly jsou jedněmi z hlavních problémů v kraji a jeho obyvateli citelně vnímány. Specifikem tohoto regionu, který je na západě obklopen státní hranicí s Německem, je častá mobilita a uplatnění pracovníků právě na německém trhu práce. Motivací pro tento odliv pracovní síly je hypotéza vyšších mzdových příjmů v německých spolkových republikách Sasku a Bavorsku než v ČR, konkrétně v Karlovarském kraji.

Jako hlavní metodu pro dosažení uvedených cílů práce využívá analýzu sekundárních dat a rozbor dokumentů. Dále pak komparativní analýzu hospodářské situace již zmíněných německých regionů s Karlovarským krajem, jejíž součástí je i výpočet měsíčních příjmů obyvatel interpretovaný na třech reálných životních případech. Dalšími metodami tedy byly řízené rozhovory a vlastní pozorování. Pro účely zhodnocení účinnosti strategických opatření bylo provedeno dotazníkové šetření.

Práce je rozdělena na dvě části a celkem do devíti kapitol. Teoretická část práce se tedy bude zabývat definováním, analýzou a propojením základních pojmů, ze kterých bude dále

vycházet a je proto nezbytné, aby byl s nimi čtenář seznámen. Praktická část práce se následně bude věnovat rozvoji konkrétní územní jednotky, a to Karlovarského kraje. První kapitola vymezuje pojem region a regionální rozvoj, kdy poslední část kapitoly poukazuje na trvalou udržitelnost rozvoje. V rámci první kapitoly je také představena metoda hodnocení rozvojového potenciálu regionů. Druhá kapitola se zabývá regionální politikou a popisuje úlohu jednotlivých nositelů regionální politiky. Třetí kapitola podrobněji klasifikuje rozdělení regionů dle různých hledisek, do kterých je region Karlovarský kraj zasazen. Čtvrtá a pátá kapitola přibližují probírané téma z pohledu strategie, vysvětlují zásady tvorby strategických plánů a popisují strategické dokumenty na evropské, národní i lokální úrovni. Šestou kapitolou práce vstupuje do detailnější analýzy Karlovarského kraje se zaměřením na nezaměstnanost. Na základě dílčího rozboru kraje jsou v sedmé kapitole představeny strategické dokumenty současného programovacího období, přičemž osmá kapitola podrobně zkoumá realizaci konkrétního opatření B. 2. 7 ze Strategie rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje, kdy za pomoci výsledků dotazníku zjišťuje jeho účinnost. Závěrečná devátá kapitola shrnuje poznatky práce a navrhuje doporučení orgánům kraje pro zvýšení efektivnosti zaváděných opatření.

1. Region a jeho rozvoj

Pro pochopení složitějších termínů jako je regionální rozvoj, regionální politika či strategické regionální plánování, kterými se bude práce později zabývat, je důležité pochopení samotného pojmu region. Tento pojem pro základní územní prvek se začal používat již v polovině minulého století a tato kapitola čtenáře seznámí s jeho základní definicí, způsobem používání a stručným dělením. Dále naváže na regionální rozvoj, přiblíží pojmy konkurenceschopnost a disparita. Další části kapitoly pak přiblíží spojitost mezi regionálním a udržitelným rozvojem a představí model pro hodnocení rozvojového potenciálu regionů.

1.1 Region

Pojem region se diskutuje a metaforicky používá v nejrůznějších odborných a obsahových souvislostech. Latinské slovo „regio“ lze přeložit jako „ohrazené“, „krajina“, ale i „směr“. Anděl chápe region jako složitý dynamický prostorový systém (či dílčí geografický systém), který se formuje na zemském povrchu na základě určitých znaků, které jej odlišují od okolí. Některé regiony nejsou totiž založeny nikoliv na vnitřní podobnosti jevů, které jej tvoří, ale na intenzitě vazeb (vztahů), které je propojují s různými jeho částmi. Na základě pojetí Massey, která chápe prostor jako společenský konstrukt tvořený toky lidí, zboží a kapitálu, jsou regiony „produkty vztahů“, které vznikají prostřednictvím prostorových interakcí, jsou projevem rozmanitosti a netvoří spojitý souvislý systém. Regiony jsou interakcemi regionálních aktérů (Massey, 2003). Dle Ježka regiony neexistují samy o sobě. Jsou výsledkem procesu abstrakce, zobecnění anebo konstrukce, tzn. specifického postupu jejich vymezování, které nazýváme regionalizace. Hlavním znakem regionalizace je vymezování územních jednotek na základě určitých znaků a oddělování od území, která tyto znaky postrádají. (Anděl, 1996)

Regiony se dají rozlišovat dle různých kritérií, spojují je však 3 základní aspekty: různé vymezení prostoru či území, velikost a věcný obsah. Dle tradičního dělení je lze označit buď jako deskriptivní či normativní (Blažek, Uhlíř, 2002):

- Deskriptivní regiony se vymezují na základě situační analýzy. Pak je dále označujeme za homogenní (rovnoměrná intenzita výskytu zkoumaných jevů) či heterogenní. Můžeme je označovat i jako tzv. nodální (lat. nodus = jádro), jelikož kritériem vymezování těchto regionů je intenzita vazeb mezi jádrem a okolním územím.
- Normativní regiony vznikají politickým rozhodnutím na základě požadavků legislativy nebo exekutivy. Patří sem administrativně-správní jednotky, plánovací regiony nebo regiony se soustředěnou podporou státu. Zejména těmito regiony se bude práce zabývat.

Pojmy region a regionální se od 60. let, kdy souvisely především s ekonomickou a sociální geografii, značně zpopularizovaly a v současné době se stávají objektem zájmu celé řady vědních disciplín. Jak již bylo naznačeno, „*regiony dnes již nejsou považovány za formální vyjádření prostorové klasifikace, ale za konstituční prvek společenské a ekonomické strukturace.*“ (Ježek in Wokoun, 2008, s. 284) Blotevogel (2000) uvádí pět dimenzí růstu významu regionů – politická, ekonomická, sociálně-kulturní, ekologická a strategická (plánovací) dimenze. Právě strategická regionální dimenze se stává stále důležitější také z pohledu územního a strategického plánování. Stále více se diskutuje o meziobecní spolupráci, jelikož řadu problémů a úkolů je efektivnější řešit nežli na místní, tak na regionální úrovni.

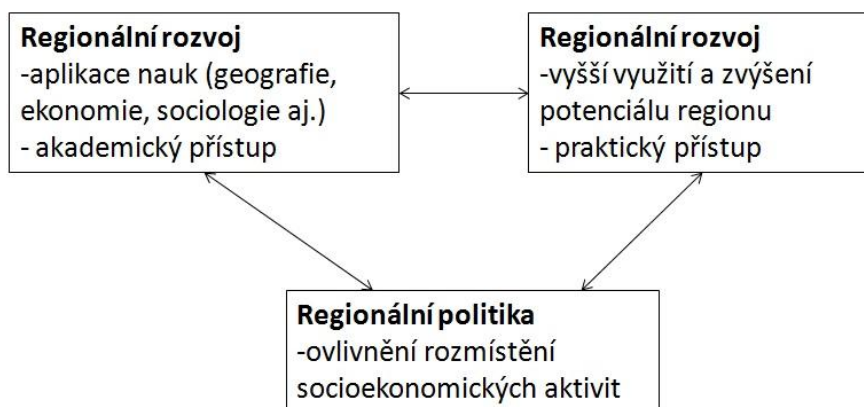
Toto rozdělení regionů je pouze základní a slouží pro pochopení následujícího textu. Klasifikace regionů bude provedena v samostatné kapitole, a to třetí.

1.2 Regionální rozvoj

Otázka regionálního rozvoje se řeší přibližně od 70. let 20. století. Dle Damborského lze regionální rozvoj chápat ve dvou základních přístupech. „*Dle praktického chápání je regionálním rozvojem míněno vyšší využívání a zvyšování potenciálu daného systematicky vymezeného prostoru (území) vznikající v důsledku prostorové optimalizace socioekonomických aktivit a využití přírodních zdrojů.*“ (Damborský in Wokoun, 2008, s. 11) Toto vyšší využití by se následně mělo projevit v lepší konkurenceschopnosti

soukromého sektoru, životní úrovni obyvatel, stavu životního prostředí apod. Intenzita tohoto zlepšení se sleduje či měří dle indikátorů jako je např. výše hrubého domácího produktu (dále jen HDP) na obyvatele, míra nezaměstnanosti, průměrná mzda, vzdělanostní struktura, kvalita a dostupnost infrastruktury aj. Kromě těchto, spíše ekonomických ukazatelů, se také může potenciál regionu hodnotit dle přírodně-geografických dispozic, např. množství a kvalita nerostných surovin, znečištění ovzduší, vod a půdy. Toto praktické chápání regionálního rozvoje využívají zejména neakademické instituce, tj. krajské, městské či obecní úřady a soukromé společnosti.

„Akademický přístup chápe regionální rozvoj jako aplikaci nauk, zejména ekonomie, geografie, sociologie, řešících jevy, procesy, vztahy systematicky vymezeného prostoru (území), které jsou ovlivněny přírodně-geografickými, ekonomickými a sociálními podmínkami v daném regionu. Toto chápání regionálního rozvoje se často nazývá regionalistikou a je typické pro akademickou sféru.“ (Damborský in Wokoun 2008, s. 11)



Obrázek 1: Dvojití chápání regionálního rozvoje a regionální politiky
Zdroj: Damborský in Wokoun, 2008, s. 12.

Tyto dvě zmíněné definice o podstatě regionálního rozvoje jsou výše znázorněny v jednoduchém obrázku (viz obrázek 1). Akademický a praktický přístup jsou na sobě do jisté míry navzájem závislá pojetí a ovlivňují reálné aktivity všech subjektů, kteří jsou nositeli regionální politiky. Představitelé praktického pojetí regionálního rozvoje využívají poznatků z akademické sféry. Jde zejména o „charakteristiku regionů, jejich rozvojových potenciálů, nedostatků v rozvoji a následně hledání nástrojů regionální politiky, které

vedou k lepšímu regionálnímu rozložení socioekonomických aktivit za účelem podpory reálného regionálního rozvoje.“ (Damborský in Wokoun 2008, s. 12)

1.3 Udržitelný rozvoj

Jak uvádí aktuální verze Strategie regionálního rozvoje České republiky, tak pro vyvážený rozvoj regionů je důležité, aby byla zachována rovnováha mezi sociální, ekonomickou a environmentální sférou. Koncept, který se zabývá sladěním těchto tří sfér (tzv. pilířů), je označován jako udržitelný rozvoj. Udržitelnost je chápána jako vyváženost mezi těmito pilíři, tzn. mezi vývojem ekonomiky, životní úrovní obyvatel a zátěží životního prostředí. Cílem je, aby se vývoj v některém pilíři nevyvíjel na úkor ostatních. Evropský parlament definuje udržitelný rozvoj jako *„zlepšování životní úrovně a blahobytu lidí v mezích kapacity ekosystémů při zachování přírodních hodnot a biologické rozmanitosti pro současné a příští generace“* (Pavlík, Bělčík, 2010, s. 16). Podle českého zákona o životním prostředí je jím *„takový rozvoj, který současným i budoucím generacím zachovává možnost uspokojovat jejich základní životní potřeby a přitom nesnižuje rozmanitost přírody a zachovává přirozené funkce ekosystémů“* (ČR, zákon č. 17/92 Sb.). Udržitelný rozvoj je zastřešující cíl Evropské unie, kterým se řídí všechny politiky a činnosti Unie. Cílem je nejen udržovat současnou kvalitu života, ale neustále ji zlepšovat pro současné i budoucí generace. Pro dosažení tohoto cíle podporuje rostoucí ekonomiku s vysokou úrovní zaměstnanosti, vzdělání, ochranu zdraví, sociální a územní soudržnost a ochranu životního prostředí. Jedním ze základních předpokladů udržitelného rozvoje je dodržování norem, limitů a dalších předpisů, které jsou obsaženy v legislativě Evropské unie a všech jeho členských zemích. Principy, vize a cíle udržitelného rozvoje platné a realizované na území České republiky jsou uvedeny v dokumentu Strategický rámec udržitelného rozvoje ČR, vydaný Radou vlády pro udržitelný rozvoj ve spolupráci s Ministerstvem životního prostředí (dále jen MŽP) v r. 2010. (Rada vlády, 2010)

1.4 Rozvojový potenciál regionů

Na základě nového modelu hodnocení rozvojového potenciálu regionů (Viturka, 2014) je konkurenceschopnost regionu závislá na 3 komponentech – kvalita podnikatelského

prostředí, inovační potenciál firem a využití lidských zdrojů. Zlepšení podnikatelského prostředí stimuluje rozvoj podnikatelských aktivit s pozitivními dopady na další dva zmíněné komponenty. Tak postupně vznikají synergické efekty, které generují zdokonalení územní integrace, zvýšení rozvojového potenciálu a regionální konkurenceschopnost, které následně vytváří základní předpoklady pro udržitelnost regionálního rozvoje. Vývojová tendence krajů pak závisí na tom, zda region získává nebo ztrácí konkurenční výhody ve srovnání s ostatními regiony. Konkurenceschopnost firem hraje v modelu zásadní roli. Celkem bylo pro model stanoveno 16 indikátorů s empiricky prokazatelným zásadním významem pro investiční rozhodování podniků. Tyto indikátory byly rozděleny do 6 skupin (Viturka, 2014):

- obchodní faktory (4) – blízkost trhů, koncentrace významných firem, podpůrné služby a přítomnost zahraničních firem;
- pracovní faktory (3) – dostupnost, kvalita a flexibilita pracovních sil;
- infrastrukturální faktory (3) – kvalita silniční a železniční sítě, informační a komunikační technologie a vzdálenost mezinárodních letišť;
- lokální faktory (2) – podnikatelská a znalostní základna a podpora veřejné správy;
- cenové faktory (2) – ceny nemovitostí a ceny práce;
- environmentální faktory (2) – městské a přírodní atraktivita a kvalita životního prostředí.

Výběr jednotlivých faktorů a hladiny jejich významnosti byly zjišťovány rozsáhlým mezinárodním výzkumem ve velkých podnicích a v dalších studiích¹. Výsledky významnosti faktorů určující konkurenceschopnost regionů na základě kvality podnikatelského prostředí jsou k vidění v následující tabulce (viz tabulka 1). Jednotlivé indikátory jsou rozděleny dle hladiny významnosti do 3 skupin – nejvíce významné,

¹ Evropská komise. *Ročenka přímých zahraničních investic Evropské unie*. Lucemburk: European Communities, 2001. ISBN 92-894-0644-5.

KLAASSEN, I. *Exercises in Spatial Thinking: Case Studies of Regional Development Issues*. Aldershot: Avebury Grower Company, 1988. ISBN 0566057107.

středně významné a nejméně významné. Jednotlivé faktory jsou dále seřazeny sestupně dle váhy významnosti.

Tabulka 1: Faktory kvality podnikatelského prostředí a jejich významnost

Nejvíce významné faktory	Středně významné faktory	Nejméně významné faktory
Podnikatelská a znalostní základna	Ceny nemovistostí	Přítomnost zahraničních firem
Dostupnost pracovních sil	Kvalita silniční a železniční sítě	Kvalita životního prostředí
Blízkost trhů	Ceny práce	Podpora veřejné správy
Koncentrace významných firem	Informační a komunikační technologie	Bízkost mezinárodních letišť
Kvalita pracovních sil	Podpůrné služby	Flexibilita pracovních sil
	Městské a přírodní atraktivita	

Zdroj: Viturka, 2014. Zpracování vlastní.

Jak uvádí tabulka 1, tak nejvýznamnější faktory, které ovlivňují investiční rozhodování podniků, jsou – Podnikatelská a znalostní základna, Dostupnost pracovních sil, Blízkost trhů, Koncentrace významných firem a Kvalita pracovních sil. Naopak nejméně důležitými byly shledány faktory – Přítomnost zahraničních firem, Kvalita životního prostředí, Podpora veřejné správy, Bízkost mezinárodních letišť a Flexibilita pracovních sil.

2. Regionální politika a její nositelé

Následující kapitola se bude zabývat podstatou regionální politiky, její definicí a funkcemi. Pokusí se představit její základní typy a pojetí. Regionální politika nemůže existovat sama o sobě, ale má několik nositelů, v ČR je to stát, kraje, obce a svazky obcí (mikroregiony a tzv. místní akční skupiny). Jednotliví představitelé budou zařazeni do právního systému ČR, budou vysvětleny jejich funkce, pravomoce a přístupy řízení.

2.1 Regionální politika

Regionální politika je dle Blažka a Uhlíře jednou z forem, kterou se vlády snaží o snížení rozdílů na regionální úrovni (Blažek, Uhlíř, 2002). Velikost těchto rozdílů je státními zásahy omezována souborem politik, včetně např. daňového systému, sociálního zabezpečení apod. Regionální politika je tedy konkrétním projevem úsilí společnosti a řízeným chováním vlád, které provádějí ekonomickou a sociální politiku, „*pomocí níž se státy snaží dosáhnout národních cílů, jako je ekonomický růst, sociální a politická stabilita, rovnost šancí obyvatel i rozdělování příjmů způsobem, který většina obyvatel považuje za spravedlivý a který je současně ekonomicky stimulační.*“ (Blažek, Uhlíř, 2002, s. 17)

Regionální politika, jak je uvedeno ve Strategii regionálního rozvoje ČR, představuje soubor intervencí, které ovlivňují rozložení ekonomických aktivit v území, k rozvoji infrastruktury a ke snížení nerovnováhy v sociálním rozvoji. Dle Damborského (in Wokoun, 2008) je veřejnou politikou, která využitím socioekonomických nástrojů ovlivňuje rozmístění hlavních socioekonomických zdrojů a aktivit za účelem harmonického rozvoje regionů (vymezených území). Regionální politika využívá poznatků o regionálním rozvoji, reálně ho ovlivňuje a regionální rozvoj zpětně působí na regionální politiku.

Regionální politika má dle Wokouna (2008) dvě základní pojetí, kterými jsou tradiční a moderní. Tradiční regionální politika se zaměřuje na snižování regionálních rozdílů, používá meziregionální přerozdělování, orientuje se na otázky lokalizace kapitálu a využití

surovin. Zaměřuje se na velké firmy, vyznačuje se značnou centralizovaností. Moderní regionální politika se orientuje zejména na problémy související s procesem rychlé restrukturalizace, podporuje inovativnost. Místo meziregionálního přerozdělování a zaměření na suroviny velkých firem se soustřeďuje na mobilizaci vnitřních zdrojů, informace, služby, malé a střední firmy. Vyznačuje se silnou decentralizovaností.

Gorzela a Kuklinski (1992) uvádí dva základní typy regionální politiky:

- Strategická regionální politika se snaží dosáhnout konkurenceschopnosti státu jako celku tím, že zaměří pozornost na posílení konkurenceschopnosti a atraktivity jádrových oblastí v daném státě.
- Pojišťovací regionální politika se orientuje na posílení vnitřní soudržnosti státu, snaží se zmírnit ekonomické a sociální problémy přímo v zaostávajících či strukturálně postižených regionech; toto pojetí je v současnosti využíváno hojněji.

Jak uvádí dokument Strategie regionálního rozvoje ČR 2014-2020, regionální politika má 3 základní funkce:

- růstovou – podpora využití potenciálu jednotlivých území;
- disparitní – řešení dlouhodobé regionální nerovnováhy;
- preventivní – předcházení rizikům budoucího vývoje.

Základním předpokladem pro existenci regionální politiky je dle Blažka a Uhlíře (2002) stanovení cílů a vymezení regionů, vůči kterým bude regionální politika uplatňována. Regionální politika státu obecně vyžaduje jednotný přístup (typologii) k posuzování problémů na celém území a rozhodování podle jednotných kritérií o tom, které územní celky jsou zaostávající nebo růstové a jakým způsobem mají být podporovány (Strategie regionálního rozvoje 2014–20, dále jen SRR 2014–20). Jak uvádí Žižka (2013), tak regionální politika využívá při naplňování svých cílů různých postupů vůči jednotlivým regionům. Základním motivem je dle něj plné využití všech výrobních faktorů a z toho plynoucí ekonomický růst. Neméně důležité je i optimální rozmístění firem v daném území. V dobách počátků regionální politiky byla snaha přesouvat pracovní síly z míst

s vysokou nezaměstnaností do oblastí s převahou nabídky pracovních sil. Nyní je tendence přesně opačná. Volí se strategie mobility pracovních míst za pracovníky.

Hlavním trendem regionální politiky v současnosti je její provázání s dalšími státními podpůrnými politikami, zejména se sociální a průmyslovou politikou. Sociální či polické motivy se uplatňují např. při řešení ekologických aspektů regionální politiky v otázce rozvíjení území na úkor životního prostředí. Regionální politika je společně s ostatními sektorovými politikami jedním z hlavních nástrojů pro koordinaci územního rozvoje na celostátní úrovni.

Regionální politika ČR je úzce provázána s regionální (kohezní) politikou Evropské unie, tzv. Politikou hospodářské a sociální soudržnosti EU, částečně i se Společnou zemědělskou a rybářskou politikou EU a jsou na ni navázány regionální politiky krajských samospráv.

2.2 Nositelé regionální politiky

Pro funkci regionální politiky je zásadní struktura veřejné správy a rozdělení kompetencí mezi státní správou, krajskou samosprávou a obecní samosprávou. Základem je kategorizace klíčových aktérů na jednotlivých prostorových úrovních, specifikace vazeb mezi aktéry a stanovení jejich rolí při naplňování reálných aktivit pro rozvoj. Zásadním znakem územní samosprávy v ČR je tzv. smíšený systém rozlišující činnost v samostatné a v přenesené působnosti.

2.2.1 Stát

Úloha státu v oblasti regionálního rozvoje spočívá v komplexní činnosti a usměrňování rozvojových aktivit, včetně alokace prostředků státního rozpočtu na zvolená opatření, vytváření právního, ekonomického a správního prostředí podporujícího činnost jednotlivých aktérů regionálního rozvoje. Hlavním nástrojem státu při podpoře regionálního rozvoje je dokument Strategie regionálního rozvoje ČR, aktuální verze je platná na období 2014-2020, schválena byla usnesením vlády ČR č. 344. v květnu 2013. Potřeby a specifika jednotlivých regionů musí brát v úvahu všechny rezorty na základě

zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů. Ústředním orgánem v oblasti regionální politiky státní správy ČR je Ministerstvo pro místní rozvoj (dále jen MMR). (SRR 2014–20). Cílem státní podpory regionálního rozvoje je růst socioekonomického a environmentálního potenciálu regionů, zvyšování jejich konkurenceschopnosti, vyvážený rozvoj regionální struktury státu a snižování nepřiměřených rozdílů v úrovni hospodářského a sociálního rozvoje a environmentálních podmínek regionů. Při uplatňování principu subsidiarity² je tedy úkolem státu zejména (SRR 2007–13):

- vytváření koncepce regionální politiky státu;
- analýza a identifikace regionálních disparit;
- určení problémových regionů, které je třeba podporovat z úrovně státu;
- stanovení rozsahu a zaměření podpory státu v rámci státních programů k odstranění regionálních disparit.

2.2.2 Kraj

Kraje vznikly jako vyšší územně správní celek (dále jen VÚSC) v roce 2000. Kraje jako vyšší územně samosprávné jednotky realizují významnou část rozvojových aktivit v území a tvoří klíčovou stavební jednotku tvorby a realizace regionálního rozvoje v ČR. Kraje koordinují rozvoj svého územního obvodu, spolupracují s ústředními správními úřady státní správy a koordinují zájmy obcí ve věcech regionálního rozvoje. Všechny kraje mají ze zákona danou povinnost mít vytvořený dokument o strategickém řízení územní jednotky kraje (může se lišit názvem- strategie, dokument, program rozvoje apod.) Kraje spolupracují v rámci Asociace krajů, pomocí které hájí své zájmy a práva. Existuje také řada bilaterálních či multilaterálních společných aktivit krajů (např. v oblasti dopravy či cestovního ruchu). (SRR 2014–20) Úkolem krajů je tedy zejména (SRR 2007–13):

² Subsidiarita = politická zásada, podle níž se rozhodování a zodpovědnost ve veřejných záležitostech má odehrávat na tom nejnižším stupni veřejné správy, který je nejbližší občanům; vyšší úrovně správy mají rozhodovat jen tam, kde si to povaha věci vyžaduje.

- koordinace rozvoje územního obvodu kraje a rozvoj odvětví v jejich samostatné působnosti;
- koncipování vnitřní rozvojové politiky krajů, zpracování a implementace rozvojových programů;
- stanovení regionálních rozvojových priorit, ovlivňování vývoje regionálních disparit v rámci kraje a zachování krajinné a hospodářské pestrosti území.

2.2.3 Obec

Obce jsou základní územní jednotkou (dále jen ZÚJ) regionálního rozvoje a nejčastějšími realizátory projektů na podporu regionálního rozvoje. Vytvářejí podmínky pro život i pro podnikání. Po zániku okresních úřadů r. 2002 vznikly jako nová správní úroveň obecní úřady v obcích s rozšířenou působností (dále jen ORP), jejichž počet je v ČR 205, a obce s pověřeným obecním úřadem (dále jen POÚ), kterých existuje 388 (oba údaje k 31. 12. 2014, Český statistický úřad, dále jen ČSÚ). Okresní úřady hrály důležitou roli v regionálním rozvoji daného území, avšak současné ORP a POÚ nemají svoji působnost jasně stanovenou. Jejich úkolem je plnění dílčích úkolů s procesem podpory regionálního rozvoje, součinnost s kraji a MMR. Obecně lze konstatovat, že úlohou obecní úrovně je koncepční a výkonná činnost samosprávných orgánů obcí v oblasti místního rozvoje, jejich iniciační činnost v oblasti řešení nadmístních problémů a definování nadmístních programů a jejich participace na realizaci regionálních programů. (SRR 2014–20)

2.2.4 Mikroregiony a MAS

Přestože je obec základní složkou regionu, při vyhodnocování jejího hospodářského rozvoje je třeba posuzovat i její vazby k dalším obcím v okolí, tzn. chápat její postavení v širším území. Důležitou platformou pro uplatňování rozvoje jsou tak různé formy meziobecní spolupráce. V r. 2010 existovalo v ČR 555 mikroregionů, tedy dobrovolných svazků obcí (min. dvou) zabývajících se komplexním rozvojem svého území. Do činnosti mikroregionů bylo zapojeno cca 86 % obcí ČR (oba údaje SRR 2014–20). Mikroregiony pokrývají většinu území každého z krajů ČR (obvykle kromě velkých měst). Přístupy krajů k podpoře mikroregionů se liší. V praxi jsou v činnosti jednotlivých svazků obcí znatelné

rozdíly. Část z nich působí pouze jako volné seskupení fungující ze své vlastní iniciativy a podporující danou územní oblast. Další skupinu aktérů tvoří místní akční skupiny, které pracující na základě metody LEADER a jsou důležitým aktérem rozvoje na místní úrovni. Úkolem MAS je stanovit a provádět strategii místního rozvoje, rozhodovat o rozdělování finančních zdrojů a spravovat je. (Přístup Leader, 2006) K září r. 2015 působilo v ČR 171 MAS. Na území Karlovarského kraje (dále jen KK) je to 5 členů Národní sítě MAS, konkrétně MAS Vladař o.p.s., MAS Sokolovsko o.p.s., MAS 21 o.p.s., Občanské sdružení „Místní akční skupiny Krušné hory západ“ a MAS Náš region o. s. (KS MAS, 2016)

Koordinace a vzájemná spolupráce různých subjektů je základem pro udržitelnost a přidanou hodnotu území. Kvalita výstupů ústřední státní správy závisí nejen na odbornosti jednotlivých resortů, ale také na vzájemné provázanosti a komunikaci se subjekty na všech úrovních řízení. Pro účinné naplňování jednotlivých veřejných politik je důležitý vztah státní správy a územní samosprávy. (SRR 2014–20)

Kromě mikroregionů, které fungují na základě jedinečné meziobecní spolupráce existují i jiná dělní regionů a jejich propojení. Exkurz do jejich klasifikace bude proveden v následující kapitole.

3. Klasifikace regionů

Základní členění regionů je již vymezeno v 1. kapitole. Kromě tohoto tradičního dělení je možné regiony rozdělovat i dle jiných kritérií. Podle geografického vymezení je Samson (2001) dělí na urbanistické, sociální a ekonomické. Na základě hierarchie je možno dělit regiony na makroregiony, mezoregiony, mikroregiony a subregiony, jak uvádí Hampl, Gardavský a Kühnl (1987). Následující text detailněji probere členění dle geografických a administrativních hledisek zasazených do existence ČR jako členěného celku.

3.1 Geografické regiony

SRR 2014–20 uvádí ve svém slovníku úroveň geografických regionů následovně:

- lokální úroveň – území jedné, či několika obcí;
- mikroregionální úroveň – správní obvody ORP, správní obvody POÚ, či území svazků obcí;
- (mezo)regionální úroveň – území krajů;
- makroregionální úroveň – národní úroveň, území ČR.

3.2 Administrativní regiony v EU

Pro účely srovnávání statistických dat rámci EU byl vytvořen jednotný systém klasifikování územních statistických jednotek NUTS – Nomenclature of Units for Territorial Statistics, v překladu Nomenklatura územních statistických jednotek. Vymezení jednotlivých úrovní NUTS je charakterizováno počtem obyvatel a rozlohou. Od r. 1988 je klasifikace NUTS používána v legislativě EU zejména pro úkoly spojené s čerpáním ze Strukturálních fondů EU. Klasifikace NUTS je dále určena pro:

- shromažďování, zpracování a harmonizaci regionálních statistik EU;
- sociálně-ekonomické analýzy regionů;
- vymezení regionální politiky EU.

Pro normalizovanou klasifikaci územních celků v ČR slouží klasifikace CZ – NUTS. Využívá se především pro statistické účely, dále pro potřeby analytické a pro potřeby poskytování údajů ve vztahu k EU. Na základě ústavního zákona je ČR dělena od 1. 1. 2000 na 14 krajů (VÚSC). Průměrná velikost těchto krajů je v porovnání s průměrem NUTS 2 v ostatních členských zemích EU menší co do počtu obyvatel i co do rozlohy. Bylo proto nutné na této úrovni vytvořit sdružené kraje, tzv. regiony soudržnosti. Vytvoření této úrovně v podmínkách ČR má ryze statistický charakter pro administrování finančních prostředků strukturálních fondů EU pomocí regionálních operačních programů. Proto v nich byly zřízeny tzv. regionální rady regionu soudržnosti. Výbor regionální rady volí krajská zastupitelstva. Do r. 2007 byly v systému NUTS vedeny také okresy a obce. Od 1. 1. 2008 byly tyto jednotky převedeny do systému LAU – Local Administrative Units, v překladu Místní samosprávné jednotky.

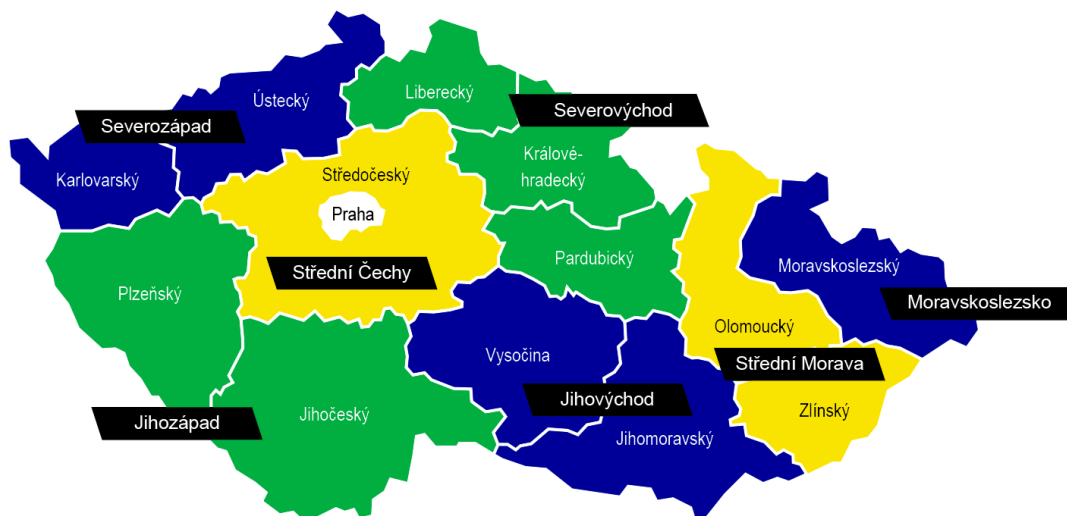
Jednotlivé úrovně územních jednotek klasifikace CZ – NUTS jsou uvedeny v tabulce 2.

Tabulka 2: Úrovně CZ – NUTS

Úroveň	Jednotka	Funkce	Počet
NUTS 0	stát - ČR	administrativní	1
NUTS 1	území- území celé ČR	neadministrativní	1
NUTS 2	oblasti- tzv. regiony soudržnosti	neadministrativní	8
NUTS 3	kraje - VÚSC	administrativní	14
LAU 1 (dříve NUTS 4)	okresy	neadministrativní	77
LAU 2 (dříve NUTS 5)	obce - ZÚJ	administrativní	6253

Zdroj: BusinessInfo.cz, ČSÚ, PÚP. Zpracování vlastní.

Přehled jednotek NUTS v ČR, jejich rozdělení a poloha jsou znázorněny na obrázku 2.



Obrázek 2: Jednotky NUTS 2 a NUTS 3 v ČR
Zdroj: MMR, 2012.

KK společně s Ústeckým krajem tvoří region soudržnosti Severozápad s přiřazeným kódem CZ04. Součástí územní jednotky NUTS 3 v KK jsou 3 okresy úrovně LAU 1 – Karlovy Vary, Sokolov a Cheb.

3.3 Regiony dle stupně rozvoje

Na základě metodiky hodnocení, kdy se sledují sociálně-ekonomický potenciál, polohový potenciál a dynamika vývoje, je území ČR dle SRR rozděleno na tři základní typy z hlediska rozvojových znaků – rozvojová území, stabilizovaná území a periferní území. V kombinaci s ukazateli hustoty zalidnění a počtu obyvatel jsou tyto typy dále rozděleny dle stupně urbanizace na urbanizované oblasti a venkov (rozlišujícím kritériem je hustota zalidnění 100 obyv. /km²)

3.3.1 Rozvojová území

- Metropolitní oblasti (oblasti s koncentrací nad 300 tis. obyvatel).

Jejich jádry jsou největší města v ČR (Praha, Brno, Ostrava, Plzeň). Jsou zde koncentrovány funkce nejvyššího řádu (administrativa, finanční sektor, věda a výzkum, vysoké školství, infrastruktura, manažerské struktury). Výrazným trendem ve vývoji jejich prostorové struktury je intenzivní suburbanizace³ ovlivňujících jejich celkový vývoj. V těchto metropolitních oblastech se tvoří více jak 55 % HDP ČR, žije zde více jak 45 % obyvatel a mají klíčový význam pro ČR z hlediska ekonomického růstu a mezinárodní konkurenceschopnosti.

- Sídelní aglomerace (území s koncentrací 100 tis. – 300 tis. obyvatel)

Jedná se o aglomerace, jejichž jádry jsou zbývající krajská města. Tato centra jsou se svým zázemím poměrně intenzivně propojena hospodářsky, infrastrukturně, dojížděnkou za prací a službami. U většiny sídelních aglomerací jsou patrné výraznější rozdíly mezi jejich centry a okolním zázemím z hlediska charakteru osídlení i ekonomické základny. Některé aglomerace patří mezi významná dynamicky se rozvíjející růstová centra, jiné se naopak vyznačují koncentrací problémových socioekonomických ukazatelů, většina z nich však zaujímá z hlediska rozvojových impulsů neutrální pozici.

- Regionální centra a jejich zázemí (území s koncentrací 25 tis. – 100 tis. obyvatel)

Patří sem hospodářská střediska regionálního významu a jejich zázemí s vyšší koncentrací obyvatel a větším počtem podnikatelských subjektů. Jejich jádra často představují v daném regionu dominantní centra zaměstnanosti.

Tyto tři typy území lze shodně charakterizovat jako vysoce urbanizovaná území, v nichž budou primárně převažovat problémy a předpoklady spojené s urbánním rozvojem.

³ Suburbanizace = fáze růstu měst vyznačující se přesunem obyvatelstva a společenských činností z jádra měst na předměstí, která jsou za hranicí souvisle zastavěného městského území, čili do okrajových zón města; důležitým znakem je dekoncentrace obyvatelstva a společenských aktivit, která vede k decentralizaci celého města.

3.3.2 Stabilizovaná území

Území ČR, která se nacházejí mimo metropole, aglomerace a regionální centra a zároveň tvoří periferní území, jde spíše o mikroregionální centra. Stabilizovaná území je možné popsat jako ekonomická a sídelní střediska s omezeným regionálním významem, která tvoří se svým zázemím relativně funkční oblasti. Jedná se o území, která v dlouhodobém hledisku nevykazují významné negativní socioekonomické charakteristiky (např. nezaměstnanost, vylidňování, environmentální zátěže nebo nedostatečná vybavenost), ale zároveň nejsou „hybatelem“ socioekonomického rozvoje v regionu. Důsledkem jejího postavení je skutečnost, že část místního obyvatelstva musí vyjíždět za prací a do škol mimo tyto funkční oblasti.

3.3.3 Periferní území

Jedná se o geograficky odlehlá a dlouhodobě problémová území (např. příhraniční oblasti, horské oblasti nebo území se specifickými problémy). Jedná se o území, ve kterých se kumulují negativní charakteristiky, které spočívají např. v nedostatečné vybavenosti území, ve špatné dopravní dostupnosti či vysoké nezaměstnanosti. Hlavním znakem pro tato území je většinová vyjíždka místních obyvatel za prací a do škol a časté pokračující vylidňování.

Stabilizovaná území a periferní území se převážně vyznačují podprůměrnou hustotou zalidnění (pod 100 obyv. / km²) a lze je společně nazvat pojmem venkov.

3.4 Státem podporované regiony

Jedná se o nejproblémovější části ČR, které ve svém sociálně ekonomickém rozvoji významně zaostávají za ostatními územními celky. Vymezení těchto regionů je navrženo v § 4 zákona č. 248/2000 Sb. o podpoře regionálního rozvoje. Tyto regiony jsou definovány na úrovni ORP na základě celkové analýzy sociálně ekonomických podmínek rozvoje území. Oproti předchozímu období se v současně platné SRR ČR 2014–20 člení podporované regiony pouze na Hospodářsky problémové regiony a Ostatní regiony, kam

dále patří Sociálně znevýhodněné oblasti a Současné nebo bývalé vojenské újezdy. Cílem podpory je posílit rozvojový potenciál regionů a snížit rozdíly mezi ekonomicky silnějšími a problémovými regiony. Na zařazené ORP pak jsou více soustředěny pobídky operačních a resortních dotačních programů. (Žižka, 2013)

3.4.1 Hospodářsky problémové regiony

Díky víceméně shodným charakteristikám negativního vývoje se dříve vymezené kategorie tzv. strukturálně postižené a hospodářsky slabé regiony, slučují pod jedno označení. V rámci republikového srovnání vykazují z hlediska vybraných hospodářských a sociálních ukazatelů podstatně nižší úroveň, než je průměrná úroveň v ČR. Hospodářsky problémové regiony jsou charakterizované především nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, nízkou životní úrovní, nízkým stupněm ekonomické výkonnosti, nízkým průměrným příjmem obyvatel a nepříznivým demografickým vývojem. Jako hospodářsky problémový region je v současné verzi SRR ČR vymezeno 57 ORP z 10 krajů ČR. Tyto regiony pokrývají 24,7 % rozlohy státu a žije v nich 24,8 % obyvatel ČR. Na území KK jsou takto označeny ORP Cheb, Kraslice, Ostrov a Sokolov, což je při existenci 7 ORP nadpoloviční většina územích jednotek v tomto kraji.

3.4.2 Ostatní regiony

Mezi sociálně znevýhodněné oblasti patřící do kategorie „ostatní regiony“ jsou řazeny ORP vykazující dlouhodobou nezaměstnanost a výskyt sociálně vyloučených lokalit a lokalit ohrožených sociálním vyloučením. Mimoto jsou spojené s potenciálním sociálním napětím a s vyšším výskytem sociálně-patologických jevů (drogy, lichva, gamblerství). Zařazení do této kategorie se vypočítává dle míry dlouhodobé nezaměstnanosti, počtu vyplacených dávek a odhadu počtu romských obyvatel.

Do kategorie Ostatní regiony jsou dále členěna území současných a bývalých vojenských újezdů. Vojenské újezdy byly zřízeny jako zvlášť vyčleněná území pro potřeby obrany státu, avšak díky utlumování vojskové činnosti se jeví z hlediska výcvikových potřeb armády jako nadbytečné. V r. 1991 došlo ke snížení počtu vojenských újezdů na území ČR

z původních 8 na současných 5. Rozlohou největším vojenským újezdem je areál Hradiště v KK. Všechny 8 oblastí je s ohledem na svoji specifickou a potřebu komplexní integrace do civilního sektoru zahrnuto do státem podporovaných regionů. Avšak konkrétní koncepce zaměření podpory rozvoje a její možnosti jsou stále v jednání. (SRR 2014–20)

4. Strategické řízení a plánování

Od regionu a jeho klasifikaci se práce nyní odkloní k plánované a promyšlené taktice – ke strategii. Budou vysvětleny klíčové pojmy mise, vize, cíl a strategie jednotky ve veřejné správě. Bez jejich objasnění by nebylo možné pochopit činnosti strategického řízení a plánování. Každý subjekt, který chce v budoucnu vykázat jakoukoliv činnost vedoucí ke zlepšení současného stavu, by si měl určit misi, vizi, jednotlivé cíle a naplánovat si činnosti, jak tohoto zlepšení dosáhnout. Tomuto tématu se bude věnovat následující kapitola.

4.1 Mise, vize, cíle a strategie

Jak uvádí autorky publikace z Masarykovy Univerzity v Brně (Hrabalová, Klímová, Nunvářová, 2005), mise je určité vyjádření hlavního smyslu nebo poslání organizace. Mise říká, proč veřejná organizace nebo program existují, co je jejich úkolem a pro koho pracují. Mise určuje a popisuje široké souvislosti existence instituce a služeb, které poskytuje a tvoří základ pro definování strategických cílů (viz dále). Oproti tomu vize je vyjádření žádoucího budoucího stavu. Smyslem vize je určit obecnou orientaci regionu do budoucna. Vize je stav cílové situace a měla by respektovat přání a potřeby všech účastněných v regionu. Úkolem čelních představitelů managementu je promítnutí těchto misí a vizí do specifických programů a jejich implementace.

Cíle by měly být určeny tak, aby splňovaly určité vlastnosti. K určení cílů se využívá metoda SMART, kde jednotlivá písmena tohoto slova vyjadřují požadované vlastnosti cílů:

S (stimulating) – cíle musí stimulovat k dosažení co nejlepších výsledků;

M (measurable) – dosažení cílů by mělo být měřitelné;

A (acceptable) – cíle by měly být akceptovatelné i ze strany těch, kdo je budou plnit;

R (realistic) – cíle musí být reálně dosažitelné;

T (timed) – dosažení cílů je časově ohraničeno.

Cíle je vhodné definovat v postupných krocích a následně je hierarchicky uspořádat. Nejprve formulujeme cíle obecné (globální, strategické), dále cíle specifické a operační (př. pro jednotlivé oblasti nebo úrovně) a na závěr stanovíme priority a významnost těchto cílů (Keřkovský, Vykypěl, 2006). Strategické, specifické i operační cíle by měly být dle Wokouna (2008) zdůvodněny na základě identifikovaných potřeb a problémů v regionu (i jeho mikroregionech, městech, obcích či skupinách obyvatel a firem). Na stanovené cíle je třeba navázat opatření, které se rozpracují na úroveň aktivit či akcí. Důležité je propojení mezi socioekonomickou analýzou, SWOT analýzou, jednotlivými úrovněmi cílů programu, prioritami a opatřeními. Naplnění takto stanovených cílů by mělo spočívat v relativně vyváženém prostorovém rozvoji sídelní sítě, ve vyrovnaném přístupu všech obcí k základní technické a občanské infrastruktuře, v péči o přírodní a sociokulturní prostředí a v podpoře dynamických rozvojových center regionu.

Slovo strategie původně označovalo schopnost, jak řídit vojenské operace. Chandler uvádí jednu z nejstarších definic strategie, která říká, že „*strategie je určení základních dlouhodobých cílů subjektu, způsobu jejich dosažení a alokace zdrojů nezbytných pro uskutečnění těchto cílů*“ (Chandler, 1974, s 56). Strategie může být také definována jako „*trajektorie nebo dráha směřující k předem stanoveným cílům*“ (Mallya, 2007, s. 17). Ekonomický slovník říká, že „*strategie podniku je příprava podniku na budoucnost a že podmínkou zpracování kvalitní strategie je pochopení principů strategického myšlení*“ (Hindls, Holman, Hronová, 2003, s. 392). Z citovaných definic lze obecně říci, že strategie je způsob identifikace a dosahování cílů v dlouhém časovém období.

Johnson a Scholes (1993) uvádějí následující základní charakteristiky strategie a strategického rozhodování:

1. strategie míří do vzdálenější budoucnosti;
2. strategie by měla subjektu zajistit určitou konkurenční výhodu;
3. strategie by měla dosahovat souladu mezi aktivitami subjektu a jejím prostředím;
4. strategie má stavět na klíčových zdrojích a schopnostech;
5. strategie by měla vymezovat základní způsoby zajištění zdrojů potřebných pro realizaci strategie;
6. strategie určuje úkoly na taktické a operativní úrovni řízení;

7. strategie musí zohledňovat firemní hodnoty, očekávání stakeholders⁴ a firemní kulturu.

Výše zmíněné body jsou charakteristické pro firmu v tržním prostředí, avšak můžeme je adaptovat i do prostředí veřejného.

Daná strategie je následně implementována prostřednictvím opatření, které mohou mít například podobu- legislativní, programu, projektů nebo služeb poskytovaných institucemi veřejné správy, investiční či finanční (dotace, půjčky apod.). Opatření reagují na dílčí problémy v rámci problémových oblastí. Opatření, stejně jako cíle, mohou být platná pouze za určitých podmínek, a to pokud:

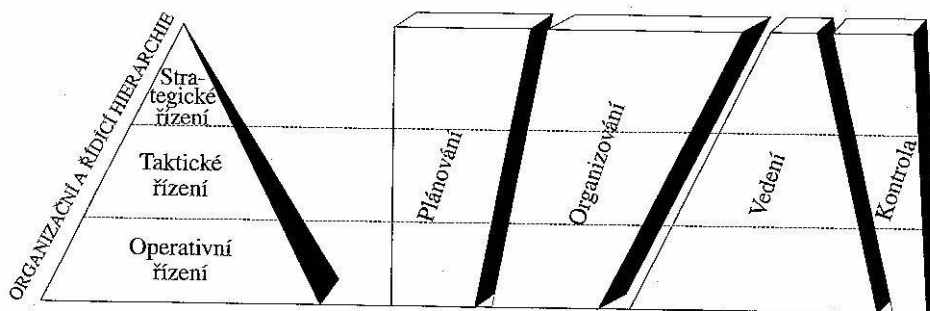
- jsou realizovatelná;
- mají žádoucí dopad a účinek;
- jsou hospodárná;
- jsou nezbytná pro naplnění strategických cílů.

Nositelem opatření může být jednak správa kraje, další instituce veřejné správy nebo subjekty soukromého sektoru (podniky, neziskové organizace). (SRZ KK)

4.2 Strategické řízení

Jak uvádí Keřkovský a Vykypěl (2006), tak strategické řízení se zabývá aktivitami, které by měly vést k dlouhodobému souladu mezi posláním instituce, jejími dlouhodobými cíli a disponibilními zdroji určené k jejich dosažení. Všechny tři úrovně řízení, operativní, taktické i strategické, lze charakterizovat jako směs základních manažerských činností – plánování, organizování, vedení a kontrola. Hierarchické uspořádání a proporce činností na jednotlivých úrovních řízení lze vidět na následujícím obrázku (viz obrázek 3).

⁴ Stakeholders = všechny osoby a instituce, které mají s organizací cokoliv do činění; zaměstnanci, management, představitelé regionu, stát, dodavatelé, odběratelé aj.



Obrázek 3: Struktura manažerských funkcí na jednotlivých úrovních řízení
Zdroj: Keřkovský, Vykypl, 2006, s. 4.

Strategická úroveň určuje cíle a úkoly taktické úrovně, která je přenáší do úrovně operativní. Strategické řízení se liší jak časovým horizontem realizace cílů, zpravidla se jedná o roky, tak i rozhodováním. Wokoun (2008) dodává, že v organizacích veřejného sektoru je strategické rozhodování značně ovlivněno politickými podmínkami, dále omezením investičního kapitálu a poměrně omezenou svobodou manažerů při změně strategie. Dominantní formou strategického rozhodnutí je snaha o vyšší efektivitu a udržení, popř. zlepšení služeb při omezených nákladech. Oproti komerčním organizacím mají ve veřejných službách nastaveny obtížnější kritéria při rozhodování (např. při výběru investora či realizátora daného projektu).

Strategické řízení je dlouhodobý proces, který od svého počátku, tedy od ideje záměru, až po jeho realizaci zahrnuje velké množství vzájemně provázaných aktivit. Obecně je lze rozdělit do tří fází (Wokoun, 2008):

- Strategická analýza – shrnuje veškeré poznatky o daném regionu. Jejím účelem je charakterizovat klíčové vlivy na současný a budoucí vývoj a možnosti, které jsou z hlediska vnitřního i vnějšího prostředí a kvalifikaci regionu dostupné.
- Návrh strategie – je tvůrčí fází celého procesu. Jeho součástí je specifikace základního atributu „kde jsme a kam se chceme dostat“ a dále hledání, formulování a zhodnocení možných cest, jak se k vytyčenému cíli dostat.
- Implementace strategie – zabývá se převodem strategie do praxe. Stanovuje úkoly, které je třeba splnit, způsob jejich realizace (postupy, metody), personální zajištění procesu (včetně přeškolení či nábory nových zaměstnanců), odpovědnost

organizačních útvarů i jednotlivců za provedené úkoly, způsob vzájemného informování, zdroje financování celého procesu realizace, způsob provádění kontroly (monitoringu) a zpětné vazby.

Podle Keřkovského a Vykypěla (2006) by strategické řízení mělo být chápáno jako nikdy nekončící proces, posloupnost opakujících se a na sebe navazujících kroků. Počínaje definováním poslání, cílů a vytvoření strategické analýzy a konče formulací možných variant řešení (strategií), výběrem a implementací optimálních strategií a kontrolou průběhu jejich realizace. Produktem strategického řízení je strategie či strategický plán. Na tvorbu a realizaci strategie mají vliv různé subjekty v regionu a je na vedení (managementu) této územní jednotky, aby tyto vlivy či rizika správně identifikovalo a reagovalo na ně.

4.3 Strategické plánování

Strategické plánování je ucelený proces vytváření a prosazování společného zájmu regionu. Skládá se ze situační analýzy, formuluje rozvojové vize a cíle rozvoje, vhodné strategie a opatření k jejich dosažení a nakonec obsahuje návrh vlastní realizace a systém kontroly. Strategické plánování je „moderní způsob, jak definovat koncepce rozvoje a cíle určité entity (město, region, firma)“ (Wokoun, 2003, s. 174). V následující kapitole bude strategické plánování zaměřeno právě na tyto dílčí entity.

5. Strategické regionální plánování

Strategické regionální plánování se řídí stejnými zásadami jako strategické plánování nadřazené jednotky, avšak musí brát v úvahu a řídit se cíli této jednotky. Ježek uvádí (in Wokoun, 2008), že strategické regionální plány poskytují řešení problémů pro větší počet obcí a měst, vznikají díky střetu zájmů a názorů důležitých regionálních aktérů a jejich cílem je koordinace regionálního rozvoje. V legislativě ČR je strategické plánování zakotveno v zákoně č. 128/2000 Sb., o obcích, č. 129/2000 Sb., o krajích a v zákoně č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje. Tato kapitola vysvětlí význam strategického regionálního plánování, propojení strategického a územního plánování a dále význam tvorby strategických plánů a jejich cíle. V dalších částech kapitoly bude stručně charakterizován základní strategický dokument pro realizaci regionální politiky v ČR, jeho vize a cíle na léta 2014–2020 a poslední část bude věnována strategickým dokumentům krajů.

5.1 Význam strategického regionálního plánování

Z pohledu teorie řízení je strategické plánování výchozím bodem cesty k dosažení cílů. Podle Wokouna (2008) spojuje naši výchozí situaci, to znamená, kde jsme, s tím, kam chceme jít. Realizace stanovených cílů závisí jak na kvalitě plánovacího procesu, tak i na ostatních manažerských funkcích (vedení, koordinace, organizování, komunikace a kontrola. Pak může být strategické plánování účinné. Současný ekonomický a sociální vývoj se vyznačuje neustálými změnami, zvyšující se neurčitostí, chaosem a riziky špatných rozhodnutí, a strategické plánování by mělo vnést do komunální a regionální politiky konzistentnost a uvažování v dlouhodobějším měřítku. Strategické plány by pak měly vyjadřovat spíše celkovou a flexibilně reagující strategii zaměřeno na podporu a stimulaci žádoucích vývojových trendů. (Ježek, 1995) Strategické plánování může být nástrojem pro posilování důvěry podnikatelů a občanů ve veřejnou správu. Dále může překlenout personální změny, ke kterým často dochází po volbách, může omezovat krátkodobé politické vlivy a díky své koordinační funkci může také přispívat k vyšší efektivitě nakládání s veřejnými financemi.

5.2 Vztah strategického a územního plánování

Tabulka 3: Porovnání strategického a územního plánování

	Strategické plánování	Územní plánování
Vznik, zpracování a schvalování	Dobrovolná spolupráce aktérů regionálního rozvoje	Určeno zákonem o územním plánování a stavebním řádu
Oblast zájmu	Ekonomika, pracovní trh, bydlení, infrastruktura, sociální oblast, ŽP, aj.	Materiálně-technické zázemí území- funkční využití území, vedení technické infrastruktury aj.
Charakteristika	Pozitivní, integrované	Regulační, restriktivní

Zdroj: Ježek in Wokoun, 2008, s. 41. Zpracování vlastní.

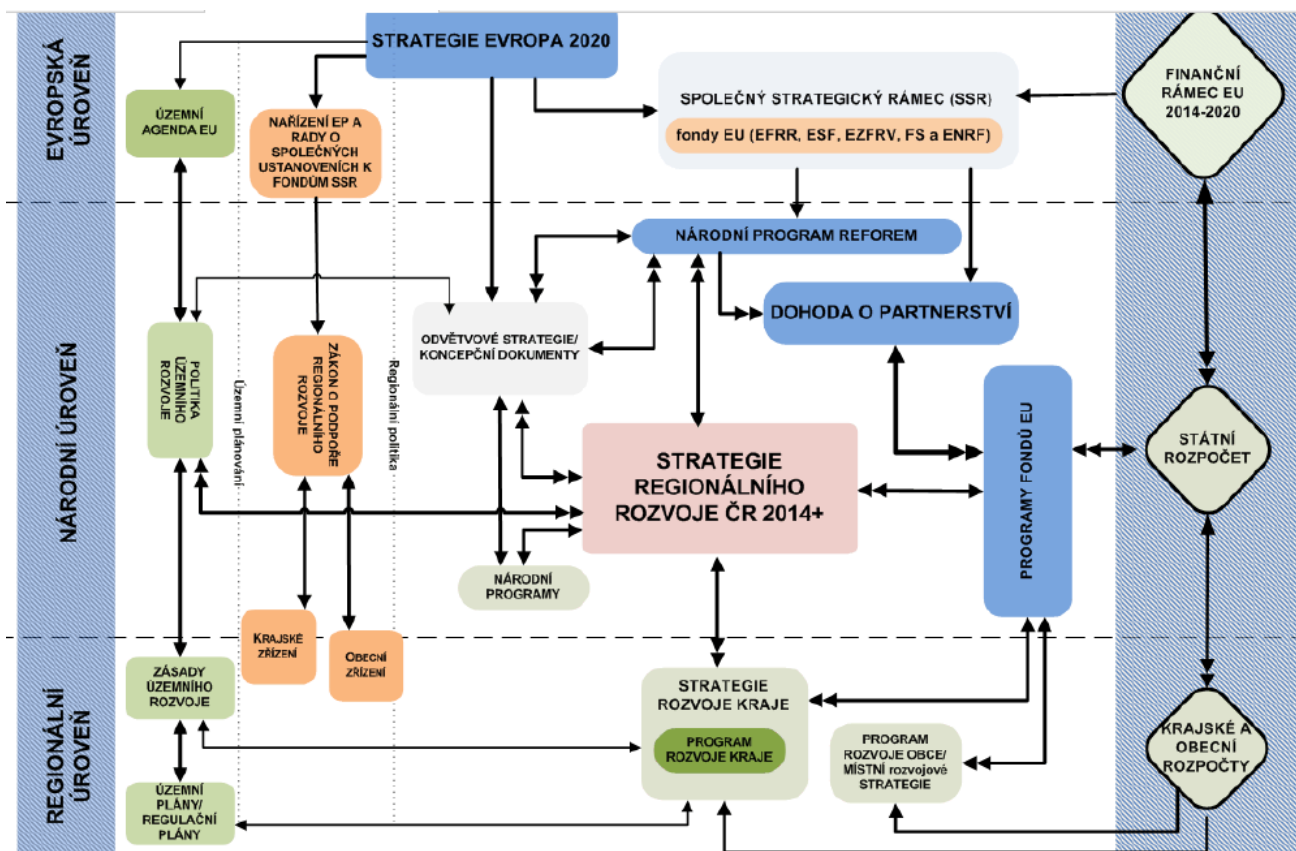
Srovnání strategického a územního plánování lze vidět v tabulce 3 výše. Rozdíly jsou v celkové „povaze“ jednotlivých plánů, v legislativním zakotvení jejich vzniku (cíle, obsah, postupy) i v samotných oblastech, kterými se plány zabývají. Avšak i přes tyto rozdíly je potřebná jejich vzájemná provázanost. Zdali by strategické plány měly naplňovat představy územního uspořádání nebo by naopak měly územním plánům předcházet plány strategické je v ČR nezodpovězenou otázkou. V právním uspořádání ani praxi není zcela jasný návod, který z plánů vytvořit dříve a který je pro region primárně určujícím. Urbanisté a územní plánovači jsou toho názoru, že strategické regionální plány by měly doplňovat formální a závazné územní plány. Naopak zastoupení regionalistů je přesvědčeno, že strategické plány jsou vhodným předstupněm plánů územních a měly by jim tak předcházet. (Wokoun in Kadeřábková, 2004)

5.3 Strategický plán

Pod pojmem strategický (regionální) plán si lze představit různé rozvojové dokumenty, které se v ČR vytvářejí na úrovni obcí, měst, mikroregionů či jiných sdružení obcí a měst, krajů, regionů soudržnosti a státu. V praxi se s nimi lze setkat pod různými názvy –

strategie regionálního rozvoje, regionální rozvojové koncepce, program hospodářského a sociálního rozvoje, integrované strategie, program rozvoje kraje apod. V některých případech se místo pojmu „plán“ používá ve stejném významu označení „program“. Program by však měl být chápán spíše jako označení pro souhrn konkrétních aktivit (opatření, projektů) potřebných k realizaci plánovaných cílů. Programy mají také oproti plánu krátkodobější charakter (Ježek in Wokoun, 2008). V regionálních strategických plánech by se měly odrážet cíle a opatření ostatních sektorových politik (zemědělství, životního prostředí, průmyslu aj.), regionální politiky ČR a politiky územního rozvoje (územní plánování). Avšak neměly by řešit všechna témata a aspekty týkající se regionálního rozvoje, ale pouze ty, na kterých se významní aktéři regionálního rozvoje primárně dohodnou. Vyřešení absolutně všech regionálních problémů není ani z dlouhodobého časového hlediska (5–10 let) platnosti plánu reálně možné.

Celý systém strategických dokumentů (plánů) na území ČR znázorňuje schéma na obrázku 4.



Obrázek 4: Schéma vazeb mezi plánovacími dokumenty ČR
Zdroj: Strategie regionálního rozvoje ČR 2014–2020, 2013, s. 130.

Obrázek lze horizontálně rozdělit na 3 úrovně. Nejvyšší nadřazený stupeň řízení je realizován na evropské úrovni, středním stupněm je úroveň národní, zahrnující řízení na úrovni státních institucí ČR, a nejnižším stupněm je úroveň regionální, kam patří fungování krajů a obcí jako aktérů regionální politiky. Nižší úroveň je vždy podřízená a nesmí být v rozporu s úrovní vyšší, jak obsahem jednotlivých dokumentů, tak i systémem řízení dílčích politik. Vertikálně se dá obrázek rozdělit opět na několik oddílů. Zleva jsou zeleně vyznačeny politiky plánování územního rozvoje, jejíž dokumenty slouží jako nástroj pro koordinaci územně plánovací činnosti daných území. Oranžově jsou ve sloupci označeny zákony a nařízení, které regionální politiku na jednotlivých stupních legislativně ukotvují. Další část obsahuje pole s vyznačením strategických dokumentů. Hlavním zastřešujícím strategickým dokumentem na evropské úrovni, který nastiňuje podobu „evropského sociálně tržního hospodářství pro 21. století“ a definuje hlavní ideály, kterých by měla EU dosáhnout do r. 2020, je materiál Strategie Evropa 2020. Na národní úrovni existuje jako hlavní strategický dokument SRR ČR, ze které dále vychází krajské a obecní materiály řídící regionální politiku rozvoje (viz dále). V pravé části obrázku jsou modře vyznačeny zdroje pro realizaci regionální politiky prostřednictvím navržených priorit a opatření. Jsou to prostředky z fondů Společného strategického rámce, dále pak finanční prostředky z národních a krajských zdrojů. Vlevo od tohoto sloupce jsou pak znázorněny dokumenty, které rozpracovávají úkoly a cíle strategických dokumentů do podoby investičních priorit financovatelných v rámci uvedených fondů. (SRR 2014–20)

5.4 Strategie regionálního rozvoje ČR

SRR ČR je základním koncepčním dokumentem pro podporu regionálního rozvoje. Strategie je nástrojem realizace regionální politiky a koordinace působení ostatních veřejných politik na regionální rozvoj. Skládá se z analytické a implementační části a obsahuje sociálně-ekonomickou analýzu stavu regionálního rozvoje území ČR a jejích krajů, SWOT analýzu (zejména analýzu silných a slabých stránek v rozvoji krajů), strategickou vizi a dlouhodobé i dílčí cíle regionálního rozvoje. Dále obsahuje zásady pro vypracování regionálních programů rozvoje a vymezení státem podporovaných regionů. Z časového hlediska jde o střednědobý dokument, který obsahuje dlouhodobý pohled na regionální rozvoj ČR (vize) i krátkodobé kroky realizace. Formuluje přístup státu

k podpoře regionálního rozvoje a je základním východiskem pro tvorbu strategií a programů rozvoje krajů. (Wokoun, 2008)

5.4.1 SRR ČR a spojitost s EU

Prvním regionálním strategickým a programovým dokumentem v ČR byla SRR ČR přijatá vládou v r. 2000. Současná verze byla přijata v květnu r. 2013 usnesením vlády ČR č. 344 a je platná na období 7 let, tedy 2014–2020 (MMR, 2013). SRR ČR 2014–2020 je klíčový rozvojový dokument, který je plně kompatibilní s Národním programem reforem a tematickými cíli fondů EU. Navazuje na předchozí SRR ČR 2007–2013 a vychází ze strategických dokumentů Evropské unie. Stěžejním je evropský dokument Evropa 2020 (viz obrázek 4). Strategie Evropa 2020 se zaměřuje na tři hlavní priority (SRR 2014–20):

- Inteligentní růst – rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích.
- Růst podporující začlenění – podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností.
- Udržitelný růst – podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje.

5.4.2 Vize a cíle SRR 2014–20

Představa o dlouhodobém směřování rozvoje je zformulována ve vizi regionálního rozvoje. ČR chce být v dlouhodobém horizontu:

- zemí konkurenceschopnou, využívající kvalitní lidské zdroje a vzdělávací, výzkumnou a inovační infrastrukturu pro rozvoj znalostní ekonomiky;
- zemí využívající svoji geografickou polohu k prohloubení vazeb a spolupráce ve střeoevropském prostoru;
- zemí rozvíjející udržitelným způsobem pozitivní specifika jednotlivých regionů a podporující jejich vnitřní hospodářskou, sociální a environmentální soudržnost;
- zemí s funkčními vazbami mezi venkovskými a městskými oblastmi, chránící své přírodní, krajinné a kulturní hodnoty a vhodně využívající jejich potenciál.

Cíle regionální politiky odráží základní funkce regionální politiky a vychází z analytických závěrů a vývojových tendencí v oblasti regionálního rozvoje.

Globální cíl: „*zajistit dynamický a vyvážený rozvoj území České republiky se zřetelem na kvalitu života a životního prostředí; přispět ke snižování regionálních rozdílů a zároveň umožnit využití místního potenciálu pro posílení konkurenceschopnosti jednotlivých územně správních celků (územních jednotek).*“ (SRR 2014–20, s. 80)

Globální cíl je rozveden ve čtyřech základních cílech regionální politiky korespondujících s prioritními oblastmi SRR.

Základní cíle:

Cíl 1. Růstový - podpořit zvyšování konkurenceschopnosti a využití ekonomického potenciálu regionů.

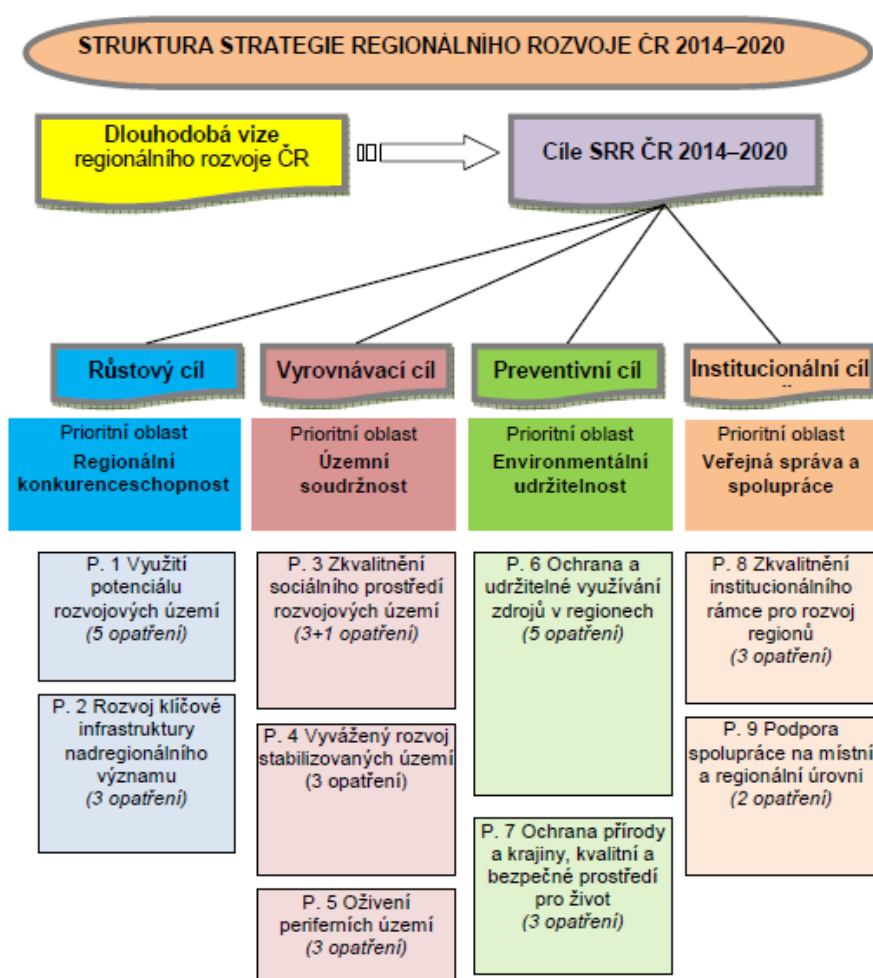
Cíl 2. Vyrovnávací - zmírnit prohlubování negativních regionálních rozdílů.

Cíl 3. Preventivní - posílit environmentální udržitelnost.

Cíl 4. Institucionální - optimalizovat institucionální rámec pro rozvoj regionů.

Schéma jednotlivých cílů, prioritních oblastí a priorit lze vidět na následujícím obrázku 5. Každému cíli byla přiřazena jedna prioritní oblast, která se dále rozpadá na několik priorit a opatření. Prioritní oblast Regionální konkurenceschopnost, která je zástupcem Růstového cíle obsahuje 2 priority a celkem 8 opatření, které mají za úkol např. podpořit transfer znalostí mezi výzkumným a podnikatelským sektorem, rozvíjet univerzity, zkvalitnit a modernizovat infrastrukturu nebo adaptovat trh práce. Prioritní oblast Územní soudružnost jako zástupce Vyrovnávacího cíle svými 3 prioritami a 10 opatřeními napomáhá např. podporovat integraci sociálně vyloučených a ohrožených skupin obyvatelstva, podporovat bydlení, zlepšovat vnitřní a vnější obslužnosti území, rozvíjet lokální ekonomiku či zvyšovat kvalitu pracovní síly, a tím tak oživit periferní území. Preventivní cíl má za úkol chránit a udržovat využívání zdrojů v regionech, chránit přírodu, krajinu a zajistit kvalitní a bezpečné prostředí pro život. Prostřednictvím 2 priorit

a 8 opatření tak chce v budoucnu např. odstranit staré ekologické zátěže, revitalizovat brownfields a území po bývalé těžbě nerostných surovin, snížit produkci komunálních odpadů, omezit negativní vlivy dopravy nebo posílit preventivní opatření proti vziku živelných pohrom. Čtvrtá prioritní oblast Veřejná správa a spolupráce jako zástupce Institucionálního cíle chce pak pomocí 2 prioritních oblastí a 5 opatření zkvalitnit administrativní kapacity veřejné správy, posílit strategické a koncepční nástroje a přístupy k místnímu a regionálnímu rozvoji a v neposlední řadě podpořit meziobecní a regionální spolupráci.



Obrázek 5: Schéma cílů, prioritních oblastí a priorit SRR ČR 2014–2020
Zdroj: SRR ČR 2014–20, s. 79.

Jednotlivé cíle jsou dále rozpracovány do podoby konkrétních opatření a úkolů (aktivit), které jsou obsahem Akčního plánu. Akční plán je krátkodobý dokument, který

rozpracovává tato navržená opatření a úkoly z časového a věcného hlediska s cílem jejího postupného naplňování. Reaguje na aktuální potřeby v oblasti regionálního rozvoje ČR a skládá se z několika částí – zpřesnění a aktualizace priorit, obsahová konkretizace, opatření prostřednictvím příslušných sektorových politik, orientační finanční rámec programových a dalších nástrojů naplňujících cíle SRR, stanovení koordinačních mechanismů a postupů realizace SRR, vymezení indikátorů plnění a způsobů hodnocení realizace SRR. (SRR 2014-20)

5.5 Strategické dokumenty regionu

Jak uvádí Wokoun (2008), tak při formulování strategie rozvoje konkrétního regionu je třeba vycházet předně z konkrétní situace v daném regionu (kraji, okrese, obce) a dále z trendů regionálního rozvoje ČR. Je třeba využívat nových přístupů k regionální politice a regionálnímu rozvoji, které národní legislativa přejímá z nadnárodní úrovně, zejména EU (viz obrázek 4) Kromě legislativně zakotvených principů (sociální a ekonomická koheze a princip subsidiarity) je třeba brát v úvahu i princip trvale udržitelného rozvoje a princip ochrany přírodního a kulturního dědictví.

Strategické dokumenty na úrovni krajů tvoří 3 základní dokumenty a všechny vychází z nadřazené národní úrovně. Na úrovni státu je určujícím dokumentem SRR ČR (viz kapitola 5.4 a obrázek 4)

Strategické a programové dokumenty zpracovávané na úrovni kraje tvoří (SRR 2014–20):

- Strategie rozvoje kraje jako základní strategický rozvojový dokument (spíše dlouhodobé povahy), který definuje hlavní rozvojové směry v obvodu kraje, orientuje další rozvoj kraje v daném období (formuluje strategické cíle a specifikuje opatření k jejich naplnění). Tímto dokumentem se bude zabývat především druhá část diplomové práce (viz kapitola 7).
- Program rozvoje územního obvodu kraje – obsahuje zejména analýzu hospodářského a sociálního rozvoje územního obvodu kraje, charakteristiku slabých a silných stránek jeho jednotlivých částí a hlavní směry rozvoje. Dokument rovněž vymezuje regiony, jejichž rozvoj je třeba podporovat s ohledem

na vyvážený rozvoj kraje a zároveň konkretizuje strategické cíle a rozvojové aktivity kraje ve formě konkrétních opatření.

- Zásady územního rozvoje – územně plánovací dokumentace kraje, která slouží pro koordinaci územně plánovací činnosti obcí. Jednou z jejich hlavních úloh je, aby na sebe jednotlivé územní plány obcí navazovaly a vzájemně si neodporovaly, proto je tato dokumentace nadřazena územním plánům obcí. Jsou vydávány zastupitelstvem kraje a jejich součástí je i vyhodnocení vlivů na udržitelný rozvoj území. (IPR Praha, 2015 a Žižka, 2013)

6. Analýza KK a zaměstnanosti

Touto kapitolou vstupuje práce do hlubšího zkoumání charakteristik KK. Aby bylo možné analyzovat strategické dokumenty regionu KK, jeho vize a cíle, mělo by být nejdříve zmíněno, z jakého důvodu byly vybrány strategické rozvojové záměry kraje. Kapitola obsahuje socio-ekonomickou analýzu kraje, a to především se zaměřením na nezaměstnanost. Nejdříve je kraj popsán geograficky a administrativně, dále je pozornost věnována makroekonomické analýze. Podkapitolou 6.6 se práce začíná detailněji zabývat problémem nezaměstnanosti, jejím vývojem, současným stavem a specifickými problémy v jednotlivých mikroregionech. Stejně tak je věnována pozornost faktorům nabídky pracovních sil na místním trhu práce, počínaje demografickým vývojem, přes rozbor vzdělanostní struktury pracovních sil až po analýzu formativního vlivu vzdělávací soustavy v kraji. Následně jsou zkoumány dopady faktorů nabídky a poptávky po pracovní síle, a to v podobě rozboru absorpční kapacity místního trhu práce. Analýza zkoumá celkové postavení kraje jak v rámci ČR, tak ve vztahu k sousedním německým regionům. Bude provedena komparativní analýza KK se sousedními regiony ze Spolkové republiky Německo (dále jen SRN) Sasko a Bavorsko, a to v několika ohledech – sídelní struktura, dopravní spojení, hospodářská úroveň, populační vývoj a především mzdy. V podkapitole 6.9 budou představeny jednoduché výpočty, které ověří hypotézu vyššího mzdového ohodnocení v Německu, a tím i hlavní důvod odlivu české pracovní síly na německý trh práce.

6.1 Základní charakteristika kraje

KK se nachází na západě území ČR a vznikl v r. 2000 rozdělením kraje Západočeského na Plzeňský a Karlovarský, a jeho sídlem jsou Karlovy Vary. Na severu a západě uzavírá území republiky státní hranicí s Německem (regiony Bavorsko a Sasko). V Česku sousedí s krajem Ústeckým, Plzeňským a Středočeským. Spolu s Ústeckým krajem tvoří oblast soudržnosti NUTS 2 Severozápad. KK patří k nejmenším krajům ČR, svou rozlohou 3 314 km² se řadí na třetí místo, populačně je vůbec nejmenším krajem s 299 293 obyvateli a je také krajem s nejmenším počtem obcí (132). S podílem 82,5 % obyvatel žijících ve městech je kraj nejvíce urbanizovaným v Česku. Kraj tvoří 3 jednotky LAU 1 (okresy) –

chebský, karlovarský a sokolovský. Nejrozsáhlejší z okresů je karlovarský (46 % rozlohy kraje) s největším počtem obcí (54) a největším podílem žijících obyvatel v kraji (39,1 %). Okresy Sokolov a Cheb jsou srovnatelné, co do počtu obcí i rozlohy (všechny údaje k 31. 12. 2014, ČSÚ, 2015).

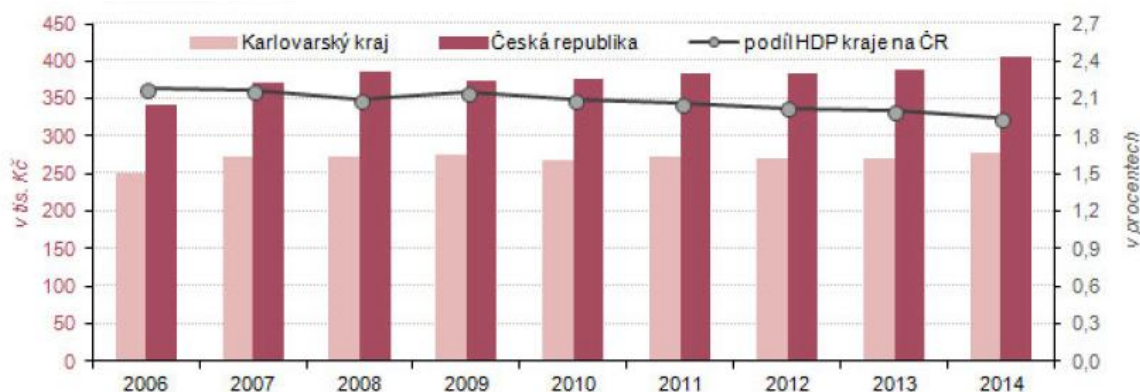
6.2 Ekonomická výkonnost

Struktura hospodářství regionu je sice velmi pestrá, avšak z hlediska potřeb současného stavu regionů v ČR dosti zastaralá. Pro okresy Karlovy Vary a Cheb je stěžejním odvětvím lázeňství a cestovní ruch, okres Sokolov se naopak vyznačuje koncentrací těžby hnědého uhlí a navazující energetickou, chemickou a strojírenskou výrobou. V kraji mají své pevně zakotvené postavení i tradiční odvětví, jako je výroba skla, porcelánu, lihovin, minerálních vod, hudebních nástrojů a textilu. Díky lázeňství a cestovnímu ruchu se region vyznačuje velkým podílem sektoru služeb (terciér) na tvorbě hrubé přidané hodnoty (dále jen HPH)⁵. Oproti národnímu průměru mají také větší podíl veřejné služby, kraj naopak výrazně zaostává ve výkonnosti ve skupině komerčních služeb, kam patří především služby s vyšší přidanou hodnotou, jako jsou informační, komunikační, vědecké a technické činnosti. V r. 2014 činil podíl terciéru na tvorbě HPH 58,6 %. V ekonomice kraje sehrává významnou roli rovněž primární sektor, naopak v porovnání se zbytkem ČR dosahuje slabší výkonnosti průmysl, a to především zpracovatelský. Podíl sekundárního sektoru se na tvorbě HPH v kraji v r. 2014 oproti minulému roku sice zvýšil o 0,9 procentního bodu (dále jen p. b.) na 36,8 %, avšak stále byl o 1,2 p. b. nižší než republikový průměr. (ČSÚ KK, 2016). Sektor kvartéru (výzkum a vývoj, dále jen VaV) v KK oproti ostatním krajům ČR velice zaostává. Dle údajů ČSÚ KK (2015) od r. 2011 sice počet zaměstnanců ve VaV vykazuje rostoucí tendenci, avšak stále je jejich počet nejmenší v rámci krajů celé ČR (pouhých 158 zaměstnanců r. 2014). Až na kraj Vysočina jejich počet v ostatních krajích neklesá pod 1000, v počtu obyvatel srovnatelném Libereckém kraji to bylo 2 107 zaměstnanců, v Jihomoravském kraji dokonce 12 040 zaměstnanců ve VaV v r. 2014.

⁵ Hrubá přidaná hodnota = reflektuje souhrnnou výkonnost odvětví, a je tak „čistým“ ukazatelem výkonnosti ekonomiky

KK trpí absolutní neexistencí pracovníků VaV z vládního nebo vysokoškolského sektoru. Všechna tato místa tvoří podnikatelský či soukromý neziskový sektor. Pozitivním zjištěním je, že výdaje na VaV v KK vykazují stoupající tendenci, v r. 2014 činily celkem 151,2 mil. Kč a meziročně tak zaznamenaly nárůst o 31,8 %. Zároveň však stále platí, že podíl těchto výdajů je nejnižší ze všech regionů ČR (pouze 0,2 %). (ČSÚ KK, 2015)

Podle dosažené úrovně hospodářské produkce na obyvatele je KK nejvíce zaostávajícím krajem. Dlouhodobě je výše HDP/obyv. v běžných cenách nejnižší ze všech krajů v ČR. V r. 2014 představoval HDP/obyv. jen 68,4 % průměru celé ČR. Konkrétní výše hodnot lze odvodit z obrázku 6. Od r. 2006 vykázal HDP /obyv. v KK nárůst a jeho hodnota činila v r. 2014 celkem 276 941 Kč, což představuje meziroční nárůst o 2,2 %. Tento ukazatel se zvýšil ve všech regionech ČR, avšak v KK bylo toto zvýšení nejnižší ze všech krajů v ČR. Jak lze také vidět na obrázku 6, podíl kraje na tvorbě HDP v rámci ČR se neustále snižuje, v r. 2014 činil pouhých 1,9 %, což je nejnižší podíl ze všech regionů ČR. (ČSÚ KK, 2016)



Obrázek 6: Vývoj HDP/obyv. v KK a ČR a podíl HDP kraje na ČR v letech 2006–2014
Zdroj: ČSÚ KK, 2016.

Ačkoliv úroveň produkce na obyvatele není měřítkem životní úrovně ve smyslu kvality života místních obyvatel, ovlivňuje zásadním způsobem zaměstnanost (včetně kvalitativní struktury pracovních míst) a určuje jak úroveň příjmů obyvatel, tak schopnost místní ekonomiky generovat zdroje na všestranný rozvoj regionu (včetně rozvoje sociálních služeb a kvalitního prostředí pro život).

Dalším vhodným ukazatelem výkonnosti hospodářství kraje je úroveň vývozu, ten ukazuje na provázanost regionu se zahraničím, úspěšnost na zahraničních trzích a indikuje

schopnost vyrábět kvalitní produkty s vysokou konkurenceschopností. V posledním desetiletí se podíl KK na celkovém vývozu z ČR snižoval a r. 2014 dosahoval ve srovnání s ostatními regiony nejnižších hodnot. Ekonomika KK je nejvíce provázána se sousedním Německem, téměř 57 % vývozu z kraje směřuje právě tam a jeho hodnota je v porovnání s ostatními regiony Česka nejvyšší. V exportu KK hrají dominantní roli kovodělný, elektrický a elektrotechnický průmysl. Pokud jde o podíl kraje na vývozu high-tech zboží z ČR, je zanedbatelný, dlouhodobě se pohybuje na úrovni 0,1 – 0,2 %.

Kraj se také dlouhodobě nachází na posledním místě v celkovém objemu příchozích zahraničních investic, v období 2004–2014 zde byl zaznamenán po Olomouckém kraji jejich 2. nejnižší absolutní přírůstek. (SRZ KK)

6.3 Demografie

KK, patří z pohledu počtu obyvatel k nejmenším regionům v rámci ČR. Na konci r. 2014 žilo v kraji 299 293 obyvatel, což je 2,8 % české populace. Z hlediska hospodářské aktivity je znepokojivé, že se počet obyvatel v KK již po řadu let snižuje, a to jak přirozenou měrou, tak migrací. Mezi lety 2000 až 2014 se celkový počet obyvatel snížil přibližně o 5,5 tisíce. Demografickým specifickým KK jsou velké rozdíly v atraktivitě pro zahraniční a české migranty. Zatímco cizinci kraj stále získávají (nejvíce ze států bývalého SSSR, cizinci představují cca 6 – 7 % z celkového počtu obyvatel kraje a jejich podíl je po Praze 2. nejvyšší v ČR), české obyvatelstvo dlouhodobě ztrácí (ČSÚ, 2015). Obyvatelé se stěhují nejvíce do Prahy (více než čtvrtina) a dále do sousedních krajů – Plzeňského (21 %), Středočeského (15 %) a Ústeckého (13 %). Určitou hrozbu do budoucna představují ztráty obyvatelstva vůči Praze a Plzni zvláště proto, že některé indicie naznačují, že z kraje odchází vzdělanější nebo kvalifikovanější obyvatelé za lepšími pracovními příležitostmi. I když se průměrný věk obyvatel dlouhodobě zvyšuje (37,7 let v r. 2000 a 41,8 let v r. 2014), patří KK ke krajům s nejmladší populací v ČR. KK je jedním ze 4 krajů v ČR, kde žije relativně více dětí (0–14 let) než seniorů (nad 65 let). Hlavní příčinou tohoto pozitivního stavu je specifický historický vývoj regionu, zejména dosídlování a příchod mladších obyvatel po 2. světové válce a v období 60. až 80. let 20. století. Vzhledem k celkově mladší populaci KK lze však očekávat i zde dopady demografického stárnutí,

avšak s určitým zpožděním za ostatními regiony. Na základě demografické předpovědi přibližně s pětiletým. (SRZ KK)

6.4 Vzdělanostní a kvalifikační struktura

Nižší úroveň vzdělanostní struktury má v kraji hluboce zakořeněnou tradici, korespondující s minulým ekonomickým a sociálním vývojem kraje, především s jeho ekonomickou strukturou, v níž dominovala odvětví s relativně nízkými nároky na počet vysokoškolsky vzdělaných odborníků (těžba, lázeňství aj.). Vzdělanostní strukturu obyvatel v kraji i v celé ČR znázorňuje tabulka 4. Je patrné, že KK převyšuje celorepublikový průměr v počtu obyvatel s pouze základním vzděláním, avšak hluboce zaostává v počtu vysokoškolsky vzdělaných.

Tabulka 4: Vzdělanostní struktura populace ČR a KK, 2. čtvrtletí 2016

Obyvatelstvo ve věku 15 let a více	ČR	KK
Celkem v tis.	8 928,60	253,4
z toho v % :		
Vzdělání : základní	14	18,4
střední bez maturity	33,9	35,9
střední s maturitou	33,7	33,8
vysokoškolské	18,3	11,4

Zdroj: ČSÚ, 2016. Zpracování vlastní.

Varovný není ani tak samotný fakt nízkého podílu obyvatel s terciárním vzděláním jako skutečnost, že tento podíl v současnosti takřka stagnuje, a že se tak prohlubuje zaostávání kraje za vývojem ČR. Zatímco v rámci ČR se mezi lety 2004 a 2013 zvýšil tento podíl v populaci starší než 15 let z 9,94 % na 16,7 %, v KK šlo obdobně jen o růst z 6,59 % na 9,58 %.

Ve školním roce 2014/15 fungovalo v KK 110 základních škol (dále jen ZŠ), 38 středních škol (dále jen SŠ), 4 vyšší odborné školy (dále jen VOŠ), které zabezpečují vzdělávání v oborech zdravotnických, cestovního ruchu, sociální pedagogiky a sociální práce. Dále 1 soukromá vysoká škola (dále jen VŠ) a 6 poboček veřejných (4) a soukromých (2) VŠ v podobě fakult či středisek. Podle analýz Ústavu pro informace ve vzdělávání jde

90 % studentů KK studovat na vysokou školu mimo kraj (42 % do Prahy, 26 % do Plzně), a v kraji tak studuje nejméně studentů VŠ v poměru k počtu obyvatel v rámci ČR. Navíc se studenti vrací do regionu velmi málo. Důvodem je velmi nízká existence institucí vysokého školství v kraji, což nutí studenty cestovat do jiných krajů ČR, kde si po ukončení studia často hledají trvalé zaměstnání. Dalším důvodem je nízká absorpce vysokoškolsky vzdělaných lidí na místním trhu práce. Absolventi VŠ, kteří se po ukončení svého studia vrátí do KK, nacházejí uplatnění na trhu práce daleko obtížněji, než činí průměr ČR (míra neúspěšnosti uplatnění absolventů v r. 2012 činila v rámci ČR 3,5 %, v KK 5,3 %). Udržet více studentů a následně také absolventů by měl být jeden z hlavních úkolů KK. Toho je možné dosáhnout jedině prostřednictvím nabídky zajímavých a atraktivních profesí a oborů, v nichž se mohou tito odborníci uplatnit, tedy změnou sociálně-ekonomické struktury kraje. (SRZ KK)

Profesní struktura zaměstnanosti podstatně zaostává za průměrem ČR, zejména v náročnějších, resp. prestižnějších, pozicích jako jsou řídicí pracovníci, odborníci, techničtí pracovníci a kvalifikovaní řemeslníci. Naopak je zde nadprůměrný podíl pracovníků bez kvalifikace, obsluhy strojů a zařízení, provozních pracovníků ve službách a obchodě. Obecně existující nesoulad mezi zaměstnavateli poptávanou profesní a kvalifikační strukturou pracovních sil a nabídkou místních pracovních sil tuto poptávku pokrývat, vede k dysfunkci na trhu práce. Klíčová je míra nesouladu mezi kvalifikací absolventů SŠ a VŠ, a kvalifikací požadovanou zaměstnavateli. Její porovnání pro období 2014–20 lze pozorovat v tabulce 5. Jak je možno vidět, tak pro období 2014–20 bude odhadovaná poptávka po pracovní síle kryta nabídkou absolventů SŠ a VŠ přibližně z poloviny. Převis nabídky je předpovídán pro odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství a Ubytování, stravování a pohostinství, a to přibližně o 30 %. Naopak odvětví, která budou pro pokrytí novými absolventy kritická, jsou Doprava a skladování (15 %), Zdravotnictví a sociální péče (16 %), Vzdělávání (35 %) a Průmysl (55 %).

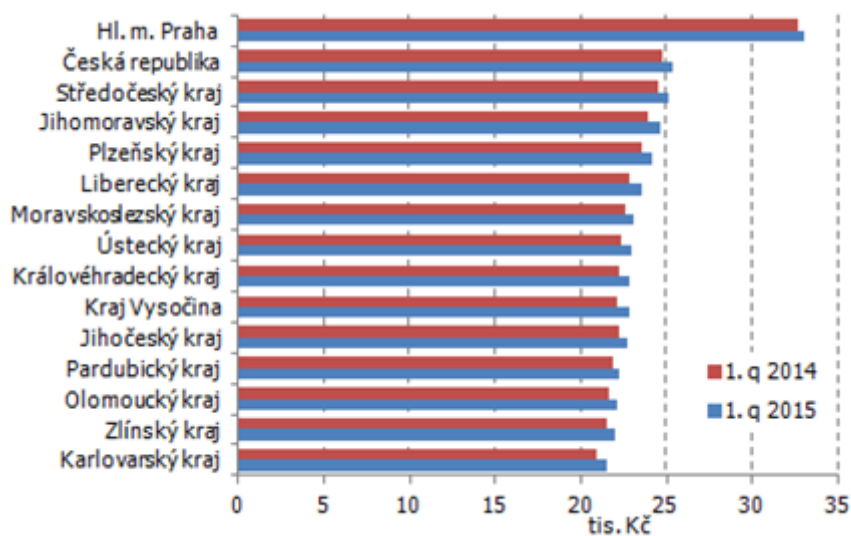
Tabulka 5: Porovnání poptávky po pracovní síle a nabídky absolventů SŠ a VŠ v KK v období 2014–2020

Sekce NACE-CZ		Odhad poptávky po zaměstnancích ve vybraných sekcích v období 2014-2020	Odhad nabídka absolventů v období 2014-2020			Pokrytí poptávky nabídkou
			SŠ	VŠ	Celkem	
A	Zemědělství, lesnictví a rybnářství	500	480	180	660	132%
B+C+D+E	Průmysl	6 700	2 680	980	3 660	55%
F	Stavebnictví	1 500	850	210	1 060	71%
H	Doprava a skladování	1 600	170	70	240	15%
I	Ubytování, stravování a pohostinství	2 200	2 800	70	2 870	130%
J	Informační a komunikační činnosti	400	90	180	270	68%
P	Vzdělávání	3 700	100	1 190	1 290	35%
Q	Zdravotní a sociální péče	5 900	490	460	950	16%
Všechny ostatní sekce		13 100	2 400	4 600	7 000	53%
Celkem		35 600	10 060	7 940	18 000	51%

Zdroj: RPIC-ViP, 2013, s. 99.

6.5 Mzdy

Další faktor, který negativně ovlivňuje trh práce v KK je hladina mezd, která je zde nejnižší mezi kraji ČR (viz obrázek 7). Vysvětlit ji může jednak vysoká nezaměstnanost v kraji, která umožňuje zaměstnavatelům realizovat mzdově úspornou politiku, zvláště u skupin s nižší kvalifikací. Avšak hlavním důvodem je především nízká produktivita práce (vyjádřená přepočtem regionálního HDP v běžných cenách na jednoho zaměstnaného), která je nedostačující v naprosté většině odvětví ekonomiky kraje. V r. 2014 dosahovala pouze 70 % národního průměru, a navíc KK patří k těm krajům s jejím nejnižším meziročním nárůstem. V ekonomice kraje mají totiž stále silné zastoupení obory, které tolik nepřispívají k tvorbě přidané hodnoty. Modernizace ekonomické základny v KK je tak nezbytným předpokladem řešení strategických problémů místního trhu práce.



Obrázek 7: Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v krajích a ČR (přepočtené počty)
Zdroj: ČSÚ, 2015.

Průměrná hrubá nominální měsíční mzda⁶ (dále jen průměrná mzda) byla v r. 2014 v KK ve výši 22 060 Kč a byla tak nejnižší ze všech krajů v ČR. Nejvyšší hodnoty dosáhl tradičně region Hl. města Prahy, a to 33 347 Kč. Výsledky strukturálních statistik dále uvádějí, že zhruba dvě třetiny zaměstnanců mají mzdu nižší než je celostátní průměr. (ČSÚ, 2015)

Více o výši mezd v kapitole 6.8.5

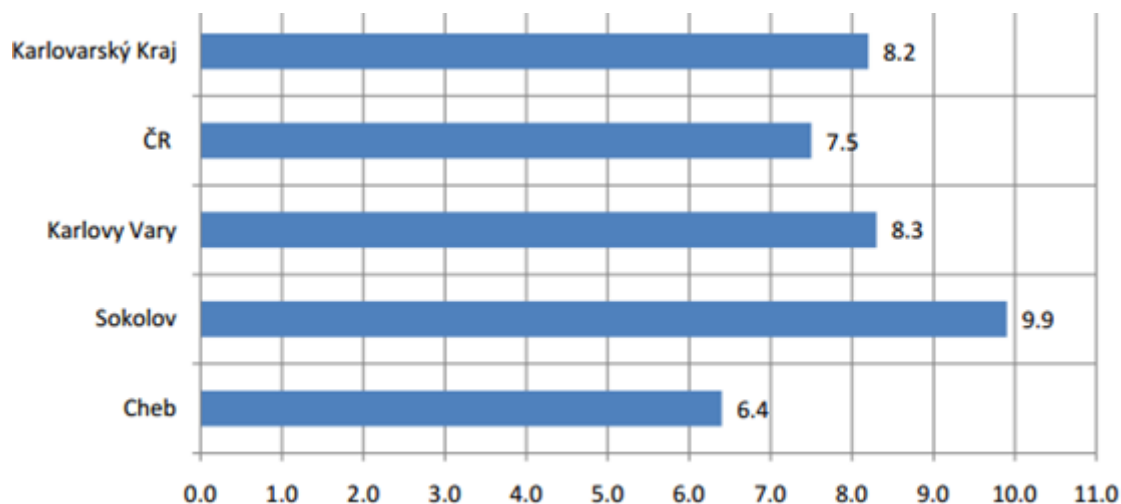
6.6 Nezaměstnanost

Podíl nezaměstnaných, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let⁷ k obyvatelstvu stejného věku činil ke konci r. 2014 v KK 8,2 %. Jak lze pozorovat na obrázku 8, v KK dlouhodobě zaznamenává nejvyšší podíl nezaměstnaných osob okres

⁶ Průměrná hrubá měsíční mzda = podíl mzdových prostředků (vč. příplatků za přesčas, odměn, náhrad mzdy atd.) připadající na jednoho zaměstnance za měsíc; nevypovídá o výplatě jednoho konkrétního zaměstnance.

⁷ Dosažitelný uchazeč = uchazeč o zaměstnání, který může bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaný nezaměstnaný, který nemá žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.

Sokolov. Pod republikovým průměrem se pohybuje okres Cheb, který má zároveň nejnižší podíl nezaměstnaných osob v kraji. Okres Karlovy Vary se drží přibližně hodnoty celého kraje.

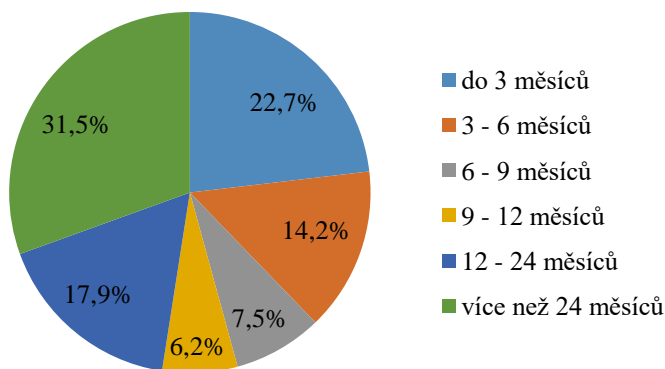


Obrázek 8: Podíl nezaměstnaných osob v okresech KK a v ČR k 31. 12. 2014 (v %)
Zdroj: Úřad práce ČR, 2015.

Největší zastoupení mezi nezaměstnanými měli uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání (45 %) a vyučení a se středním vzděláním bez maturity (36 %). Průměrný věk žadatelů o práci se oproti minulému roku zvýšil, a to na 40,5 let. Na jedno evidované volné pracovní místo připadalo v prosinci r. 2014 cca 10,5 uchazečů o zaměstnání, ve stejném období r. 2012 to bylo uchazečů 15. I když se tento ukazatel pozitivně snižuje, není to primárně díky snižování podílu nezaměstnaných, ten se naopak v období 2005 až 2014 o 0,3 p. b. zvýšil (r. 2007 dokonce dosáhl ve sledovaném období minima, a to 5,6 %). K 30. 6. 2016 dosáhl KK dokonce čtvrtý nejvyšší podíl nezaměstnaných v ČR. Podíl nezaměstnaných činil 5,8 % a oproti ČR byl o 0,6 p. b. vyšší. Horší situace už je pouze v Ústeckém, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji.

Závažným problémem v kraji je dlouhodobá nezaměstnanost, která je v KK jednou z nejvyšších v ČR. Stejně tomu bylo i v r. 2014, kdy podíl nezaměstnaných osob po dobu delší než 1 rok činil 49,4 %, což je třetí nejvyšší podíl ze všech regionů ČR po kraji Ústeckém a Moravskoslezském. Zároveň je to hodnota o 4,3 p. b. vyšší než je republikový průměr. Podíl nezaměstnaných osob v KK dle délky evidence je vidět na následujícím obrázku 9, kdy nejpočetnější skupinou (31,5 %) byli občané bez zaměstnání více než

2 roky, druhý nejvyšší podíl nezaměstnaných tvořili naopak krátkodobě nezaměstnaní do 3 měsíců (22,7 %). Nejméně početnou kategorií (6,2 %) tvořily osoby bez zaměstnání v délce mezi 9 a 12 měsíci. (ČSÚ KK, 2015)



Obrázek 9: Uchazeči o zaměstnání podle délky evidence v KK k 31. 12. 2014
Zdroj: ČSÚ dle MPSV, 2015. Zpracování vlastní.

Co se týče čerstvých absolventů⁸ SŠ a VOŠ, jejich podíl na všech uchazečích o zaměstnání činil dle Národního ústavu pro vzdělávání v dubnu 2014 v KK 12,9 % (312 nezaměstnaných absolventů), což je hodnota převyšující celorepublikový průměr (11,8 %). Přičemž platí, že nižší míry nezaměstnanosti vykazují absolventi vyšších odborných škol a gymnazisté (u gymnazistů je to dáno tím, že větší část těchto absolventů pokračuje v terciárním studiu) a naopak relativně vyšší nezaměstnanosti dosahují absolventi středního odborného vzdělávání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem a absolventi s výučním listem, což je obecný trend v celé ČR (Úlovec, 2014). Mezi faktory, které míru nezaměstnanosti absolventů velmi významně ovlivňují, patří samozřejmě celková míra nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva. Přitom většinou platí, že absolventi v krajích s nižší celkovou mírou nezaměstnanosti se uplatňují na trhu práce lépe než absolventi v krajích s vyšší nezaměstnaností. Přes tuto skutečnost nelze vysokou míru nezaměstnanosti absolventů v KK vysvětlit pouze celkově vysokou úrovní

⁸ Hodnota míry nezaměstnanosti absolventů vyjadřuje, kolik procent absolventů dané kategorie vzdělání, příp. skupiny oborů zůstalo k 30. 4. následujícího roku bez zaměstnání.

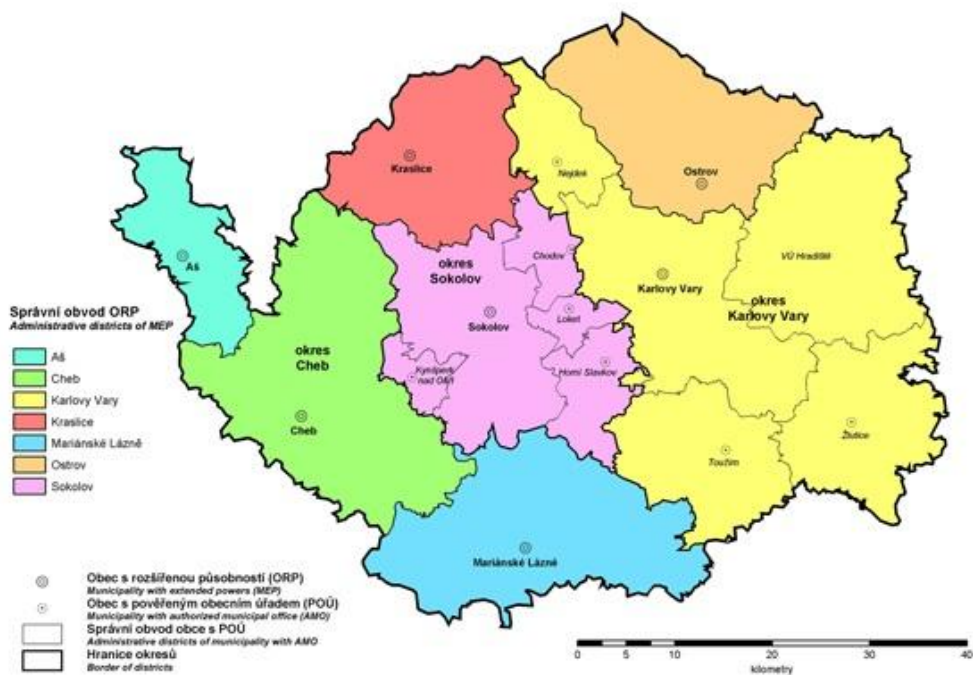
nezaměstnanosti, ale je potřeba hledat příčiny v samotném systému středního a vyššího školství.

Jak ukazují výsledky Průzkumů podnikatelského prostředí v letech 2007 a 2008 (Berman Group), vysoká nezaměstnanost absolventů středních odborných učilišť a středních odborných škol s maturitou je v přímém rozporu s potřebami zaměstnavatelů, kteří poptávají zejména tento typ absolventů. Tato skutečnost nasvědčuje tomu, že odborné školy opouštějí absolventi, kteří se svou kvalifikací hledají uplatnění na trhu práce velmi obtížně. Některé firmy poukazují na nedostatečnou kvalitu absolventů, které musí na své náklady doškoloovat. Závažným problémem je také špatná komunikace s vedením některých odborných škol, která neumožňuje navázání užší spolupráce s podniky. Největší nouzi o pracovníky firmy pociťují v oborech strojírenství a dopravních prostředků (obráběč kovů, svářeč, zámečník, automechanik, řidič nákladního vozidla, soustružník). Na druhém místě jsou stavební obory s technickým zařízením budov, dále dřevozpracující obory, elektrotechnické obory a gastro obory. Ostatní obory jsou poptávány minimálně.

Z pohledu budoucího uplatnění absolventů škol je důležité srovnání nabídky oborů středního odborného vzdělávání a struktury regionální ekonomiky podle zaměstnanosti. Vzdělávání v oborech, v nichž absolventi velmi obtížně hledají v kraji uplatnění, a naopak absence absolventů poptávaných oborů na trhu, mohou být jednou z příčin vysoké nezaměstnanosti absolventů a obecně problémů místní ekonomiky.

6.7 Specifické problémy nezaměstnanosti dle mikroregionů

Všechny okresy (jednotky LAU 1) z KK se člení na několik geografických mikroregionů, které se od sebe liší demografií místních obyvatel, infrastrukturou i průmyslovou a zemědělskou základnou. Jejich přehled a administrativní členění lze vidět na následujícím obrázku (viz obrázek 10).



Obrázek 10: Administrativní členění kraje

Zdroj: Karlovarský kraj. Dostupné z: <http://www.karlovyvary-region.eu/cz/o-karlovarskem-kraji/karlovarsky-kraj-v-kostce-7209>.

6.7.1 Karlovy Vary

V okrese Karlovy Vary fungují 2 úřady s rozšířenou působností – Ostrov a Karlovy Vary. Dle stupně rozvoje se dá území obce Karlovy Vary, jako jediné z kraje, označit za sídelní aglomeraci. Město Ostrov je spíše regionálním centrem a celé území této ORP je zařazeno mezi hospodářsky problémové regiony (viz kapitola 3.4.1). Okres Karlovy Vary se dá rozdělit na 6 mikroregionů: Nejdecko, Ostrovsko, Toužimsko, Karlovarsko, Žluticko a Hradiště. Jako celek vykazoval na konci r. 2014 podíl nezaměstnanosti 8,30 % (viz obrázek 8). Dle publikace Úřadu práce ČR (2015) jsou nejvíce problémovými mikroregiony Žluticko, Hradiště a dále území měst Jáchymov a Bochov. Město Jáchymov je historické hornické město. Tradici zde měla až do 60. let minulého století těžba uranu, poté však uranové doly ukončily svoji činnost a město opustily. Většina historických budov je velmi zchátralá, což kazí celkový dojem města. V současné době je město Jáchymov městem lázeňským. V regionu je minimální nabídka volných pracovních míst

(především pro uchazeče s nízkým či základním vzděláním) a většina obyvatel za prací dojíždí. Žluticko a Bochovsko jsou bývalé zemědělské oblasti, kde není registrována podnikatelská aktivita, nevznikají nové pracovní příležitosti a poptávka po pracovních silách je téměř nulová. V obcích těchto mikroregionů chátrají socialistické budovy zemědělské výroby a celkový vzhled obcí je poznamenán nedostatečnou údržbou a obnovou domů. Dle stupně rozvoje jsou tyto venkovské oblasti zmíněných mikroregionů označovány jako periferní území (viz kapitola 3.3.3) Mikroregion Hradiště je vojenský výcvikový prostor a jedná se o největší mikroregion v okrese Karlovy Vary (331,6 km²). Vojenský újezd Hradiště (oficiální název) je spravován Újezdním úřadem, vstup na toho území je bez povolení zakázán a prakticky zde fungují pouze složky Armády ČR. Jediným podnikatelským subjektem jsou Vojenské lesy a statky ČR s. p. Řadí se do Státem podporovaných regionů (viz kapitola 3.4). (ÚÚ Hradiště, 2010)

6.7.2 Sokolov

Okres Sokolov vykazoval v témže období podíl nezaměstnanosti 9,9 % (viz obrázek 8). Díky nadprůměrné míře nezaměstnanosti, nízké životní úrovni a dalším faktorům jsou obě území ORP (Sokolov a Kraslice) zařazeny mezi hospodářsky problémové regiony (viz kapitola 3.4.1). Geograficky je rozdělen na šest mikroregionů: Sokolov, Chodov, Kraslice, Horní Slavkov, Kynšperk nad Ohří a Locket. Jako nejproblematictější mikroregiony jsou označeny Chodov, Kraslice a Horní Slavkov. Mikroregion Chodov se nachází v centrální průmyslové části Sokolovské uhelné pánve sousedící s okresem Karlovy Vary. V tomto mikroregionu je trvale nabízen nízký počet volných pracovních míst a místní obyvatelé pracují převážně v tradičním důlním a sklářském průmyslu. Ke kladům mikroregionu patří výhodné spojení s krajským městem Karlovy Vary a blízkost průmyslové zóny v okrajové části Chodova. Mikroregion Kraslice se nachází v odlehlé severní části v oblasti Podkrušnohoří, vyznačuje se větším počtem malých obcí odlehlých od spádového města Kraslice a velmi špatným dopravním spojením. Díky zrušení několika firem se zavedenou textilní a sklářskou výrobou došlo k uvolnění velkého počtu pracovních sil a téměř k vymýcení pracovních příležitostí. Díky blízkosti hranice s Německem je tento mikroregion výhodný pro německé investory a část zdejších občanů využívá tuto dostupnost k dojíždění za prací do příhraničních německých firem. Mikroregion Horní

Slavkov se nachází v jižní části okresu v oblasti CHKO Slavkovský les a stejně jako Kraslicko se vyznačuje malými odlehlými obcemi, kde není zajištěno dostatečné dopravní spojení. Nezaměstnanost je značně ovlivněna malým počtem zaměstnavatelů, kteří nabízejí jen omezený počet volných pracovních míst. Nejproblematictější obcí tohoto mikroregionu je Nová Ves. Kromě jediného působícího zaměstnavatele, kterým je obecní úřad, nejsou v tomto místě žádné pracovní příležitosti. Jedná se o periferní obec na rozhraní okresu Sokolov a Cheb s omezeným autobusovým spojením. Obyvatelé obce v minulosti pracovali v zemědělské výrobě, avšak po jejím zániku se zde nenašel jiný zaměstnavatel. (ÚP ČR, 2015)

6.7.3 Cheb

Nejnižší nezaměstnanost z KK vykazoval ke konci prosince 2014 okres Cheb (6,40 %, viz obrázek 8). Lze ho rozdělit na 3 mikroregiony, které se zároveň shodují s rozdělením ORP – Chebsko, Mariánskolázeňsko a Ašsko. Jak uvádí Úřad práce ČR ve své zprávě, nejvíce problémovým mikroregionem z hlediska zaměstnanosti je Ašsko, ačkoliv do Státem podporovaných regionů patří ORP Cheb. Ašsko je problematické z důvodu periferní polohy, jelikož leží téměř na hranicích s Německem. Část obyvatel dojíždí za prací k nedalekým hranicím nebo přímo do sousedících německých regionů. Je zaměřeno především na oblast zpracovatelského průmyslu (např. textilní průmysl) a v minulosti tvořila významné pracovní příležitosti kasína. Tato forma podnikání je však v současnosti spíše na ústupu a nejvýznamnější společnost, která zaměstnávala mnoho obyvatel z regionu, se nyní potýká s finančními problémy. Nejbližší okresní město Cheb je od Aše vzdálené 24 km a pro obyvatele periferních oblastí Ašska může dojíždění představovat problém.

6.8 Porovnání KK s německými regiony

Poloha KK na severozápadě Čech při hranicích s Německem je pro kraj velkým potenciálem. Z hlediska trhu práce však tato poloha přináší i jistá rizika, která souvisejí jak s celkovou situací na trhu práce v SRN, tak s regionálními specifiky vztahů KK k sousedním německým regionům Sasko a Bavorsko. Mezi KK a přilehlými německými

regiony existují významné rozdíly, které jsou ovlivněny mnoha faktory. Některé z nich nyní práce zhruba popíše. Pro lepší představivost o poloze jednotlivých německých i českých regionů je přiložen obrázek 11. Regiony Oberfranken a Oberpfalz jsou součástí spolkové republiky Bavorsko, region Chemnitz náleží do spolkové republiky Sasko.



Obrázek 11: Mapa sousedních německých regionů NUTS 3 KK
Zdroj: Program rozvoje KK 2014-20 (Analýza), 2012, s. 171.

6.8.1 Odlišná sídelní struktura

Německé regiony jsou výměrou výrazně větší a v průměru dosahují vyšší hustotu zalidnění, než je v KK. Na české straně mají zvláště horské oblasti velmi malou hustotu obyvatel a řídkou síť malých sídel. Karlovy Vary představují nejsilnější lokální regionální centrum, bavorský Hof a saské Plauen jsou i při srovnatelné velikosti méně významná, protože bavorská a saská část území leží v blízkosti větších měst Bayreuth, Zwickau, Gera a Chemnitz a tvoří jejich zázemí.

6.8.2 Dopravní spojení

Dopravní spojení s Německem je realizováno pomocí osmi mezinárodních silničních hraničních přechodů, pět z toho se Saskem a tři s Bavorskem. Nejlepší, zejména silniční, napojení na nadřazené dopravní síť Německa vede přes Chebsko a Ašsko. Trasy přeshraniční dopravy jsou v zájmovém území na dostatečné úrovni. Investice do infrastruktury nejsou téměř potřebné, avšak existují lokální požadavky na lepší dopravní propustnost, která je důležitá pro mobilitu pracovních sil. Severozápadně od území Česka probíhá německá dálnice A72 významnými lokálními městy Hof – Plauen – Zwickau – Chemnitz, která následně pokračuje severním směrem na Lipsko. Západně území Česka prochází dálnice A93 Hof – Regensburg, která pokračuje na Mnichov. Na tuto trasu je prostor Chebska připojen třemi trasami. Mimo tento prostor z důvodu fyzicko-geografických podmínek území kvalitní dopravní spojení v podstatě není. Jak železniční tratě, tak silnice přes Krušné hory nemají (a to zejména na české straně) parametry hlavních komunikací. Jiné napojení KK na rozvojové osy a regionální centra v Německu než přes Chebsko na obou stranách hranic je poměrně obtížné a zdlouhavé.

6.8.3 Rozdíly v hospodářské úrovni

Nejrozvinutější je bavorská část příhraničí a je zde nejvýznamnější zastoupení zpracovatelského průmyslu s vysokou přidanou hodnotou. Jedná se také o klíčovou oblast znalostní ekonomiky. KK je ze sledovaných území nejméně průmyslový a hospodářsky nejslabší částí. V průmyslové struktuře KK je velký podíl podniků, které jsou na nižším stupni globálních hodnotových řetězců, těsně napojených na silnější partnery, nejčastěji z Německa. Saská část sledovaného území je nejprůmyslovější, rychle hospodářsky rostoucí, avšak s nejvyšší nezaměstnaností (8,8 % v r. 2014) a se znalostní ekonomikou na úrovni českého kraje či nižší. Míra nezaměstnanosti v Bavorsku byla v témže roce pouhé 3,8 % (oba údaje AHK, 2016), v KK pak již zmíněných 8,2 %.

6.8.4 Populační vývoj

Sledovaná území Česka i Německa jsou v posledních letech migračně ztrátové, a to pravděpodobně ve prospěch blízkých městských aglomerací ve svých zemích. Migrační proudy vedou směrem do vnitrozemí a nejvíce se stěhují mladší obyvatelé. Vystěhovávání společně s nízkou porodností vede především v Německých zemích k přirozenému úbytku obyvatel a tento trend se bude podle pravděpodobně prohlubovat. Populace sledovaného území Německa rychle stárne, a emigrace mladých věkových skupin stárnutí populace urychluje. Populační předpovědi počítají do r. 2025 s poklesem o cca 15 až 25 % obyvatel, což bude mít nejvýznamnější dopad na trh práce (díky snižování počtu obyvatel v produktivním věku). Naopak v KK by měl počet obyvatel v produktivním věku pravděpodobně klesat pomalu (pokud se ovšem nebude prohlubovat jeho ekonomické zaostávání vůči ostatním částem ČR). V příštích deseti letech na německém pracovním trhu zmizí 6,5 mil pracovníků jen v důsledku toho, že mnohem více lidí odchází do důchodu, než kolik mladých lidí nastupuje do pracovního procesu. Odhady počtu neobsazených (současných) pracovních míst se i po realizaci některých opatření (např. podpora návratu žen po mateřské dovolené, zvyšování věku odchodu do důchodu aj.) stále pohybují mezi 2,0 – 5,2 miliony. V souvislosti s rostoucí potřebou pracovních sil v německé části zájmového území se bude zvyšovat potenciál pro přeshraniční dojízdku za prací z KK. Tato potřeba také pomáhá z části řešit místní nezaměstnanost.

6.8.5 Mzdy

Pokud mzdy v KK, které jsou už tak v porovnání v rámci regionů v ČR nejnížší, dále srovnáme se sousedními regiony v Německu, musí být pak alespoň částečně každému čtenáři jasné, že je německý pracovní trh lákavým cílem pro ekonomicky aktivní obyvatele kraje. Dle údajů ČSÚ (2015) průměrná mzda v KK v r. 2014 činila 22 060 Kč (průměr ČR 25 686 Kč), medián⁹ byl pak ve výši 20 505 Kč (v ČR 22 847 Kč). Oproti tomu v Německu se hodnota průměrné mzdy ve stejném období vyšplhala až na 3 527 Euro

⁹ Medián= hodnota mzdy zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení; tzn, že polovina hodnot mezd je nižší a druhá polovina je vyšší než medián.

(dále jen €) za měsíc, v přepočtu 97 786 Kč (kurz ČNB k 31. 12. 2014, tedy 27,7250 Kč/€; Gola, 2015). Výše mzdy závisí na vzdělání a vykonávané činnosti. Nejvyšší měsíční příjmy v Německu jsou v odvětvích Informace a komunikace, Energie a Poskytování finančních a pojišťovacích služeb. Nejnižší průměrné mzdy jsou v gastronomii, pomocných službách nebo ubytování. I v Německu jsou rozdíly ve výši průměrných výdělků mezi jednotlivými 16 spolkovými zeměmi. Jak dokládají údaje z r. 2014, tak v sousedním Sasku činila průměrná mzda 2 756 € měsíčně (kurz ČNB k 31. 12. 2014, tedy 27,7250 Kč/€; Statistisches Landesamt, 2016), v přepočtu 76 410 Kč a v Bavorsku 3 625 € měsíčně (kurz ČNB k 31. 12. 2014, tedy 27,7250 Kč/€; Genesis-Online Datenbank, 2015), tedy 100 503 Kč. Bavorský plat činí tedy téměř čtyřnásobek hodnoty průměrné mzdy ČR a je více než 4,5krát vyšší než průměrná mzda v KK ve stejném období.

Průměrná hodinová mzda v r. 2014 v Německu činila 24,4 €, v ČR to bylo 6,9 € (hrubá hodinová mzda v průmyslu a službách; Petříček, 2015). Citelný rozdíl se dá pozorovat i ve výších minimální mzdy, k 1. 1. 2015 byla v Německu garantována minimální měsíční mzda ve výši 1 473 €, v ČR pouhých 332,1 € (9 200 Kč, kurz ČNB k 2. 1. 2015, tedy 27,7 Kč/euro; Gola, 2015).

6.8.6 Češi na německém trhu práce

Dle Úřadu práce KK sousední spolkové země Bavorsko a Sasko nabízí každý měsíc tisíce pracovních míst, na začátku r. 2015 bylo v databázi přes 800 tisíc volných pracovních míst v Německu. Nabízeny byly např. technické profese jako zámečnický, železobetonář, betonář, ze zdravotnictví pečovatelský či fyzioterapeut. K 30. 6. 2014 české úřady evidovaly 31 753 pracujících v Německu. Z toho naprostá většina v Bavorsku (18 878), zbytek v Sasku (2 947) a dalších spolkových zemích (ČT, 2015). Jejich počet ale může být ve skutečnosti mnohem vyšší, protože si občané často hledají práci sami bez pomoci úřadu práce. Nejčastější motivací pro práci za západní hranicí ČR jsou vyšší platy. V Německu se dá vydělat od jednoho do tří a půl tisíce eur čistého měsíčně. Rozdíly mezi platy v Sasku a Bavorsku jsou ve stovkách eur, avšak od ledna 2015 je garantována minimální mzda na celém území Německa, která činí 8,50 € na hodinu, v přepočtu 235,5 Kč (kurz ČNB k 2. 1. 2015, tedy 27,7 Kč/€; ČT, 2015).

Nejčastěji nabízené profese v Německu a jejich průměrná hrubá měsíční mzda v r. 2014 (ČT, 2015):

- pečovatelská služba – Sasko 1 800 € (49 905 Kč), Bavorsko 2 384 € (66 096 Kč);
- hotelnictví, gastronomie – Sasko 1 142 € (31 662 Kč), Bavorsko 1 652 € (45 802 Kč);
- doprava, řidič – Sasko 1 662 € (46 079 Kč), Bavorsko 6 711 € (186 062 Kč).

Přičemž platí, že čím dále do vnitrozemí od hranic s ČR, tím je nabízená mzda vyšší. Se zprostředkováním zaměstnání napomáhá např. Krajská pobočka Úřadu práce v Karlových Varech. Největší bariérou pro získání pracovního místa v Německu je neznalost německého jazyka. Jazyková vybavenost patří mezi nejčastěji poptávané dovednosti ze strany zaměstnavatelů a mnoho českých žadatelů o práci toto kritérium nespĺňuje. S řešením tohoto problému však pomáhají instituce a organizace, které svými projekty a školeními zvyšují jazykovou vybavenost a tím tak pravděpodobnost, že uchazeči o práci najdou stálé pracovní místo. Jedním z těchto projektů je např. bezplatný intenzivní tříměsíční kurz odborné němčiny s názvem „S jazyky za prací“, který je určen nezaměstnaným, kteří jsou v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než pět měsíců, ale také absolventům do 25 let věku bez omezení délky evidence. Tento projekt zavedla společnost Grafia, s.r.o. ve spolupráci s Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Karlových Varech v září r. 2014 a jeho hlavním cílem je snižování nezaměstnanosti a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti v KK. (ÚP ČR, 2014)

6.9 Porovnání mezd – výpočet

Nyní se práce pokusí potvrdit hypotézu, že občan vykonávající profesi na území SRN dostává vyplacenou vyšší základní mzdu než občan se stejnou profesí v ČR. Necht' je položena otázka: *Opravdu se občanovi s trvalým bydlištěm v KK finančně vyplatí najít si trvalé pracovní místo v Německu více než v místě trvalého bydliště?*

Následující přibližný výpočet čistých příjmů porovná situace občana pracujícího v KK a občana pracujícího na plný úvazek v jednom z německých regionů sousedících s ČR na

přibližně stejné pracovní pozici. Výpočet se týká pouze finančních příjmů, jako nejčastější motivace pro práci v zahraničí. Nebere v potaz jiné individuální faktory jako např. ochotu dojíždět, vlastnictví automobilu, závazky v místě trvalého bydliště aj. Následující příklady nejsou smyšlené, ale dokládají reálnou situaci obyvatel s trvalým bydlištěm v KK. Údaje o hrubé mzdě byly doloženy při osobním pohovoru (průměr měsíčních mezd z r. 2014). Pro přepočet číselných údajů v eurech je použit kurz 27,5 Kč/€ (průměrný kurz ČNB po zaokrouhlení v r. 2014, Kurzy.cz). Cena dopravy je vypočtena při průměrné spotřebě 6 litrů paliva/100 km a při ceně paliva 36 Kč/l (průměrná cena N95 po zaokrouhlení v KK v r. 2014, Peníze.cz). Přičemž předpokládáme v měsíci 20 pracovních dní.

Situace 1: Žena, 47 let, 3 děti (dospělé, bez ZTP), nepobírá žádné sociální příspěvky, trvalé bydliště v Kynšperku nad Ohří (okres Sokolov), pracující na pozici pečovatelka v domě pro seniory. V ČR pracuje 4 km od místa svého bydliště, přičemž dojíždí denně a využívá veřejné dopravy (Autobusy Karlovy Vary, a.s., 1 jízda 12 Kč). V Německu pracuje v bavorském městě Marktreudwitz vzdálené 42 km od místa trvalého bydliště, dojíždí denně a využívá automobilové dopravy. V Německu je zařazena do 4. daňové třídy (vdaná/ženatý se srovnatelným příjmem partnera).

Tabulka 6: Výpočet příjmů fyzické osoby – profese pečovatel, průměr r. 2014 v Kč

Karlovarský kraj	hrubá mzda	22 280
	čistá mzda	15 343
	výdaje na dopravu	480
	disponibilní částka celkem	14 863

Pozn.: výpočet čisté mzdy je uveden v příloze A

Bavorsko	hrubá mzda	44 110
	čistá mzda	31 598
	výdaje na dopravu	3 629
	disponibilní částka celkem	27 969

Pozn.: výpočet čisté mzdy je uveden v příloze B

Zdroj: idnes.cz, brutto-netto-rechner.info, 2016. Zpracování vlastní.

Situace 2: Muž, 28 let, svobodný a bezdětný, nepobírá žádné sociální příspěvky, trvalé bydliště v Poustce (okres Cheb), pracující na pozici řidič kamionu. V ČR pracuje 12 km od místa svého bydliště, přičemž dojíždí denně, a kvůli nedostatečnému spojení veřejnou

dopravou s místem výkonu práce, využívá individuální dopravu automobilem. V Německu pracuje v bavorském městě Hof vzdálené 45 km od místa trvalého bydliště, dojíždí denně a využívá automobilové dopravy. V Německu je zařazen do 1. daňové třídy (svobodný, rozvedený, ovdovělý).

Tabulka 7: Výpočet příjmů fyzické osoby – profese řidič, průměr r. 2014 v Kč

Karlovarský kraj	hrubá mzda	33 573
	čistá mzda	23 129
	výdaje na dopravu	1 037
	disponibilní částka celkem	22 092

Pozn.: výpočet čisté mzdy je uveden v příloze A

Bavorsko	hrubá mzda	67 512
	čistá mzda	44 413
	výdaje na dopravu	3 888
	disponibilní částka celkem	40 525

Pozn.: výpočet čisté mzdy je uveden v příloze B

Zdroj: idnes.cz, brutto-netto-rechner.info, 2016. Zpracování vlastní.

Situace 3: Muž, 34 let, ženatý, 1 dítě do 18 let, nepobírá žádné sociální příspěvky, trvalé bydliště v Nejdku (okres Karlovy Vary), pracující na pozici kuchař v hotelové restauraci. V ČR pracuje 18 km od místa svého bydliště, přičemž dojíždí denně, využívá individuální dopravu automobilem. V Německu pracuje v saském městě Zwickau vzdálené 78 km od místa trvalého bydliště, dojíždí 1- 2x týdně (krátký/dlouhý týden, kdy v pracovních dnech jdoucích po sobě mu zaměstnavatel zajišťuje ubytování) a využívá automobilové dopravy. V Německu je zařazen do 3. daňové třídy (vdaná/ženatý, pokud je zaměstnán pouze jeden z partnerů).

Tabulka 8: Výpočet příjmů fyzické osoby – profese kuchař, průměr r. 2014 v Kč

Karlovarský kraj	hrubá mzda	24 264
	čistá mzda	17 821
	výdaje na dopravu	1 555
	disponibilní částka celkem	16 266

Pozn.: výpočet čisté mzdy je uveden v příloze A

Sasko	hrubá mzda	50 050
	čistá mzda	39 490
	výdaje na dopravu	2 021
	disponibilní částka celkem	37 469

Pozn.: výpočet čisté mzdy je uveden v příloze B

Zdroj: idnes.cz, brutto-netto-rechner.info, 2016. Zpracování vlastní.

Jak lze vidět v tabulkách 6, 7 a 8, ve všech 3 případech je disponibilní příjem občana vyšší v situaci, kdy vykonává uvedenou profesi v jedné z německých spolkových zemí. V prvních 2 případech byla konečná částka čistého příjmu i po odečtení nákladů na dopravu téměř dvakrát vyšší než čistý příjem v ČR. Ve třetím případě dokonce více než dvakrát. Odlišné výpočty zdanění hrubé mzdy v Německu jsou způsobené odlišným zařazením občanů do daňových tříd dle životní situace a rozdílným způsobem zdanění v jednotlivých spolkových zemích. Přehled daňových tříd a výpočet čistých mezd v SRN jsou k nahlédnutí v Příloze B. I přes vyšší náklady na dopravu, jelikož místo výkonu pracovní činnosti je zpravidla v případě zaměstnání v Německu vzdálenější, se z finančního hlediska stále více vyplatí být zaměstnanán v některých z německých přilehlých oblastí. Jak znázorňují výpočty reálných situací výše, hypotéza o vyšších mzdách se těmito výsledky potvrdila.

6.10 Souhrn

Zaměstnanost, resp. efektivní využívání lidských zdrojů představuje v KK dlouhodobý problém se značnými ekonomickými a sociálními dopady a s nemalými politickými riziky. Trh práce je zde ovlivňován několika významnými činiteli:

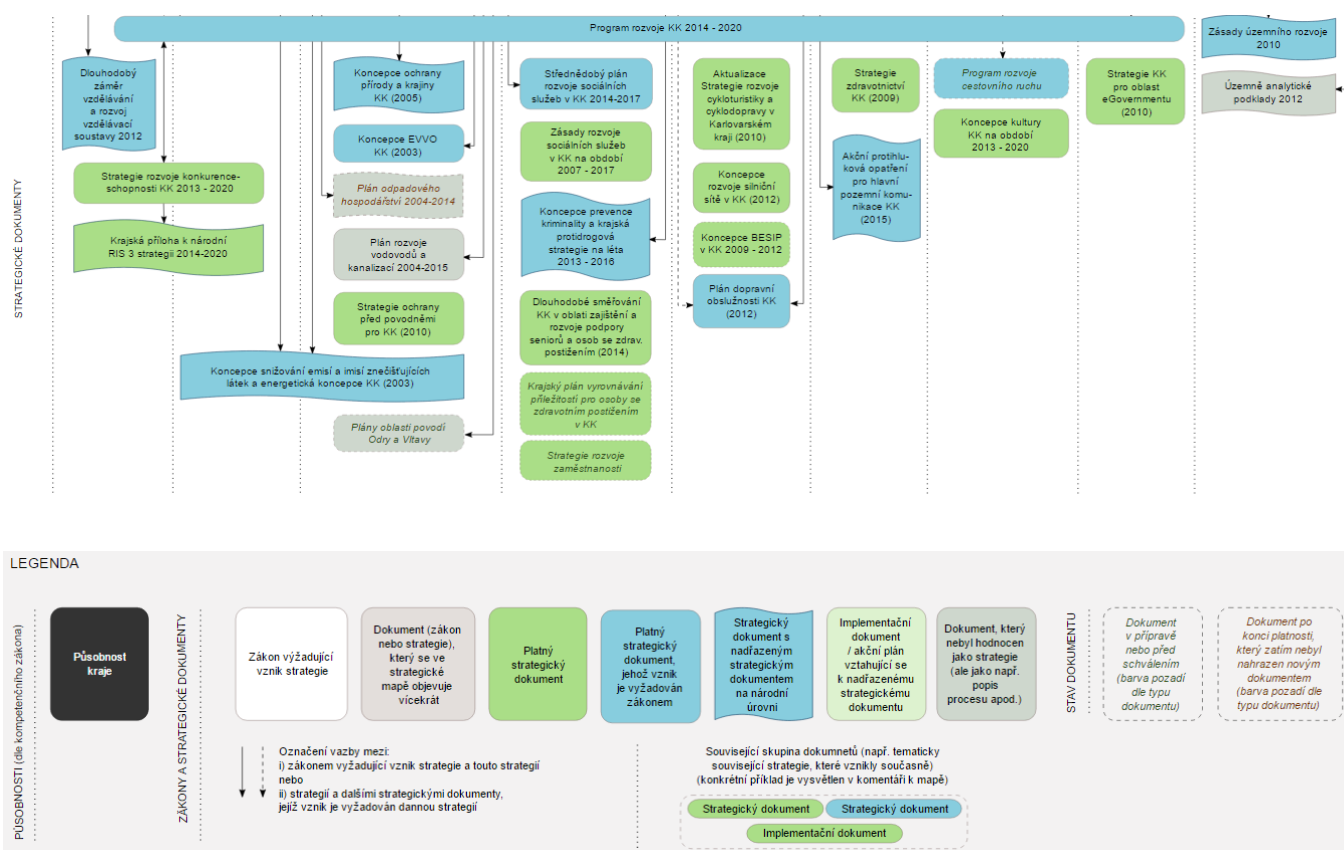
- Odlehlostí kraje v rámci ČR, která je umocňována špatným dopravním napojením do vnitrozemí (chybějící souvislé dálniční spojení s okolními kraji) což omezuje prostorovou mobilitu výrobních faktorů a zvláště pracovní síly.
- Relativně nízkou vzdělanostní a kvalifikační úroveň pracovních zdrojů.
- Blízkostí německého Bavorska a Saska, která jednak usnadňuje investice německých firem v KK, na druhé straně však představuje blízký vyspělý trh, na který mohou firmy z kraje vyvážet. Současně je lákavým zdrojem pro uplatnění místních pracovních sil na německém trhu práce.
- Historickou odvětvovou specializací kraje, z nichž některé obory jsou v současnosti z hlediska zaměstnanosti problematické (textilní průmysl, výroba skla a porcelánu) nebo přitahují méně kvalifikovanou pracovní sílu.
- Sezónními výkyvy zaměstnanosti vlivem odvětvové struktury, kdy práce v zemědělství a lesnictví, stavebnictví, lázeňství a cestovním ruchu jsou v zimních měsících v útlumu.
- Profesním nesouladem mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst.
- Dlouhodobým hospodářským zaostáváním kraje za vývojem ČR. Tím je zpomalována modernizace ekonomické základny kraje a z pohledu poptávky po pracovní síle není činěn dostatečný tlak na nároky na její kvalifikaci.
- Relativně čteným rozsahem nabídky pracovní síly v důsledku předchozího demografického vývoje kraje.
- Nízkou mzdovou úrovní regionu ve srovnání s ostatními regiony ČR, která je způsobena především nízkou produktivitou práce.
- Nedostatečným dopravním spojením v obcích ležících mimo spádová města, které nemobilním občanům ztěžuje situaci při hledání zaměstnání.

Vývoj míry nezaměstnanosti představuje jeden ze základních ukazatelů popisujících situaci na trhu práce s dopadem do mnoha dalších oblastí jako je hospodářský růst a sociální soudržnost. Špatná situace na trhu práce vede ke zhoršování ekonomické pozice KK. Zvyšování nezaměstnanosti ukazuje, že situace v kraji není ekonomicky stabilizovaná a předchozí zaostání ekonomické dynamiky kraje se může ještě silněji prohloubit. Kritická je situace dlouhodobě nezaměstnaných obyvatel, jejichž řady rozšířily nové skupiny relativně vzdělaných a kvalifikovaných osob, a to jak absolventů, tak osob s praxí.

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje společenskou nebezpečí, protože její dopad může mít závažné negativní důsledky pro danou osobu – ztráta kvalifikace, sebedůvěry, pocit neúčinnosti, beznaděje, přebytek volného času. To vše může vést ke zhoršení sociální situace v kraji, mohou se objevit nové sociální problémy – nárůst alkoholismu, drogově závislých, gamblerství, kriminality a dalších sociálních problémů. Opatření na trhu práce se budou muset zaměřit na specifikaci nových, pravděpodobně více individualizovaných a proaktivnějších nástrojů a forem podpory, které jim pomohou najít nové uplatnění a zabránit jejich propadu mezi dlouhodobě nezaměstnané. Intervence KK v této problematice mohou být prostřednictvím identifikace potenciálních rozvojových oblastí a tím přispět k nastartování ekonomiky či nových aktivit. (SRZ KK)

7. Strategické dokumenty KK

Všechny kraje mají ze zákona danou povinnost mít vytvořený dokument o strategickém řízení svého území. Tímto dokumentem kraj koordinuje rozvoj svého územního obvodu a zájmy obcí ve věcech regionálního rozvoje. Úkolem kraje je prostřednictvím strategického regionálního plánování navrhovat vnitřní rozvojové politiky, stanovovat regionální rozvojové priority, zpracovávat a implementovat rozvojové programy. Na následujícím obrázku (viz obrázek 12) je možné vidět, s jakými rozvojovými dokumenty KK pracuje a jejich vzájemná provázanost.



Obrázek 12: Strategická mapa KK

Zdroj: Databáze strategií. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/czx/strategicke-mapy/strategicka-mapa-kk>.

Dokumenty jsou ve schématu seřazeny do sloupců dle sektoru, kterého se svým obsahem týkají. Zleva sloupce odpovídají kategoriím: Vzdělávání, Regionální rozvoj a věda, výzkum a inovace, Životní prostředí a zemědělství, Sociální oblast, Doprava a technická

infrastruktura, Zdravotnictví, Kultura a cestovní ruch, Informatika a Územní plánování. Některé dokumenty tématicky odpovídají i několika kategoriím. Až na dokumentaci týkající se územního plánování, všechny (alespoň částečně) strategické dokumenty spadají pod Program rozvoje Karlovarského kraje (dále jen PRKK). PRKK určuje strategické zaměření veřejných intervencí v příštích letech, stanovuje cíle, k nimž musí intervence na úrovni jednotlivých opatření přispívat a v některých případech zpřesňuje opatření až téměř na úroveň projektů. Legenda schématu vysvětluje pozici jednotlivých dokumentů a udává rok, ve kterém je dokument vytvořen či na jak dlouhé období je dokument platný. Speciální postavení má pak Strategie rozvoje konkurenceschopnosti Karlovarského kraje, která je součástí PRKK jako jeho první priorita a dále existuje jako samostatný dokument. Zároveň je však integrována do PRKK, čímž je zdůrazněn její klíčový a nezastupitelný význam pro rozvoj kraje jako celku a pro všechny jeho rozvojové aktivity (PRKK, Strategie). V následující kapitole bude analyzován právě PRKK a dále Strategie rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje (dále jen SRZ KK), v jejímž obsahu je zakotveno opatření, kterým se bude práce dále podrobněji zabývat.

7.1 Program rozvoje KK

PRKK je základním rozvojovým dokumentem, jehož posláním je jasné definování strategických rozvojových záměrů kraje. Aktuální PRKK platný na období let 2014–2020 byl schválen Zastupitelstvem KK dne 22. listopadu 2013. PRKK se skládá ze dvou ucelených na sebe navazujících částí (Regio Partner):

- Analýza rozvojových charakteristik a potenciálu Karlovarského kraje;
- Strategická část.

Součástí PRKK je také Akční plán. Ten má podobu databáze projektů připravených k realizaci. Vytvoření akčních plánů bylo uloženo za úkol jednotlivým garantům¹⁰ opatření, případně příslušným odborům kraje (pokud je garantem opatření jiný subjekt), a to na

¹⁰ Garant = subjekt v kraji, který zodpovídá za realizaci opatření vlastními silami nebo ji koordinuje; má zájem na realizaci opatření, přestože nemusí mít kompetence či finanční prostředky sám je realizovat.

období 2-3 roky s tím, že se budou každoročně vyhodnocovat a aktualizovat vždy na další rok. (PRKK, Strategie)

PRKK byl zpracován šesti pracovními skupinami, pro každou prioritu PRKK byla sestavena jedna pracovní skupina. Do pracovních skupin byli pozváni představitelé krajských pracovišť státních orgánů (např. úřad práce, CzechInvest), představitelé kraje a organizací zřizovaných krajem, představitelé neziskových organizací a sdružení i zástupci soukromého sektoru (podnikatelé, hospodářská komora).

Návrh priorit a globálních cílů PRKK byl připraven na základě Analýzy rozvojových charakteristik a potenciálu, na základě problémové analýzy a na základě původního PRKK na roky 2007–13. Pracovní skupiny projednaly uvedenou analýzu, navrhly cíl pro každou prioritu a rozvedly jej do několika specifických cílů a do celé řady opatření (viz dále).

PRKK je nástrojem veřejné intervence. To znamená, že i když je v některých částech směřován do oblasti soukromého sektoru a klade si za cíl zlepšit podmínky pro podnikání a podnítit růst konkurenceschopnosti soukromých firem, jeho naplnění je závislé na aktivitách veřejného sektoru. Realizace PRKK je v mnoha případech také závislá na koordinačních aktivitách garantů jednotlivých opatření, (odbory krajského úřadu či krajem zřizované organizace), proto je možná jen tehdy, pokud kraj vyčlení každoročně finanční prostředky na jeho realizaci a pokud budou mít příslušné odbory k dispozici nutné kapacity personální a organizační. (PRKK Strategie)

7.1.1 Analýza rozvojových charakteristik a potenciálu KK

První část strategického dokumentu PRKK se zabývá analýzou kraje a popisuje jeho charakteristiky. Dokument zpracovala v březnu r. 2012 společnost Berman Group na základě zadání zástupců z vedení KK. Hlavním cílem této socio-ekonomické analýzy KK je identifikace příčin současného vývoje a zejména potenciálu a podmínek pro naplnění výzev, které kraj určil. Na základě současného stavu regionu, jeho minulého vývoje a hospodářské výkonnosti, kraj považuje za hlavní výzvy:

- zastavení propadu relativní pozice kraje v hospodářské výkonnosti;

- vytváření podmínek pro takový rozvoj hospodářských aktivit, jehož výsledek způsobí zmírnění zaostání kraje za průměrem ČR a vytváření nových pracovních míst;
- zlepšení atraktivity kraje tak, aby přitahoval nové obyvatele a investory, aby udržel stávající obyvatele, a aby lákal nové návštěvníky.

Analýza je členěna do 10 kapitol a každá kapitola je strukturována do dvou částí. Nejdříve je uveden analytický a vysvětlující text, obsahující i tabulky, grafy a mapy, za ním následuje shrnující popis klíčových problémů a výzev v dané oblasti, včetně vysvětlení příčin a důsledků těchto problémů či výzev.

Analytická část PRKK byla jedním z hlavních zdrojů pro zpracovanou charakteristiku kraje v kapitole 6.

7.1.2 Strategická část

Druhá část PRKK je nazvaná Strategická a v červnu r. 2012 ji na základě výše zmíněné analýzy vytvořila společnost Cassia Development & Consulting. Ve strategické části PRKK je formulována strategická vize KK pro roky 2014–2020:

„Karlovarský kraj, ekonomicky prosperující region, otevřený vůči evropským výzvám a impulsům, poskytující svým obyvatelům prostor pro kvalitní život založený na atraktivních přírodních podmínkách a sociálně vstřícném prostředí.“ (PRKK, Strategická část, s. 7)

Jak bylo již dříve definováno (viz kapitola 4.1), vize je vyjádření žádoucího budoucího stavu a jejím smyslem je určit orientaci regionu do budoucna. Toto kritérium je v případě vize Karlovarského kraje jednoznačně splněno. Jak vypovídají výsledky statistik, KK je dle úrovně hospodářské produkce na obyvatele nejvíce zaostávajícím regionem v ČR s nízkou produkcí HPH. Snaha řešení tohoto nedostatku je definována v první části této vize. Další části nabádají subjekty v kraji k využití existujícího potenciálu příhraniční spolupráce. Vize by měla respektovat přání a potřeby všech zúčastněných v regionu, tedy nejen např. podnikatelských subjektů, ale i běžných občanů, kterým se prostřednictvím vize snaží

zprostředkovat kvalitní život v sociálně vstřícném prostředí. Environmentální složka regionálního rozvoje je zakotvena ve zmínce o atraktivních přírodních podmínkách.

Tato vize se člení do třech globálních cílů, kterými jsou:

- A. Růst ekonomické konkurenceschopnosti kraje.
- B. Růst atraktivity kraje pro jeho obyvatele.
- C. Intenzivnější přeshraniční vztahy – lepší spolupráce lidí, organizací a podniků.

Globální cíle znamenají, že růst konkurenceschopnosti a produktivity soukromého sektoru je klíčovým předpokladem hospodářského růstu kraje, a ten je základní a nezbytnou podmínkou toho, aby kraj byl přitažlivý pro současné i nové obyvatele. První dva globální cíle zdůrazňují provázanost, neoddělitelnost a vzájemnou podmíněnost dvou dílčích skupin problémů, kterým KK čelí – nízká konkurenceschopnost a atraktivita kraje. Třetí globální cíl zdůrazňuje postavení kraje na hranici Německa a jeho silné vazby na okolní německé regiony, které ze dvou stran kraj obklopují.

Uvedené globální cíle jsou realizovány prostřednictvím 6 priorit:

Prioritní oblast 1 - Konkurenceschopnost

Pilíř 1. A. Regionální inovační systém

Pilíř 1. B. Lidské zdroje a vzdělávání pro konkurenceschopnost

Pilíř 1. C. Kvalitní podnikatelské prostředí

Prioritní oblast 2 - Cestovní ruch a lázeňství

Prioritní oblast 3 - Sociální oblast a zdravotnictví

Prioritní oblast 4 - Životní prostředí

Prioritní oblast 5 - Doprava

Prioritní oblast 6 - Veřejná správa a systém řízení bezpečnosti

Hlavní náplní Strategické části PRKK je detailní popis jednotlivých prioritních oblastí, které jsou rozděleny na dílčí vzájemně provázané specifické cíle a jejich opatření. Realizace PRKK je založena na postupném plnění jednotlivých opatření, která svými aktivitami povedou k naplnění cílů programu. Za realizaci programu odpovídá KK, resp. krajský úřad. Závěr je věnován monitorování programu, jehož účelem je sledování

průběhu realizace PRKK v jednotlivých letech. Pomocí monitorování koordinátor programu zjišťuje, zda se naplánované aktivity odehrávají a zda přinášejí žádoucí výstupy. Koordinátorem programu byl zvolen odbor regionálního rozvoje KK, který na základě všech sebraných údajů, informací a postupně doplněné sestavy indikátorů provádí evaluace programu. Zpravidla vždy po 2 letech zhodnotí dosažené cíle a poskytne doporučení pro další řízení a směřování programu. Závěry a doporučení evaluace představují jeden z klíčových podkladů pro zefektivnění implementace a řízení stávajícího programu a také pro tvorbu nového dokumentu, tak aby bylo dosaženo zlepšení jeho efektivity. (PRKK, Strategie)

7.2 Strategie rozvoje zaměstnanosti KK

Strategické dokumenty KK řeší nespočet existujících problémů v kraji (viz obrázek 11), a konkrétně tento řeší otázku nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je vážným ekonomicko-sociálním problémem moderní doby a zároveň jedním z prioritních problémů ČR, jak bylo potvrzeno obsahem předchozí kapitoly. SRZ KK navazuje na již zpracované analýzy a strategie a využívá doposud uskutečněné relevantní průzkumy. Cílem tvorby dokumentu je příprava a realizace opatření pro zlepšení stavu zaměstnanosti v kraji a zároveň také koordinace aktivit a projektů směřujících k jejímu rozvoji. Jeho zpracování je v souladu s již dříve realizovanými i nově připravovanými činnostmi na podporu zaměstnanosti v KK, např. vznikem Krajského akčního týmu pro podporu zaměstnanosti KK (r. 2013) nebo vznikem Paktu zaměstnanosti KK (strategické platformy pro partnerskou spolupráci z r. 2014). Koordinací tvorby dokumentu byla pověřena Karlovarská agentura rozvoje podnikání, p. o. (dále jen KARP) ve spolupráci s odborem regionálního rozvoje KK.

Tvůrci tohoto materiálu věnovali pozornost všem podstatným faktorům, které dlouhodobě ovlivňují poptávkovou i nabídkovou stránku trhu práce; v maximální míře zachycovali názory a návrhy místních aktérů na trhu práce a formulovali celkové vize budoucí podoby trhu práce v KK, kvantifikovatelné cíle, záměry vize a zejména vytvořili výsledný Katalog projektů a opatření, který se stal základním nástrojem prosazení celkového záměru rozvoje do praxe.

Dokument je rozdělen na 2 části – analytická a návrhová. Analytická část diagnostikuje současný stav trhu práce v KK a popisuje faktory a podmínky, které ovlivňují potenciální rozvoj a strukturu zaměstnanosti. Dále je vytvořena SWOT analýza, na jejímž základě je definována vize trhu práce, a z ní následně odvozeny strategické cíle společně s jejich indikátory plnění. Tato část SRZ KK byla použita jako jeden z hlavních zdrojů pro socio-ekonomickou analýzu kraje provedenou v kapitole 6. V návrhové části je zpracováno doporučení rozvojových opatření nutných pro naplnění základních záměrů i cílů rozvoje trhu práce v KK. Navržená opatření a aktivity jsou hlavním nástrojem realizace SRZ KK.

V návrhové části SRZ KK je formulována strategická vize rozvoje zaměstnanosti:

„Měníme se – dobrá práce.“ (SRZ KK, s. 89)

Z dlouhodobé vize vyplývá čtveřice vzájemně spjatých strategických cílů:

- A. Modernizace ekonomické základny kraje,
- B. Kvalitní a dostupný systém vzdělávání, včetně celoživotního učení,
- C. Rozvoj a podpora politiky zaměstnanosti,
- D. Spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru.

Celkové směřování vize i zformulované strategické cíle následují vizi regionálního rozvoje ČR, kdy v dlouhodobém horizontu chce být naše země konkurenceschopná, využívající kvalitní lidské zdroje a vzdělávací, výzkumnou a inovační infrastrukturu pro rozvoj znalostní ekonomiky (SRR ČR). Jednotlivé strategické cíle SRZ KK jsou svým názvem i obsahem také kompatibilní s první prioritní oblastí PRKK Konkurenceschopnost, konkrétně s pilíři 1. B Lidské zdroje a vzdělávání pro konkurenceschopnost a 1. C Kvalitní podnikatelské prostředí. Jednotlivé cíle jsou zdůvodněny na základě identifikovaných potřeb a problémů v regionu a jsou na ně navázána opatření rozpracovaná na úroveň aktivit a akcí. Celá tabulka s přehledem specifických cílů, opatření a aktivit SRZ KK je uvedena v Příloze C.

8. Opatření B. 2.7

Tato kapitola bude podrobně zkoumat opatření B. 2. 7 dokumentu SRZ KK, a to Stipendijní program pro studenty SŠ zejm. se zaměřením na "černá řemesla". Toto konkrétní opatření spadá pod Strategický cíl B. Kvalitní a dostupný systém vzdělávání, vč. celoživotního učení, Rozvojové opatření B. 2. Kvalita vzdělávání (zařazení viz Příloha C). Komplexním obsahem strategického cíle B je zvýšení kvality a relevance vzdělávání v KK prostřednictvím zapojení firem do tvorby obsahu vzdělávání, vytváření podmínek pro růst kvalifikace pedagogických pracovníků a modernizace vybavení škol. Pro zlepšení dostupnosti vysokoškolského vzdělávání je prostřednictvím navržených opatření rozvíjen systém krajských stipendií. Dále je obsahem zvýšení motivace nadaných studentů a žáků, zlepšení jazykového vzdělávání, navázání vazeb kraje s vybranými technickými VŠ a podpora rozvoje spolupráce mezi firmami a VŠ (vč. těch působících mimo KK). Realizací navržených aktivit by měly být podpořeny koordinační vazby mezi firmami a studenty s cílem zajistit dostatek relevantně kvalifikovaných lidských zdrojů pro budoucí rozvoj podniků. Kvalita vzdělávání jako rozvojové opatření je konečně naplňováno i rozvojem dalšího vzdělávání dospělých jako nástroje jejich adaptace na měnící se podmínky na trhu práce a zamezení sociálního vyloučení, což zahrnuje zvýšení úrovně kvalifikací a kompetencí. Nejzápadnější ORP v naší republice, Aš, je jedním z mnoha aktérů regionálního rozvoje v KK a od r. 2015 realizátorem Programu pro poskytování dotací na stipendia, jehož zavedením, účinností a monitoringu úspěšnosti se bude zabývat následující kapitola práce.

8.1 Program pro poskytování dotací na stipendia

Rada města Aš se rozhodla poskytovat dotace na stipendia žákům vzdělávajících se ve středních školách v ČR určené k částečné úhradě nákladů souvisejících se studiem. Program pro poskytování dotací na stipendia (dále jen Program) byl schválen usnesením Rady města Aš č. 11/451/15 dne 9. listopadu 2015. Hlavním důvodem zavedení tohoto Programu byl dle rady města rozvoj lidských zdrojů, který v sobě nese cíl ztraktivnění oborů vzdělávání, u nichž existuje reálná obava o jejich vymizení z oborové struktury. Malý zájem uchazečů nutí vedení SŠ některé obory vůbec neotevírat, což snižuje

variabilitu studijních oborů na území KK a omezuje tak studenty ve výběru rozvoje svých znalostí a budoucím výběru povolání. Rada města Aš považovala svým rozhodnutím za nezbytné řešit tento závažný a přetrvávající problém spočívající v malém zájmu absolventů ZŠ o některé obory vzdělávání (zejména v oblasti přípravy pro technické profese) a pro celkový rozvoj průmyslu ve městě.

Podle tiskového mluvčího Městského úřadu v Aši chce přijetím pravidel Programu *„radnice přispět k řešení dlouhodobého nedostatku kvalifikovaných pracovníků v Aši, na který si stěžují místní zaměstnavatelé. Zejména v poslední době se problém znásobil po zvýšení minimální mzdy v sousedním Německu, které navíc před několika lety zcela otevřelo svůj pracovní trh.“* (Aš, 2016)

Podstata Programu by se dala popsat následovně:

Město Aš nabízí stipendium určené k úhradě nákladů souvisejících se studiem na SŠ v hodnotě 1 tis. Kč /měsíc (10 tis. Kč/šk. rok), pokud student uzavře budoucí pracovní smlouvu u zaměstnavatele na území města Aše a jeho přilehlých částí, a po úspěšném absolvování studia bude vykonávat pracovní činnost po dobu odpovídající délce pobírání tohoto stipendia. Žák si tak může celkově přijít min. na 2 tis. Kč/měsíc, jelikož pokud budoucí zaměstnavatel vyjádří zájem o uzavření této smlouvy, zavazuje se podílet na úhradě nákladů souvisejících se studiem min. ve stejné částce, jakou poskytne město. Celé znění Programu lze prozkoumat v Příloze D.

Žadatelé o dotaci mohou být žáci vzdělávající se v prezenční formě studia ve SŠ kdekoliv v ČR, což umožňuje podat žádost o dotaci nejen žákům s trvalým bydlištěm na území města Aše. Maximální výše dotace je 10 tis. Kč na jednoho žáka na jeden školní rok. Celková alokace programu činí 100 tis. Kč na kalendářní rok, což dává městu možnost „dotovat“ až 10 žáků za rok. Výběr stipendistů probíhá v závislosti na potřebách zaměstnavatelů se sídlem na území města Aše a jeho přilehlých částí, tj. Dolní Paseky, Horní Paseky, Doubrava, Kopaniny, Mokřiny, Nebesa, Nový Žďár a Verněřov. Pořadí žadatelů je sestaveno dle data podání žádosti o zařazení do Programu. Podmínky pro poskytnutí dotace jsou uvedeny ve směrnici č. SE 09/2015, která je uvedena v Příloze E. Příjemce dotace se zavazuje, že po úspěšném ukončení studia (nejdéle však do 6 měsíců)

podepíše pracovní smlouvu a bude pracovat pro budoucího zaměstnavatele tolik let, na kolik školních roků mu bylo poskytnuto stipendium. V případě porušení tohoto závazku je povinností žáka uhradit městu dluh ve formě stejné částky (nebo její poměrné části), kterou obdržel v rámci Programu. Žák je také povinen vrátit vyplacenou peněžní částku městu zpět v případě, že ukončí předčasně studium či přeruší studium na více než 1 rok. Zvláště se posuzují případy, kdy žák opakuje ročník.

Více než z atraktivnosti studijních oborů je, dle autorky práce, cílem zavedení tohoto Programu zamezení nezaměstnanosti absolventů na území města Aš a celého KK. Dále zajištění dostatku odborných pracovních sil ve firmách a udržení mladých lidí ve městě Aši a jeho okolí. Jednou z příčin pro jeho vytvoření mohl být úmysl nalákat žáky do místních firem a zajistit jim tak stálý pracovní poměr bez nejistoty uplatnění na trhu práce po absolvování studia. Dalším neméně závažným důvodem byla zřejmě snaha o zamezení odlivu pracovních sil do nedalekých německých oblastí. Jak je dokázáno v kapitole 6.9, sousední pracovní trhy v Bavorsku a Sasku jsou zejména díky vyšším mzdám lákavým cílem českých občanů pro své profesní uplatnění. Čeští zaměstnavatelé se pak potýkají s nedostatkem pracovních sil, a to zejména pokud se zaměřují na stejný obor výroby či služeb, jako některé z blízkých německých oblastí. Další hrozbou pro místní zaměstnavatele je existující a prohlubující se nesoulad mezi potřebami pracovních sil a kvalifikační strukturou vycházejících absolventů (viz kapitola 6.4). V neposlední řadě mohou být menší lokální zaměstnavatelé ohroženi rozvojem průmyslových zón (konkrétně nedaleké Průmyslové zóny Cheb), ve kterých vznikají desítky pracovních míst ročně a často jsou zdejší firmy lidem ochotny přispívat na dopravu.

8.2 Výhody a nevýhody Programu

Účinnost Programu s sebou nese několik výhod i nevýhod, jak pro žáka případně pobírajícího stipendium, tak pro potenciálního budoucího zaměstnavatele. Jejich výčet předkládá následující tabulka (viz tabulka 8). Jistou výhodou města Aše může být vnímán fakt, že se na příspěvcích pro žáky nepodílí samo, ale co se týče finanční stránky Programu, tak spolupracuje s místními podniky. Společně tak mohou nabídnout vyšší částku, než kdyby stipendium přicházelo pouze z jednoho zdroje.

Tabulka 8: Výhody a nevýhody plynoucí žákovi a budoucímu zaměstnavateli zařazených do Programu města Aše

Výhody pro žáka	Nevýhody pro žáka
Finanční příspěvek ve výši min. 2 tis. Kč/měsíc	Omezený výběr budoucího zaměstnavatele – lokalita a nabízené profese
Jistota pracovního místa po ukončení studia	Závazek k firmě na několik let dopředu – časová nepružnost
Jistota finančního příjmu po ukončení studia	Vrácení finanční částky vyplaceného stipendia při porušení podmínek Programu
Motivace k úspěšnému dokončení studia	Možnost zadlužení na několik let při porušení podmínek Programu
Při změně názoru ohledně budoucího zaměstnavatele může žák požádat o zrušení pobírání stipendia na další roky	Možné nižší finanční ohodnocení za vykonanou práci v porovnání s jinými zaměstnavateli
Při porušení podmínek Programu ze strany budoucího zaměstnavatele nevzniká povinnost navrácení stipendia	
Výhody pro zaměstnavatele	Nevýhody pro zaměstnavatele
Jistota pracovní síly s odborným vzděláním	Platba finančního příspěvku žákovi min. 1 tis. Kč/měsíc
Jistota pracovníků na několik let dopředu	Propadnutí vyplacené částky pokud poruší podmínky Programu

Zdroj: Zpracování vlastní.

Hlavní výhodou, která plyně žákům ze zařazení do Programu, je jistota. Jistota budoucího uplatnění na místním trhu práce i finančního příjmu, která je ovšem spojena s nedostatkem flexibility, volným a především okamžitým rozhodováním o svém budoucím povolání. Z výše vyjmenovaných faktorů žáci zřejmě více vnímají právě nevýhody stipendijního programu, jelikož ode dne jeho účinnosti až do října r. 2016 o poskytnutí dotace nikdo nepožádal.

Jak je Program města Aše vnímán mezi studenty v kraji, zda o něm mají nějaké informace a proč o něj nejeví zájem, je obsahem dotazníku, který autorka práce rozeslala do všech SŠ v okrese Cheb.

8.3 Dotazník ohledně Programu

Dotazník byl vytvořen za účelem zjištění, jaký vliv má zavedení Programu na žáky SŠ. Byl vytvořen v internetové aplikaci Google Disk a odkaz na dotazník byl rozeslán elektronickou poštou vedení všech SŠ v okrese Cheb, tedy do Hotelové školy Mariánské Lázně (HŠ ML, celkem 236 žáků), Gymnázia a obchodní akademie Mariánské Lázně (GOA ML, 312 žáků SŠ), Gymnázia Aš (Gym Aš, 96 žáků SŠ), Gymnázia Cheb (Gym Cheb, 314 žáků SŠ), Svobodné chebské školy, základní školy a gymnázia s.r.o. (SŠ, ZŠ a Gym Cheb, 56 žáků SŠ), Střední zdravotnické školy a vyšší odborné školy Cheb (SZŠ a VOŠ Cheb, 337 žáků SŠ) a Integrované střední školy Cheb (ISŠ Cheb, celkem 778 žáků). Území okresu Cheb bylo vybráno účelně, jelikož se předpokládá, že pokud mají účastníci Programu pracovat po absolvování studia na území města Aše a jeho přilehlých částí, navštěvují SŠ právě tam. Nepředpokládá se, že by na území Ašska, který je nejzápadnějším mikroregionem KK a s nímž sousedí pouze mikroregion Chebsko, dojížděli pracovníci ze vzdálenějších oblastí. SŠ na území okresů Sokolov a Karlovy Vary tedy nebyly záměrně osloveny.

Ze všech sedmi oslovených zařízení středního školství, kde bylo požádáno o spolupráci a ochotu distribuovat žákům zasláný dotazník, autorka získala od zástupců škol pouze jednu pozitivní odpověď. ISŠ Cheb jako jediná oslovená instituce nechala povinně vyplnit své žáky dotazník na hodinách informatiky, čímž studenti této SŠ tvoří většinu respondentů a ve výsledcích dotazníku je reflektován právě jejich názor. Ostatní SŠ v okrese pouze odkázaly žáky na vyplnění dotazníku během vyučovacích hodin či se jím vůbec nezabývaly. Tím pádem je návratnost od těchto zbývajících institucí téměř nulová (viz kapitola 8. 3. 1). Záměrem bylo oslovit celkem 2 129 žáků SŠ z okresu Cheb, z toho jich dotazník reálně vyplnilo 243. Celková návratnost je tedy 11,4 %.

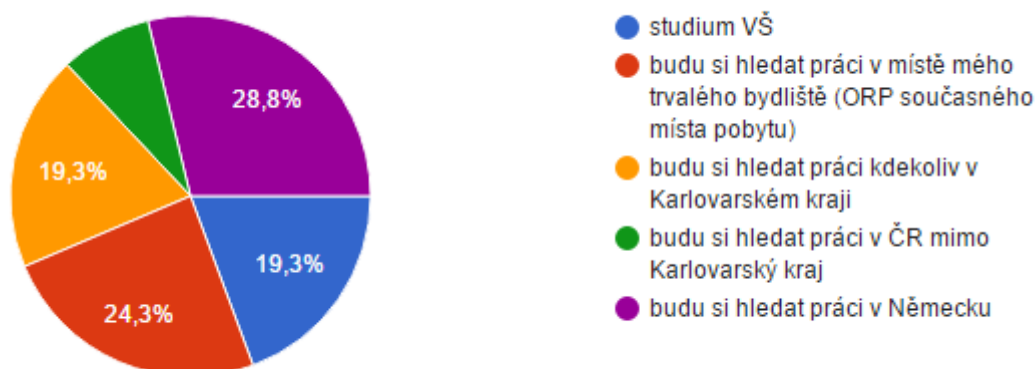
Celkem se dotazník skládá z 16 otázek a dá se rozdělit na 3 obsahové části – první byly sebrány informace o respondentovi a navštěvované SŠ, druhá část se týkala vědomosti či nevědomosti respondentů o Programu na stipendia a vnímání jeho výhodnosti, a nakonec dotazník zjišťoval názor žáků na opatření týkající se zaměstnanosti prováděná KK a jaká opatření by zaměstnavatelům žáci pro zvýšení efektivnosti jejich činnosti doporučili. Kompletní dotazník s otázkami i odpověďmi je součástí Přílohy F.

8.3.1 Vyhodnocení dotazníku, část 1

Dotazník vyplnilo celkem 243 žáků, z toho 233 (95,9 %) navštěvovalo ISSŠ Cheb. Tato SŠ je zároveň nejpočetnějším vzdělávacím zařízením středního školství v okrese. Zbylé odpovědi pocházely od žáků SZŠ a VOŠ Cheb (5), HŠ ML (2), Gym Cheb (2) a Gym Aš (1). Absolutní většina žáků (60,1 %) má trvalé bydliště na území ORP Cheb, 17,3 % bydlí v ORP Aš a 12,8 % v ORP Mariánské Lázně. Na základě této informace může být řečeno, že odpovědi na všechny otázky z celého dotazníku jsou relevantní a mají vypovídací hodnotu. Odpovídali totiž nejvíce žáci, na které byl dotazník zacílen a kteří jsou z hlediska trvalého bydliště nejpravděpodobnějšími možnými žadateli o zařazení do stipendijního Programu, a tedy budoucí pracovní síla na území města Aše. Zbylých 9,9 % žáků SŠ pocházelo z ostatních ORP v KK.

Počet odpovědí na otázku týkající se studijního oboru byl téměř rovnoměrně rozptýlen mezi elektroniku a IT (22,6 %), strojírenství (vč. mechanik a opravář, 20,6 %), gastronomii a hotelnictví (18,5 %) a ekonomii a podnikání (16 %). Menší počet žáků pak studoval v oboru služeb (12,3 %), uměleckém (5,3 %), stavebnictví (vč. truhlář, zedník, instalatér, 2,9 %) a zdravotnictví (1,2 %). 1 odpověď pocházela od žáka vzdělávajícího se ve všeobecném oboru studia.

Co se týká navštěvovaného studijního ročníku respondentů, většina (55,6 %) jich studuje SŠ prvním rokem. 19,3 % žáků je ve třetím ročníku studia, jen o něco málo méně (18,5 %) ve druhém, pouhých 4,1 % ve čtvrtém a zbylých 2,5 % žáků studuje první navazující ročník SŠ. Z toho jich 138 (56,8 %) absoluuje SŠ vyučením a 105 (43,2 %) maturitní zkouškou. Toto rozptýlení studijní struktury opět napomáhá vypovídající schopnosti dotazníku, jelikož čím mladší žák, tím více může z nabízeného Programu těžit. Právě ti žáci, kteří mají ještě před sebou studijní léta, mohou být jeho účastníky a přemýšlet o jeho využití. Na druhou stranu jsou to občané v tom věku života, kdy ještě nejsou pevně rozhodnutí o svých budoucích plánech a možná přesně nevědí, kterým směrem se bude jejich profesní život ubírat. Přesně toho se týkala následující otázka, jejíž odpovědi na ni lze vidět na obrázku 13.



Obrázek 13: Odpovědi na otázku č. 6 – Jaké jsou tvé plány (nejpravděpodobnější možnost) po ukončení SŠ?
Zdroj: Vlastní.

Pozn: Graf byl vytvořen automaticky na základě přijatých odpovědí v aplikaci Google Disk bez možnosti změny formátování.

Pro český, resp. karlovarský, trh práce je znepokojivá informace, že největší podíl žáků SŠ, celých 28,8 %, si po absolvování studia bude pravděpodobně hledat práci v sousedním Německu. Není divu, že město Aš a další města v KK se snaží nalézt prostředky, jak udržet mladou pracovní sílu v ČR. Důvody, které lákají české absolventy k uplatnění v sousední zemi, budou analyzovány později. Útěchou by mohlo být, že neméně početná skupina respondentů (24,3 %) po ukončení středoškolského studia pravděpodobně zůstane v místě současného trvalého bydliště. Shodné procento žáků (19,3 %) pak odpovědělo, že se bude chtít profesně uplatnit v KK nebo bude pokračovat ve studiu na VŠ, zbylých 8 % žáků si bude po absolvování studia hledat pracovní místo kdekoliv v ČR.

8.3.2 Vyhodnocení dotazníku, část 2

Druhá část dotazníku se tématem dotýkala hlavně stipendijního programu města Aše. Celých 194 žáků (79,8 %) uvedlo, že o něm nikdy neslyšelo! Tato míra nevědomosti o možnosti příspěvků na studium a možnosti jistého budoucího zaměstnání rozhodně nepřispívá k pozitivní evaluaci činnosti orgánů v KK, které mají zavádění těchto a podobných opatření na starosti. Ti žáci, kteří o existenci Programu vědí, byli o jeho

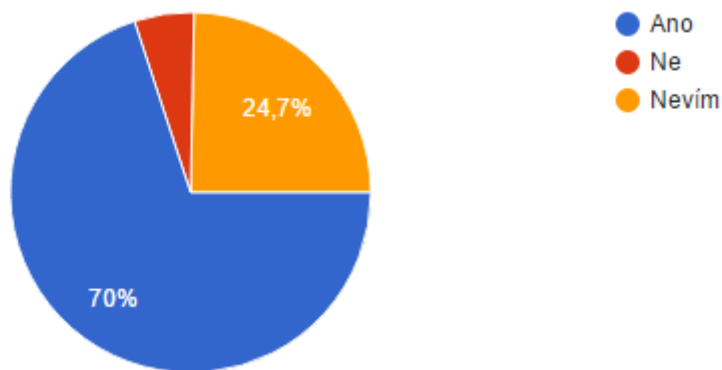
účinnosti informování ze zdrojů školy (34), dále ze zdrojů města Aš či z jiných médií (10), od spolužáků nebo rodičů (9).

Po vysvětlení podstaty Programu žáci odpovídali na otázku, zda se jim zdá nabídka finančního příspěvku výhodná. Obě možnosti (Ano/Ne) získaly podobný počet odpovědí, přičemž o 6,2 % byla úspěšnější ta negativní (53,1 %). Na otázku, proč se jim nezdá nabídka lákavá, 61 žáků zaškrtnulo jako jednu z odpovědí možnost, že nechtějí v budoucnu pracovat na území města Aš. Dalšími důvody byly: příliš nízká finanční částka (33), nezajímaví zaměstnavatelé na území města Aš (31), strach ze závazku jednomu zaměstnavateli na delší dobu, omezující lokace budoucího zaměstnání, jistota nalezení pracovního místa i bez pomoci Programu (shodně 26), strach z nesplnění podmínek Programu a povinnost navracení poskytnuté částky (22). Dále pak 39,5 % respondentů, kterým se nabídka 2 tis. Kč měsíčně jako pomoc s náklady na studium nezdá motivující, by bylo ochotno přemýšlet o podání žádosti o zařazení do Programu, pokud by výše stipendia činila alespoň 3 tis. Kč měsíčně, 35,8 % za předpokladu alespoň 5 tis. Kč měsíčně a 24,7 % žáků by se spokojilo s 4 tis. Kč za měsíc. Na základě těchto odpovědí by se mohlo zdát jako jednoduché řešení, aby vedení města Aš pro zvýšení počtu žáků žádajících o stipendium, a tím zajištění pracovní síly na svém území, zvýšilo žákům nabízenou finanční částku. Toto opatření by však dle autorky práce nebylo dlouhodobě přínosné. Město Aš je svým ročním rozpočtem značně omezeno, čímž by byl omezen i počet podporovaných žáků. Tím by se účast v Programu stala pro žáky exkluzivní záležitostí a zaměstnanosti v kraji by to viditelně nepomohlo.

Dvanáctá otázka se dotazovala žáků na hlavní důvod zavedení Programu městem Aš. Žáci mohli odpovídat dle vlastního uvážení a mezi odpověďmi se vyskytovaly možnosti jako udržení mladých lidí ve městě, podpora studentů při studiu a výpomoc rodinám s finančními náklady studia, motivace studentů ke vzdělání, z důvodu vyšší vzdělanosti, či přilákání více studentů do KK. Nejčtenější odpovědí však byl důvod nedostatku zaměstnanců ve městě Aši a okolí. S tímto míněním se nejvíce shoduje i názor autorky práce.

Přínosné se zdají být výsledky odpovědí na otázku č. 13, a to zda si žáci myslí, že by se zvýšil zájem o Program, pokud by ho nabízela i jiná města v KK. 70% žáků odpovědělo,

že jednoznačně ano, 24,7 % si není jistá a 5,3 % si myslí, že ani tato změna by popularitě Programu nepomohla. Výsledky viz obrázek 14.



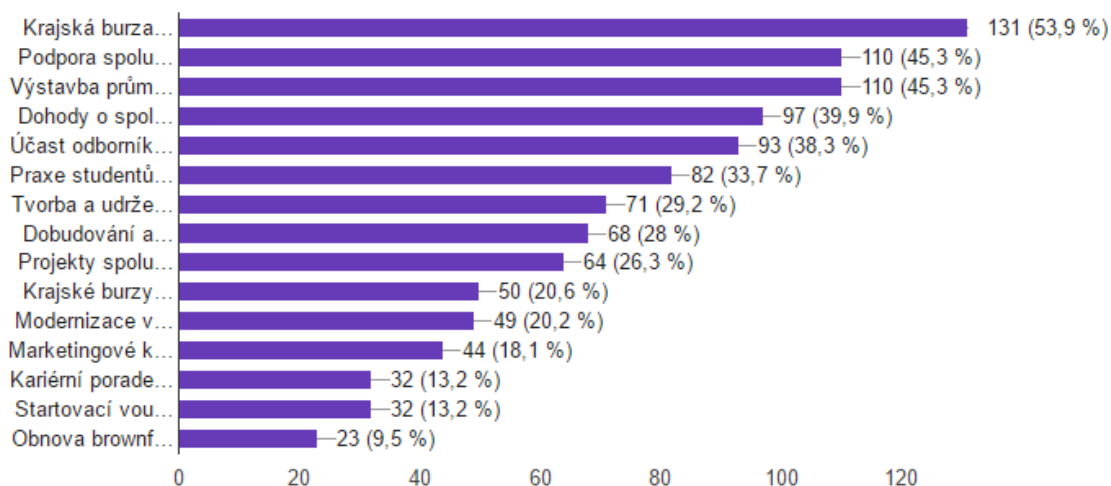
Obrázek 14: Odpovědi na otázku č. 13 – Myslíš si, že by o tento program byl větší zájem, kdyby ho nabízela i jiná města v kraji?
Zdroj: Vlastní.

Pozn.: Graf byl vytvořen automaticky na základě přijatých odpovědí v aplikaci Google Disk bez možnosti změny formátování.

Město Aš je svou polohou v rámci kraje a celé ČR opravdu značně znevýhodněno, a tak není s podivem, že se svými opatřeními snaží získat jakoukoliv výhodu. Je velice pravděpodobné, že kdyby podobné opatření, jako je finanční příspěvek žákům SŠ, zavedla i další města v KK (zejména lokální centra mikroregionů s centrální polohou v rámci kraje) bylo by účinnější a žáky více využívané.

8.3.3 Vyhodnocení dotazníku, část 3

Další otázka zkoumala povědomí žáků o probíhajících opatření na podporu nezaměstnanosti v KK. Jejich úkolem bylo zaškrtnout všechny aktivity, o kterých vědí, že v kraji probíhají. Nejvíce odpovědí (131) získala aktivita Krajská burza středních škol. Jedná se o veletrh SŠ konaný ve 4 městech v KK (Karlovy Vary, Sokolov, Cheb a Ostrov) pod názvem „Kam po základní škole?“. Burza SŠ je určena žákům ZŠ a měla by jim pomoci ve výběru instituce budoucího studia. Výčet všech odpovědí lze vidět na následujícím obrázku 15.



Obrázek 15: Odpovědi na otázku č. 14 – Zaškrtni všechny aktivity/opatření na podporu zaměstnanosti, o kterých víš, že v kraji probíhají.

Zdroj: Vlastní.

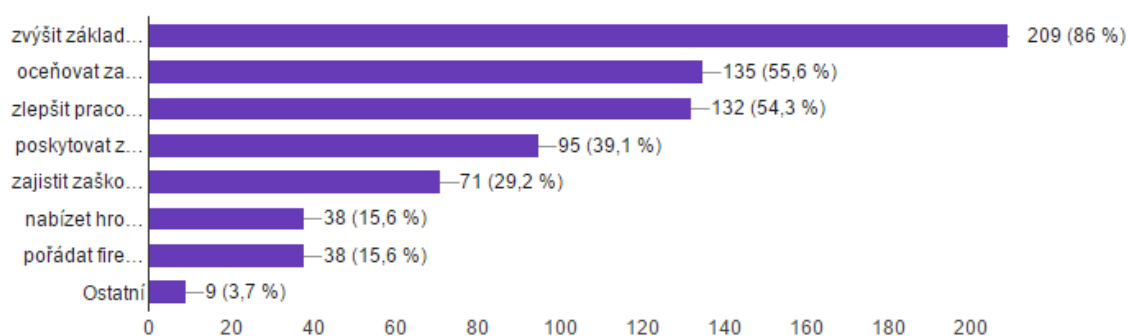
Pozn.: Graf byl vytvořen automaticky na základě přijatých odpovědí v aplikaci Google Disk bez možnosti změny formátování. Celý text jednotlivých položek je k vidění v Příloze F.

Dalšími početnými možnostmi se stala opatření Podpora spolupráce s německými subjekty a Výstavba průmyslových zón (110). Naopak nejnižší povědomí mají žáci o aktivitách Kariérní poradenství a mentoring pro žáky ZŠ a studenty SŠ, Startovací vouchery pro začínající podnikatele (32) a Obnova brownfields (23). Názvy všech vypsaných opatření lze nelézt v Příloze F. Až na jednu aktivitu jsou všechna ostatní vypsaná opatření známá méně než polovině žákům, kteří dotazník vyplňovali. Na základě tohoto zjištění lze jednoznačně jednotlivým garantům a odpovědným subjektům za realizaci a účinnost aktivit doporučit zvýšit snahu o jejich propagaci. Omluvou může být fakt, že část aktivit byla zaváděna v činnost až v průběhu r. 2016 a jejich výsledky budou tedy pozorovatelné až s časovým odstupem.

Důvod odlivu pracovních sil do sousední SRN zjišťovala další otázka. 88,1 % žáků SŠ zaškrtnulo jako hlavní důvod této pracovní migrace vyšší základní platy. Za stejnou pracovní činnost v Německu jsou zaměstnanci dle jejich názoru lépe mzdově ohodnoceni. Tuto skutečnost práce potvrdila v kapitole 7.8.5. Dalšími závažnými uváděnými důvody jsou lepší pracovní podmínky (109) a zaměstnanecké benefity (69). 23 % žáků si také myslí, že je v SRN pro české pracovníky vyšší možnost kariérního růstu. Ostatními důvody jsou pak

hezčí a příjemnější pracovní prostředí (48), vyšší šance uplatnění ve vystudovaném oboru (46) a uplatnění německého jazyka v praxi (45).

Doporučení pro udržení českých pracovních sil na lokálním trhu práce byl obsah poslední otázky dotazníku. Dle 86 % respondentů by nesporně pomohlo zvýšení základních platů. Více než polovina žáků také uvedla oceňování zaměstnanců odměnami a osobním ohodnocením (55,6 %) a zlepšení pracovního prostředí (54,3 %). Všechny možnosti s počty odpovědí znázorňuje obrázek 16.



Obrázek 16: Odpověď na otázku č. 16 – Co si myslíš, že by měly firmy v ČR udělat pro to, aby si zajistily dostatek pracovníků? Zaškrtni max. 3 odpovědi
Zdroj: Vlastní.

Pozn.: Graf byl vytvořen automaticky na základě přijatých odpovědí v aplikaci Google Disk bez možnosti změny formátování. Celý text jednotlivých položek je k vidění v Příloze F.

Dále 39,1 % respondentů je toho názoru, že udržení českých pracovníků by podpořilo poskytování zaměstnaneckých benefitů, jako jsou např. příspěvky na dovolenou, závodní stravování nebo firemní školka, 29,2 % zajištění zaškolování, pravidelné kurzy, školení a možnost seberealizace, a shodně 15,6 % získaly možnosti nabídka hromadného svozu zaměstnanců na pracoviště a pořádání firemních akcí (teambuildingy, sportovní akce aj.).

9. Souhrn a doporučení

Obsah této kapitoly bude tvořen výčtem poznatků ze zpracované diplomové práce a doporučeními pro jejich řešení. Jako první se autorka zmíní o evaluaci strategického dokumentu pro rozvoj KK, PRKK 2014-20 (viz kap. 7.1), a dále o účinnosti Opatření B. 2. 7 Strategie rozvoje zaměstnanosti.

V lednu 2016 byla zpracována Monitorovací zpráva plnění cílů uvedených v PRKK za roky 2014 a 2015. Ta zjišťuje, zdali se naplánované aktivity odehrávají a zdali přinášejí žádoucí výstupy. Jedním z úkolů monitoringu je sledování naplňování a vývoje hodnot nastavených indikátorů a posouzení databáze projektů. Některá opatření PRKK 2014-20 mají více indikátorů, avšak zásadní problém je viděn ve skutečnosti, že některá opatření PRKK nemají stanovený indikátor plnění vůbec. Žádoucího stavu nemůže být tedy dosaženo, pokud není předem daný ukazatel, dle kterého lze pozorovat zlepšení či zhoršení aktuálního stavu. Tato absence indikátorů je základním nesplněním požadavku pro stanovování cílů, a to měřitelnosti. Z celkového počtu 61 opatření celých 13 položek nemá určený indikátor plnění, z toho 5 je součástí pilíře 1. B a 1. C prioritní oblasti Konkurenceschopnost, které se svým obsahem týkají SRZ KK a zkoumaného tématu práce (viz kap. 7.2). Monitorovací zpráva PRKK 2014-20 zpracovaná externím dodavatelem dále uvádí, že některé indikátory není možné zjistit, nejsou sledovány statistickým úřadem, ani jednotliví garanti nemají tato data k dispozici a neexistuje metodika jejich výpočtu. Indikátorová soustava není optimálně nastavena, je robustní a vede ke složitému a neefektivnímu monitorování a evaluacím.

Na základě těchto zjištěných informací se doporučuje, aby orgány KK v rámci aktualizace PRKK přistoupily k úpravě indikátorové soustavy. Za prvé se více než doporučuje doplnit chybějící ukazatele plnění jednotlivých opatření a za druhé upravit všechny tyto ukazatele, aby bylo možné provádět jejich vyhodnocení. Ukazatelé plnění by měli být jednoznační a data k jejich sestavení snadněji dohledatelná.

Karlovarský kraj se potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti, nízkou vzdělanostní strukturou, nedostatkem kvalifikované pracovní síly a uplatnění místních pracovníků na německém trhu práce. Hlavní motivací obyvatel KK pro hledání práce v sousedních

regionech SRN je především vyšší nabízená mzda. Hypotéza o tom, že se z finančního hlediska vyplatí pracovat v sousedním Sasku či Bavorsku než v českém regionu KK byla potvrzena výpočty v kap. 6.8.7. Odliv pracovníků na německý trh práce je zřejmý i podle výsledků dotazníku (viz dále), kdy největší podíl (28,8 %) respondentů uvedl, že po ukončení SŠ se bude profesně snažit uplatnit právě v zemi našich západních sousedů.

Pro zajištění alespoň krátkodobého udržení absolventů v ČR a zajištění tak dostatek pracovníků v lokálních firmách je možnost navrhnout doporučení nejvyšším orgánům ČR zakotvené v legislativní změně. Jelikož během studia žáci nemají povinnost platit státu sociální a zdravotní pojištění na své náklady, bylo by ze zákona zavedeno jakési „poděkování“ státu za převzetí role plátce těchto pojištění v dobách studia. Podstatou tohoto „poděkování svému státu“ za poskytnuté vzdělání by byla povinnost kdykoliv během svého života odpracovat na území ČR min. tolik let, kolik byl absolvent aktivním studentem. Zavedení této zákonné změny by bylo samozřejmě dlouhodobou záležitostí a záleželo by na tvůrcích legislativy, jaké parametry by zákonu udělili a zda by nebyl v rozporu se zásadami svobodného trhu práce v rámci zemí EU. Avšak tato myšlenka je možným základem pro řešení problému odlivu kvalifikované pracovní síly do zahraničí.

Na základě výše zmíněných problémů trhu práce v KK město Aš ke konci r. 2015 uvedlo v účinnost Program pro poskytování dotací na stipendia (viz kap. 8.1). Za účelem rozvoje lidských zdrojů, zatraktivnění některých oborů vzdělávání, zajištění dostatku odborných pracovních sil a udržení absolventů ve městě Aši a jeho okolí se Rada města Aše rozhodla poskytovat stipendium určené k úhradě nákladů souvisejících se studiem žákům SŠ. Pro zjištění účinnosti tohoto Programu byl rozeslán již zmíněný dotazník do všech SŠ v okrese Cheb. Výsledky dotazníku uvádí, že 79,8 % dotázaných žáků o tomto Programu nikdy neslyšelo a tedy neví o jeho existenci. Zbýlých 20,2 % žáků se o něm dozvědělo ze zdrojů školy, ze zdrojů města Aš či z jiných médií, od spolužáků nebo rodičů. Samu autorku práce, ač žijící v KK, upoutala až televizní reportáž v celonárodním vysílání představující jeho podstatu. Ani povědomí o ostatních aktivitách na podporu zaměstnanosti v kraji není mezi středoškoláky příliš vysoké. Pouze jedna z uvedených aktivit (viz obrázek 14) je známá více jak polovině dotazovaným, v průměru žáci vědí přibližně o 30 % existujících a probíhajících aktivit.

Zarážejícím zjištěním se při získávání informací od pracovníků Městského úřadu města Aše stala skutečnost, že téměř po ročním působení stipendijního Programu se nenašel nikdo, kdo by podal žádost o zařazení do tohoto Programu. Dotaci na stipendia tedy v rámci programu města Aše nepobírá ani jeden žák SŠ. Více než polovině respondentů dotazníku se nabídka pobírání tohoto stipendia nezdá lákavá a to především z důvodu lokace území města Aše a jeho okolí případných zaměstnavatelů, nezajímavosti těchto zaměstnavatelů pro absolventy SŠ a nízké nabízené finanční částce. V dnešní moderní době, kdy je často ze strany zaměstnavatelů kladen důraz na flexibilitu, a především po vstupu do EU, kdy trh práce nabízí daleko více možností, je složité najít motivaci pro mladé pracovníky a udržet je v místě bydliště.

Jako jedno z řešení, které by mohlo pomoci zvýšit zájem o stipendijní program města Aše je zvýšení nabízené měsíční finanční částky. Avšak tím by se při fixním rozpočtu na toto opatření snížil možný počet podporovaných žáků, což by zaměstnanosti v kraji viditelně nepomohlo. Jiná by byla situace, kdyby mělo město Aš k dispozici více prostředků pro tyto dotace. V takovém případě by se razantně zvýšila nákladovost tohoto opatření a je předmětem dalšího zkoumání, zda by se úměrně tomu zvýšila i jeho efektivnost.

Zásadní pochybení při plnění indikátoru opatření na podporu zaměstnanosti prováděnou prostřednictvím Programu města Aše (tedy počet přihlášených žáků SŠ do tohoto Programu), shledává autorka v orgánech města Aše, jakožto nositelů realizace odpovědných za jeho efektivní účinnost. Program byl krátce po jeho uvedení v platnost představen v místním tištěném médiu (Chebský deník) a dále v televizních reportážích lokálních i národních TV stanic (ZAK, TV Nova). Tato vydání však měla podobu pouze jednorázové aktivity a vědomost o účinnosti Programu sice skokově zvýšila, avšak nebyla nositeli jeho udržitelné vědomosti. Program je dále zveřejněn na webových stránkách města Aše a je na něj poukazováno na SŠ při ústním předávání informací od pedagogů žákům na začátku školního roku, což je považováno za absolutně nedostatečné.

Pro zlepšení resp. zahájení zájmu o aktivní účast v Programu jsou autorkou práce doporučena tato opatření osvěty:

- Provádění odborných přednášek na SŠ v KK, zejména v Aši a dalších institucích středního školství v okrese Cheb. Přednášky by detailně představily podstatu stipendijního programu, zejména se zaměřením na jeho výhody (viz kap. 8.2), a možnou škálu zaměstnavatelů, u kterých by se mohli žáci po ukončení studia uplatnit. Přednášky by se konaly pravidelně několik týdnů před ukončením podávání žádostí o dotace na stipendia, tedy v září každého roku. Jejich realizaci by měli na starosti úředníci odboru školství z městského úřadu v Aši, které by prováděli v rámci své pracovní doby, tudíž by nevznikaly žádné dodatečné náklady. Předpokládá se, že počet pracovníků v odboru školství by se nemusel kvůli přírůstku pracovních povinností navyšovat, jelikož jak již bylo zmíněno, tak přednášky by se konaly pouze 1x ročně (celkem 7 přednášek v 7 SŠ v okrese), čímž by nebyl razantně narušen běžný chod Městského úřadu v Aši. Alternativou, která by ještě méně odkláněla tyto úředníky od běžných činností spojených s chodem odboru školství, by bylo využití přechodných pracovníků městského úřadu či školských institucí – stážistů a pracovníků vykonávajících odbornou praxi při studiu VŠ. Nákladovost takového opatření by byla opět nulová. Pro vyšší názornost a uvádění příkladů z praxe by mohli být na pomoc při těchto přednáškách pozváni zástupci z některých podniků, ve kterých mají žáci možnost pořádat o spolupráci a naplnit tak jednu z podmínek Programu.
- Uveřejnění nabídky účasti v Programu na webových stránkách všech institucí středního školství v KK. Osloveni by tak byli všichni potenciální žadatelé o dotaci na tato stipendia. Prostředí internetu je čím dál tím více využíváno k šíření informací a zařazení textu o Programu města Aše mezi ostatní dokumenty škol rozhodně není krokem vzad. Tato spolupráce města Aš se SŠ v kraji by vyžadovala pouze vyvinutí jednorázového úsilí během komunikace, avšak náklady na toto opatření by nevznikaly žádné.
- Pravidelná publikace s upozorněním na existenci Programu v periodických obcích v KK (zpravodaje, obecní listy, radniční listy, věstníky, měsíčníky aj.), zejména v obcích mikroregionu Ašsko a Chebsko, kde má trvalé bydliště absolutní většina pracovníků, kteří na území města Aše (cílová lokace pro splnění podmínek Programu) vykonávají svou pracovní činnost. V ORP Aš a Cheb se celkem nachází 26 obcí, přičemž předpokládáme, že všechny vydávají místní tištěné medium.

Jednou ročně by v měsíci před ukončením podání přihlášek do účasti v Programu město Aš zveřejnilo nabídku s možností jeho využití. Při reálné průměrné ceně 300 Kč za publikaci na polovině strany zmíněných periodik by byla celková nákladovost tohoto opatření 7 800 Kč ročně. Tímto informačním kanálem by byli osloveni nejen žáci ZŠ a SŠ, ale i rodiče, kteří jsou cennými poskytovateli rad svým dětem a mohou je tím pádem nabádat k přihlášení do Programu.

Výše zmíněná opatření by měla přispět ke zvýšení vědomosti o poskytovaném Programu městem Aš, nalákat žáky SŠ k podání přihlášky do tohoto Programu, být tak jeho účastníky a v konečném důsledku tak naplnit indikátory jeho plnění. Je velice pravděpodobné, že by se tento problém nemusel řešit, kdyby stipendijní program obdobného znění zavedla jiná města v KK, zejména lokální centra mikroregionů s centrální polohou v rámci kraje. Tento názor vyjádřilo 70 % respondentů dotazníku a shoduje se s ním i autorka práce. Nicméně dle jejího úsudku by bylo zavedení takového opatření v centrálních mikroregionech kraje bezvýsledné, jelikož tamní firmy nejsou tolik ohroženy německým pracovním trhem jako právě ty na území mikroregionu Ašsko se svou periferní polohou v rámci kraje a celé ČR. V opačném případě by byly prostředky pravděpodobně hojně čerpány žáky, kteří by po absolvování studia hledali pracovní uplatnění na území ORP trvalého bydliště v každém případě, a zvýšení zaměstnanosti v lokálních firmách by to viditelně nepomohlo.

Poslední doporučení v této kapitole budou učena zaměstnavatelům v ČR, resp. v KK pro zajištění dostatku pracovníků v jejich firmách. Jak uvádějí výsledky dotazníku, celých 86 % respondentů by podpořilo myšlenku zvýšení základních platů od zaměstnavatelů. Hrubé mzdy v KK jsou dlouhodobě nejnižšími v ČR a jako základní faktor pro výběr pracovního místa je tedy tato skutečnost nežádoucí veličinou. Žáci odpovídající na dotazník také zaměstnavatelům doporučují oceňovat zaměstnance odměnami a osobním ohodnocením, zlepšit pracovního prostředí, poskytovat zaměstnanecké benefity (jako např. příspěvky na dovolenou, závodní stravování či firemní školku) nebo nabízet hromadný svoz zaměstnanců na pracoviště. Se všemi vyřčenými návrhy na zajištění dostatku nových i stávajících pracovníků autorka práce bezpochyby souhlasí. Poskytnutí jakéhokoliv benefitu a odlišení se od ostatních lokálních podniků se stává jednoznačnou konkurenční výhodou firmy. Problémem poskytování zmíněných zaměstnaneckých výhod i zvýšení základních platů je evidentní vysoká nákladovost. Pokud si firmy tato opatření nemohou

z finančních důvodů dovolit, pak je jasné, že i přes doporučení je nejsou schopné zavézt. Je na uvážení každého podniku, zda chce v budoucích letech hospodařit pouze se ziskem z minulých let a případně se potýkat s problémem nízkého počtu zaměstnanců, což může v nejhorším případě vést až k úpadku podniku, či přijme riziko, investuje do rozvoje firmy z vypůjčených prostředků, bude těžit z vytvořené konkureční výhody a tím pádem ziskovější. Tyto studie návratnosti investic by měly být předmětem podnikatelského plánu každé firmy.

Závěr

Diplomová práce se zabývá strategickým rozvojem regionu Karlovarský kraj na základě vypracovaných strategických dokumentů Program rozvoje Karlovarského kraje 2014–2020 a Strategie rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje. Cílem práce bylo představit problematiku strategického rozvoje administrativní jednotky v rámci legislativy ČR, analyzovat vybraný region KK zejména se zaměřením na nezaměstnanost a jeho specifické problémy trhu práce, zhodnotit účinnost strategických opatření, které jsou za účelem rozvoje zaměstnanosti realizovány a doporučit subjektům v KK možné kroky k jejich efektivnějšímu naplňování.

Rešeršní část práce se zabývala definováním, analýzou a propojením základních pojmů, ze kterých práce následně vychází. Za pomoci metody analýzy sekundárních dat a rozboru dokumentů byly vymezeny základní pojmy region, regionální politika, regionální rozvoj, dále strategie, strategické řízení a plánování. V rámci teoretické části práce byly též popsány strategické dokumenty, které určují směr regionálního rozvoje v ČR. Praktická část práce se následně věnovala rozvoji konkrétní územní jednotky, a to KK. Byl proveden dílčí rozbor kraje se zaměřením na nezaměstnanost.

Vysoká míra nezaměstnanosti, nízká vzdělanostní struktura a nedostatek kvalifikované pracovní síly jsou jedněmi z hlavních problémů v kraji a jeho obyvateli citelně vnímány. Hlavním záměrem kraje by tedy v budoucnu měly být změny oborové struktury středoškolského vzdělávání s cílem zvýšit efektivitu a kvalitu vzdělávání, a relevanci vůči potřebám trhu práce a budoucích absolventů škol. Struktura i obsah vzdělávání by měly lépe reflektovat požadavky trhu práce a potřeby zaměstnavatelů. Firmy by měly spolu s krajem a středními školami vyvíjet výraznější tlak na absolventy základních škol a jejich rodiče s cílem vzdělávat žáky v oborech uplatnitelných na trhu práce, avšak s perspektivou vysoké míry flexibility. Těmito úpravami by se mělo vyhovět dílčím požadavkům zaměstnavatelů a zároveň tak nabídnout moderní vzdělávání v oborech, v nichž působí firmy v Karlovarském kraji.

Specifikem tohoto regionu, který je na západě obklopen státní hranicí s Německem, je častá mobilita a uplatnění pracovníků na německém trhu práce. Motivací pro tento odliv

pracovní síly jsou vyšší mzdové příjmy v německých spolkových republikách Sasku a Bavorsku než v ČR, konkrétně v Karlovarském kraji. Hypotéza vyšších finančních příjmů českých obyvatel v případě profesního uplatnění v některém z německých regionů byla potvrzena výpočty ve třech situacích. Výpočty byly provedeny na základě reálných situací občanů trvale žijících na území Karlovarského kraje, bylo tedy využito metody přímého dotazování. Kromě výpočtů a osobních rozhovorů byla v této části práce použita komparativní analýza socioekonomické situace regionu Karlovarský kraj a dvou německých regionů – spolkových republik Saska a Bavorska. Všechna tři sledovaná území jsou daleko silněji vázána na centrální oblasti svých zemí než k sobě navzájem. Vzájemné vazby mezi příhraničními oblastmi jsou jednosměrně orientované, např. export a dojíždka za prací směřují z Karlovarského kraje do německých území, přičemž bavorské příhraničí je v tomto směru důležitější než saské. Dojíždku podporuje i odvětvově blízká struktura hospodářství v některých okresech, zejména ve zpracovatelském průmyslu. Větší rozvoj přeshraniční dojíždky za prací je podmíněn jazykovou vybaveností obyvatel, odstraněním existujících bariér (institucionálních, dopravních) a zajištěním informovanosti a zprostředkováním pracovních nabídek českým občanům. Zaměření na sousední regiony v Sasku a Bavorsku je vhodné rozšiřovat a podporovat, intenzivní přeshraniční spolupráce a řešení společných projektů v těchto oblastech jsou potřebné pro regionální rozvoj a mohou mít vliv na rozvoj celého kraje.

Za účelem splnění cíle zhodnocení účinnosti strategických opatření, byla jako první věnována pozornost evaluační soustavě indikátorů v dokumentu PRKK. Absolutním nedostatkem jsou shledány chybějící hodnotící ukazatele některých opatření. Tato absence indikátorů je základním nesplněním požadavku pro stanovování cílů, a to měřitelnosti. Na tomto základě bylo vyřčeno doporučení zpracovatelům dokumentu PRKK na úpravu indikátorové soustavy.

Dále byla věnována pozornost konkrétnímu opatření B. 2. 7 ze Strategie rozvoje zaměstnanosti KK. Byla vysvětlena jeho podstata a byly také zmíněny výhody i nevýhody jeho účasti. Za účelem rozvoje lidských zdrojů, zatraktivnění některých oborů vzdělávání, zajištění dostatku odborných pracovních sil a udržení absolventů ve městě Aši a jeho okolí se Rada města Aše rozhodla poskytovat stipendium určené k úhradě nákladů souvisejících se studiem žákům SŠ. Pro zjištění účinnosti tohoto Programu bylo provedeno dotazníkové

šetření mezi žáky středních škol v okrese Cheb. Celkem bylo osloveno 7 SŠ z okresu Cheb s prosbou o distribuci poskytnutých dotazníků. Zdrojem pro vyhodnocení se stalo 234 odpovědí, návratnost dotazníku činila 11,4 %.

Výsledky dotazníku uvádí, že 79,8 % dotázaných žáků o tomto Programu nikdy neslyšelo a tedy neví o jeho existenci. Dále mají žáci povědomí přibližně o 30 % aktivit, které za účelem rozvoje lokální zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v KK probíhají. Důsledkem takto nízké míry informovanosti o projektech KK je skutečnost, že za celou dobu existence Programu města Aše nepodal žádost o svou účast ani jeden žák! Zásadní pochybení při plnění indikátoru opatření na podporu zaměstnanosti prováděnou prostřednictvím Programu (tedy počet přihlášených žáků SŠ do tohoto Programu), shledává autorka v orgánech města Aše, jakožto nositelů realizace odpovědných za jeho efektivní účinnost. Pro zlepšení resp. zahájení zájmu o aktivní účast v Programu byla doporučena 3 konkrétní opatření osvěty – provádění odborných přednášek na SŠ v KK, zejména v Aši a dalších institucích středního školství v okrese Cheb, uveřejnění nabídky účasti v Programu na webových stránkách všech institucí středního školství v KK a pravidelná publikace s upozorněním na existenci Programu v periodických obcích v KK. Pokud chce být město Aš konkurenceschopným městem, které se aktivně účastní projektů pro rozvoj svého území, mělo by se také snažit tyto projekty nejen realizovat, ale především je realizovat úspěšně, efektivně a se snahou o viditelné výsledky.

Výsledky dotazíku budou odeslány do kanceláře starosty města Aše, kde bude poukázáno na navržená doporučení. Bude dále záležet na uvážení úředníků z odboru školství či samotného pana starosty, zda budou tyto výsledky reflektovány v dalších krocích týkajících se zmiňovaného Programu a zda budou předložená doporučení využita.

Z výše uvedeného vyplývá, že cílů diplomové práce bylo dosaženo. V první části práce byla představena problematika strategického rozvoje ČR a dalších administrativních jednotek. Ve druhé části byl detailně analyzován region Karlovarský kraj zejména se zaměřením na nezaměstnanost a jeho specifické problémy trhu práce. Byla zhodnocena účinnost strategických opatření, které jsou za účelem rozvoje zaměstnanosti realizovány a v závěru byla sestavena doporučení k jejich efektivnějšímu naplňování na národní, regionální i lokální úrovni řízení.

Seznam použité literatury

- AHK. 2016. *Hospodářství Svobodného státu Bavorsko*. [online]. Praha: Česko-německá obchodní a průmyslová komora. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://tschechien.ahk.de/cz/zastoupeni/delegace-bavorskeho-hospodarstvi-v-ceske-republice/hospodarstvi-v-bavorsku/>.
- AHK. 2016. *Hospodářství Svobodného státu Sasko*. [online]. Praha: Česko-německá obchodní a průmyslová komora. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: http://tschechien.ahk.de/cz/zastoupeni/podpora-hospodarstvi-saska/hospodarstvi-v-sasku/?no_cache=1.
- ANDĚL, Jiří. *Sociogeografická regionalizace*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, 1996. ISBN 80-7044-112-7.
- Aš. 2016. *O stipendia lze zažádat už koncem ledna*. [online]. Aš: Městský úřad Aš - oficiální web města [cit. 2016-12-17]. Dostupné z: <http://www.muas.cz/o-stipendia-lze-zadat-uz-koncem-ledna/d-232548>.
- BERMAN GROUP. 2007. *Konkurenceschopnost a podnikatelské prostředí*. [online]. Karlovy Vary: Berman Group – služby ekonomického rozvoje, s.r.o. [cit. 2016-10-12]. Dostupné z: <http://www.bermangroup.cz/konkurenceschopnost/kvkraj.zip>.
- BLAŽEK, Jiří. Mezuregionální rozdíly v České republice v transformačním období. *Geografie- Sborník České Geografické Společnosti* [online]. 1996, 4(4): 265-277 [cit 2016-03-25]. Dostupné z: http://geography.cz/sbornik/wp-content/uploads/downloads/2014/03/1996_101_4_Blazek_Meziregionalnirozdilivceske.pdf.
- BLAŽEK, Jiří. (In)consistency and (In)efficiency of the Czech Regional Policy in the 1990s. *Informationen zur Raumentwicklung*. 2000, 7(8): 373-379. ISSN 0303-2493.
- BLAŽEK, Jiří a David UHLÍŘ. *Teorie regionálního rozvoje- nástin, kritika, klasifikace*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002. ISBN: 80-246-0384-5.
- BLOTEVOGEL, Hans, Heinrich. Zur Konjunktur der Regionsdiskurse. *Informationen zur Raumentwicklung*. 2000, 9(10): 491-506. ISSN 0303-2493.

- Brutto-netto-rechner.info. 2016. *Brutto Netto Rechner – Gehaltsrechner* [online]. Brutto-netto-rechner.info – berechnen, informieren, planen! [cit. 2016-11-22]. Dostupné z: <http://www.brutto-netto-rechner.info/>.
- BusinessInfo.cz. 2009. *Nomenklatura územních statistických jednotek NUTS* [online]. Praha: BusinessInfo.cz - oficiální portál pro podnikání a export. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/nomenklatura-uzemnich-statistickych-1855.html>.
- ČSÚ. 2014. *Počty územních jednotek* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&katalog=31737&pvo=RSO03D>.
- ČSÚ. 2015. *Statistická ročenka Karlovarského kraje 2015* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2016-10-14]. ISBN 978-80-250-2641-1 Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-karlovarskeho-kraje-2015>
- ČSÚ. 2016. *Nezaměstnanost v Karlovarském kraji k 30. červnu 2016 podle MPSV*. [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2016-10-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/nezamestnanost-v-karlovarskem-kraji-k-30-cervnu-2016-podle-mpsv>.
- ČSÚ KK. 2015. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Karlovarského kraje – 2014*. [online]. Karlovy Vary: Český statistický úřad [cit. 2016-12-08]. ISBN 978-80-250-2890-1 Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11244/17847555/33012415.pdf/6c0143d1-5252-43b4-a849-d714f9422490?version=1.1>
- ČSÚ KK. 2016. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Karlovarského kraje – 2015*. [online]. Karlovy Vary: Český statistický úřad [cit. 2016-11-12]. ISBN 978-80-250-2712-7 Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32249321/33012416.pdf/8d09bbc1-196c-4321-958b-5beef8cd745c?version=1.25>.
- ČT. 2015. *Za prací do Německa - ale jedině s němčinou*. [online]. Praha: Česká televize ČT24 [cit. 2016-11-15]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/regiony/1504818-za-praci-do-nemecka-ale-jedine-s-nemcinou>.

- DUPONT, Chandler Alfred Jr. *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge: MIT Press Ltd., 1974. ISBN 978-1587981982.
- Evropská komise. *Přístup Leader: základní příručka*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2006. ISBN 92-79-02040-4.
- GENESIS-Online Datenbank. 2015. *Durchschnittseinkommen in Bayern – 2014* [online]. München: Bayerisches Landesamt für Statistik. [cit. 2016-11-17]. Dostupné z: <https://www.statistikdaten.bayern.de/genesis/online/logon>
- GOLA, Petr. 2015. Výše mezd a zdanění práce v Německu. *FinExpert.cz* [online]. Praha: CN Invest a.s. [cit. 2016-11-17]. ISSN 1213-8991. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/vyse-mezd-a-zdaneni-prace-v-nemecku>.
- GOLA, Petr. 2015. Minimální mzda v EU v roce 2015. *Finance.cz* [online]. Praha: Finance media a.s. [cit. 2016-11-17]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/438005-minimalni-mzda-v-eu-v-roce-2015/>.
- GORZELAK Grzegorz a Antoni KUKLIŃSKI. *Dilemmas of Regional policies in Eastern and Central Europe*. Varšava: European Institute for Regional and Local Development, University of Warsaw, 1992. ISBN: 83-900283-8-7.
- HAMPL, Martin. *Realita, společnost a geografická organizace: hledání integrálního řádu*. Praha: Přírodovědecká fakulta univerzity Karlovy, 1998. ISBN 80-902154-7-5.
- HAMPL, Martin, Václav GARDAVSKÝ a Karel KÜHNEL. *Regionální struktura a vývoj systémů osídlení ČSR*. Praha: Univerzita Karlova Praha, 1987.
- HÄUFLER, Vlastislav. *Ekonomická geografie Československa*. Praha: Academia, 1984.
- HINDLS, Richard, Robert HOLMAN a Stanislava HRONOVÁ. *Ekonomický slovník*. Praha: C. H. Beck, 2003. ISBN 80-7179-819-3.
- HIRSCHMAN, Albert O. *The Strategy of Economic Development*. New Haven: Yale University Press, 1958. ISBN 9780300001174.
- HRABALOVÁ, Simona, Viktorie KLÍMOVÁ a Svatava NUNVÁŘOVÁ. *Metody a nástroje řízení ve veřejné správě*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. ISBN 80-210-3679-6.

- Idnes.cz. 2016. *Kalkulátor čisté mzdy v roce 2014* [online]. Praha: Mafra, a.s. [cit. 2016-11-21]. Dostupné z: http://kalkulacky.idnes.cz/cr_kalkulator-ciste-mzdy-2014.php.
- IPR Praha. 2015. *Zásady územního rozvoje* [online]. Praha: Institut plánování a rozvoje hlavního města Prahy. [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: <http://www.iprpraha.cz/clanek/46/zasady-uzemniho-rozvoje/>.
- JEŽEK, Jiří. Regionální seberealizace jako strategie regionálního rozvoje. In: *Sborník vědeckých prací Fakulty ekonomické*. Cheb: Západočeská univerzita, 1995, s. 114-125.
- JOHNSON, Gerry a Kevan SCHOLES. *Exploring Corporate Strategy*. New York: Prentice Hall, 1993. ISBN 978-0132974417.
- JOHNSON Gerry a Kevan SCHOLES. *Cesty k úspěšnému podniku*. Praha: ComputerPress, 2000. ISBN: 80-7226-220-3.
- KADERÁBKOVÁ, Jaroslava, et al. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2004. ISBN: 80-86473-80-5.
- KEŘKOVSKÝ, Milan a Oldřich VYKYPĚL. *Strategické řízení: teorie pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN: 80-7179-453-8.
- KK. 2013. *Program rozvoje Karlovarského kraje 2014–2020* [online]. Karlovy Vary: Karlovarský kraj. [cit. 2016-09-14]. Dostupné z: <http://www.kr-karlovarsky.cz/region/Stranky/EU2014-2020/PRKKaSRKK.aspx>.
- KK. 2015. *Strategie rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje* [online]. Karlovy Vary: Karlovarský kraj. [cit. 2016-10-03]. Dostupné z: http://www.karpkv.cz/cz/Documents/SRZKK_final_09_2015.pdf.
- KS MAS. 2012. *O nás* [online]. Karlovy Vary: Krajské sdružení Národní sítě Místních akčních skupin České republiky. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://karlovarsky.nsmas.cz/o-nas/>.
- Kurzy.cz. 2016. *EUR průměrné kurzy 2014, historie kurzů měn* [online]. Praha: Kurzy.cz, spol. s r.o. [cit. 2016-11-21]. ISSN 1801-8688. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/kurzy-men/historie/EUR-euro/2014/>.

- MALLYA, Thaddeus. *Základy strategického řízení a rozhodování*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1911-5.
- MASSEY, Doreen. Spaces of Politics. In: Gebhardt, H., et al. *Kulturgeographie- Aktuelle Ansätze und Entwicklungen*. Heidelberg: Spectrum, 2003, s. 31-46.
- MMR. 2012. *Regiony regionální politiky* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>
- MMR. 2013. *Strategie regionálního rozvoje ČR 2014–2020* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. [cit. 2016-03]. Dostupné z: <http://www.mmr.cz/getmedia/08e2e8d8-4c18-4e15-a7e2-0fa481336016/SRR-2014-2020.pdf?ext=.pdf>
- MŽP. 1992. *Zákon o životním prostředí č. 17/1992 Sb., §6* [online]. Praha: Ministerstvo životního prostředí ČR. [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: http://www.mzp.cz/5B17DD457274213EC12572F3002827DE/%24file/Z%2017_1992.pdf.
- NOVÁK, Ondřej a Vítězslava FRIČOVÁ. Regionální politika. *Euroskop.cz Věcně o Evropě* [online]. Praha: Vláda České republiky [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8948/sekce/regionalni-politika/>.
- PAVLÍK, Marek a Marek BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ní dál*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-802-4731-575.
- Peníze.cz. 2016. *Ceny benzínu a ceny nafty* [online]. Praha: Partners media, s.r.o. [cit. 2016-11-21]. ISSN 1213-2217. Dostupné z: <http://www.penize.cz/ceny-benzinu-a-ceny-nafty#historyTable>.
- PETŘÍČEK, Martin. 2015. České mzdy stále pokulhávají. Nedosáhnou ani na třetinu německých. *Idnes.cz* [online]. Praha: MAFRA, a. s. [cit. 2016-17-11]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/platy-v-cesku-jsou-pri-srovnani-s-nemeckem-stale-tretinove-pog-/ekonomika.aspx?c=A150517_195129_ekonomika_map1.
- PÚP. 2014. *NUTS* [online]. Praha: Portál územního plánování. [cit. 2015-03-03]. Dostupné z: <http://portal.uur.cz/spravni-usporadani-cr-organy-uzemniho-planovani/nuts.asp>.

- Rada vlády. *Strategický rámec udržitelného rozvoje České republiky*. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2010. ISBN 978-80-7212-536-4.
- RegioPartner, s.r.o. 2016. *Program rozvoje Karlovarského kraje pro období 2014–2020: Monitorovací zpráva za roky 2014 a 2015* [online]. Karlovy Vary: Odbor regionálního rozvoje. [cit. 2016-12-17]. Dostupné z: www.kr-karlovarsky.cz/region/Documents/26042016_monitorovaci_zprava.doc.
- RPIC-ViP. 2013. *Analýza zaměstnanosti Karlovarského kraje* [online]. Ostrava: RPIC-ViP, s.r.o. [cit. 2015-11-13]. Dostupné z: http://www.kr-karlovarsky.cz/region/Documents/Zamestnanost/Analyza_zamestnanosti_KV_kraje.pdf.
- Statistisches Landesamt. 2016. *Statistischer Bericht* [online]. Kamenz: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. [cit. 2016-11-17]. ISSN 2195-4054. Dostupné z: https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-N/N_I_6_vj2_16_SN.pdf.
- SAMSON, Štefan. *Regionální ekonomika*. Košice: TU v Košiciach, 2001. ISBN: 80-7099-716-8.
- THOMPSON, John a Frank MARTIN. *Strategic Management: Awareness and Change*. 6th ed. Hampshire: Cengage Learnig EMEA, 2010. ISBN: 978-1-4080-1807-1.
- ÚLOVEC, Martin a Jiří VOJTĚCH. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014*. [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2014. [cit. 2016-11-27]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Krajsky_web/Nezamestnanost/05_KarlovarskyNZ_2014.pdf
- ÚP ČR. 2014. *Tisková zpráva - Projekt S jazyky za prací v Karlovarském kraji nabízí jazykové vzdělávání*. [online]. Karlovy Vary: Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Karlových Varech. [cit. 2016-12-8]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/tiskove_zpravy/tiskove_zpravy_2014/tiskova_zprava_-_projek_s_jazyky_za_praci_v_karlovarskem_kraji_nabizi_jazykove_vzdelavani.pdf.
- ÚP ČR. 2015. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015* [online]. Karlovy Vary: Úřad práce České republiky,

- Krajská pobočka v Karlových Varech. [cit. 2016-11-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace,_o_realizaci_apz_v_roce_2014_a_strategie_apz_pro_rok_2015.pdf.
- ÚÚ Hradiště. 2010. *Oficiální internetové stránky* [online]. Karlovy Vary: Újezdni úřad Hradiště. [cit. 2016-18-11]. Dostupné z: <http://www.vojujezd-hradiste.cz/index.asp>.
- VEBER, Jaromír, et al. *Management: Základy, prosperita, globalizace*. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-029-7.
- VITURKA, Milan. 2014. Integrative model for evaluation of development potentials of regions and its application on an example of the Czech republic. *E+M Ekonomie a Management*. **17**(4): 4–19. ISSN: 2336-5604. Vyhledáno s pomocí elektronické databáze článků ProQuest Central.
- WOKOUN, René. *Česká regionální politika v období vstupu do Evropské Unie*. Praha: Oeconomica, 2003. ISBN 80-245-0517-7.
- WOKOUN, René, et al. *Regionální rozvoj: východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-699-0.
- WOKOUN, René, Martin PĚLUCHA a Jana KOUŘILOVÁ. 2011. *Obecná regionální politika* [online]. Praha: Evropský sociální fond [cit. 2016-12-16]. Dostupné z: http://kreg.vse.cz/wp-content/uploads/2011/04/RP_regpol-obecna-ucebnice.pdf.
- ŽIŽKA, Miroslav, et al. *Hospodářský rozvoj regionů: vymezení funkčních regionů, významné socioekonomické faktory, regionální odolnost a inovační intenzita*. Příbram: Professional Publishing, 2013. ISBN 978-80-7431-131-4.

Seznam příloh

Příloha A	Výpočet čisté mzdy v KK	111
Příloha B	Výpočet čisté mzdy v Německých regionech Bavorsko a Sasko	115
Příloha C	Přehled strategických cílů, opatření a aktivit SRZ KK 2014–2020	120
Příloha D	Program pro poskytování dotací na stipendia poskytovaný městem Aš123	
Příloha E	Pravidla pro poskytování dotací na stipendia žákům vzdělávajícím se ve středních školách v České republice	126
Příloha F	Dotazník ohledně Programu pro poskytování dotací na stipendia	133

Příloha A Výpočet čisté mzdy v KK

Pečovatel

Kalkulátor čisté mzdy v roce 2014

Půjčit si

Chci spořit

Chci investovat

Kalkulátor čisté mzdy vypočítá výšku čisté mzdy z vaší hrubé mzdy a zobrazí rozdělení mzdy na samotnou mzdu, odvody a daně.

Hrubá měsíční mzda:	<input type="text" value="22 280,00"/>	CZK	Minimální mzda je 8 500,00 CZK
Sleva na poplatníka:	<input type="text" value="Ne"/>		Sleva na poplatníka
Invalidita:	<input type="text" value="Žádná"/>		Sleva pro invalidní důchodce
Držitel průkazu ZTP-P:	<input type="text" value="Ne"/>		Sleva pro zdravotně a tělesně postižené
Příprava na povolání:	<input type="text" value="Ne"/>		Sleva pro připravujícího se na povolání. Věk do 26 let. Při prezenční formě doktorandského studia na VŠ do 28 let.
Počet dětí bez ZTP:	<input type="text" value="Žádné"/>		
Počet dětí s ZTP:	<input type="text" value="Žádné"/>		
Spočítej čistou měsíční mzdu			

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Zdravotní pojištění:		
Zdravotní pojištění (4,5% / 9%):	1 003,00 CZK	2 006,00 CZK
Sociální pojištění:		
Nemocenské pojištění (0%/2,3%):	0,00 CZK	512,44 CZK
Důchodové pojištění (6,5%/21,5%):	1 449,00 CZK	4 790,20 CZK
Státní politika zaměstnanosti (0%/1,2%):	0,00 CZK	267,36 CZK
Sociální pojištění celkem (6,5%/25%):	1 449,00 CZK	5 570,00 CZK
Odvody celkem:		
Odvody (11%/34%):	2 452,00 CZK	7 576,00 CZK
Daň z příjmu:		
Dílčí měsíční základ daně:	29 900,00 CZK	
Záloha na daň:	4 485,00 CZK	
Solidární příspěvek:	0,00 CZK	
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění:	4 485,00 CZK	
Čistá měsíční mzda:		
Čistá měsíční mzda:	15 343,00 CZK	

Kalkulátor čisté mzdy v roce 2014

Půjčit si

Chci spořit

Chci investovat

Kalkulátor čisté mzdy vypočítá výšku čisté mzdy z vaší hrubé mzdy a zobrazí rozdělení mzdy na samotnou mzdu, odvody a daně.

Hrubá měsíční mzda:	<input type="text" value="33 573,00"/>	CZK	Minimální mzda je 8 500,00 CZK
Sleva na poplatníka:	<input type="text" value="Ne"/>		Sleva na poplatníka
Invalidita:	<input type="text" value="Žádná"/>		Sleva pro invalidní důchodce
Držitel průkazu ZTP-P:	<input type="text" value="Ne"/>		Sleva pro zdravotně a tělesně postižené
Příprava na povolání:	<input type="text" value="Ne"/>		Sleva pro připravujícího se na povolání. Věk do 28 let. Při prezenční formě doktorandského studia na VŠ do 28 let.
Počet dětí bez ZTP:	<input type="text" value="Žádné"/>		
Počet dětí s ZTP:	<input type="text" value="Žádné"/>		
Spočítej čistou měsíční mzdu			

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Zdravotní pojištění:		
Zdravotní pojištění (4,5% / 9%):	1 511,00 CZK	3 022,00 CZK
Sociální pojištění:		
Nemocenské pojištění (0%/2,3%):	0,00 CZK	772,25 CZK
Důchodové pojištění (6,5%/21,5%):	2 183,00 CZK	7 218,84 CZK
Státní politika zaměstnanosti (0%/1,2%):	0,00 CZK	402,91 CZK
Sociální pojištění celkem (6,5%/25%):	2 183,00 CZK	8 394,00 CZK
Odvody celkem:		
Odvody (11%/34%):	3 694,00 CZK	11 416,00 CZK
Daň z příjmu:		
Dílčí měsíční základ daně:	45 000,00 CZK	
Záloha na daň:	6 750,00 CZK	
Solidární příspěvek:	0,00 CZK	
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění:	6 750,00 CZK	
Čistá měsíční mzda:		
Čistá měsíční mzda:	23 129,00 CZK	

Kalkulátor čisté mzdy v roce 2014

Půjčit si

Chci spořit

Chci investovat

Kalkulátor čisté mzdy vypočítá výšku čisté mzdy z vaší hrubé mzdy a zobrazí rozdělení mzdy na samotnou mzdu, odvody a daně.

Hrubá měsíční mzda:	<input type="text" value="24 264,00"/> CZK	Minimální mzda je 8 500,00 CZK
Sleva na poplatníka:	<input type="text" value="Ne"/> ▼	Sleva na poplatníka
Invalidita:	<input type="text" value="žádná"/> ▼	Sleva pro invalidní důchodce
Držitel průkazu ZTP-P:	<input type="text" value="Ne"/> ▼	Sleva pro zdravotně a tělesně postižené
Příprava na povolání:	<input type="text" value="Ne"/> ▼	Sleva pro připravujícího se na povolání. Věk do 26 let. Při prezenční formě doktorandského studia na VŠ do 28 let.
Počet dětí bez ZTP:	<input type="text" value="1"/> ▼	
Počet dětí s ZTP:	<input type="text" value="žádné"/> ▼	
Spočítej čistou měsíční mzdu		

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Zdravotní pojištění:		
Zdravotní pojištění (4,5% / 9%):	1 092,00 CZK	2 184,00 CZK
Sociální pojištění:		
Nemocenské pojištění (0%/2,3%):	0,00 CZK	558,07 CZK
Důchodové pojištění (6,5%/21,5%):	1 578,00 CZK	5 216,76 CZK
Státní politika zaměstnanosti (0%/1,2%):	0,00 CZK	291,17 CZK
Sociální pojištění celkem (6,5%/25%):	1 578,00 CZK	6 066,00 CZK
Odvody celkem:		
Odvody (11%/34%):	2 670,00 CZK	8 250,00 CZK
Zvýhodnění na děti:		
Daňové zvýhodnění na děti bez ZTP:	1 117,00 CZK	
Daňové zvýhodnění na děti spolu:	1 117,00 CZK	
Daň z příjmu:		
Dílčí měsíční základ daně:	32 800,00 CZK	
Záloha na daň:	4 890,00 CZK	
Solidární příspěvek:	0,00 CZK	
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění:	3 773,00 CZK	
Čistá měsíční mzda:		
Čistá měsíční mzda:	17 821,00 CZK	

Pravidla pro výpočet čisté mzdy v r. 2014 (Idnes.cz, 2016):

- Sazba daně z příjmů fyzických osob je ve výši 15 % a v případě zaměstnanců se i nadále vypočte ze superhrubé mzdy.
- Solidární zvýšení daně z příjmů fyzických osob ve výši 7 % z tzv. nadlimitního příjmu (48násobek průměrné mzdy). Platí pro roky 2013 až 2017.
- Sleva na poplatníka daně pro r. 2014 je stanovena na 2 070 Kč.
- Sleva na manžela/manželku se uplatňuje až při podání daňového přiznání.
- Maximální roční vyměřovací základ pro pojistné na sociální pojištění je částka ve výši 48 násobku průměrné mzdy 1 245 216 Kč.
- Zrušený strop u pojistného na veřejné zdravotní pojištění.
- Když je mzda nižší než minimální mzda, počítá se zdravotní pojištění z minimální mzdy. Zaměstnavatel platí 9 % ze mzdy a zbytek jde za zaměstnancem.

Příloha B Výpočet čisté mzdy v Německých regionech Bavorsko a Sasko

Pečovatel – Bavorsko

Ergebnis	Monat	Jahr
Brutto:	1.604,00 €	19.248,00 €
Geldwerter Vorteil:	0,00 €	0,00 €
Steuern		
Solidaritätszuschlag:	6,48 €	77,76 €
Kirchensteuer:	0,00 €	0,00 €
Lohnsteuer:	117,91 €	1.414,92 €
Steuern:	124,39 €	1.492,68 €
Sozialabgaben		
Rentenversicherung:	151,58 €	1.818,94 €
Ihre jährliche Riesterförderung würde 308,00 € betragen: Infos anfordern!		
Arbeitslosenversicherung:	24,06 €	288,72 €
Krankenversicherung:	134,74 €	1.616,83 €
Pflegeversicherung:	20,45 €	245,41 €
Sozialabgaben:	330,83 €	3.969,90 €
Netto:	1.148,79 €	13.785,42 €

Ergebnis	Monat	Jahr
Brutto:	2.455,00 €	29.460,00 €
Geldwerter Vorteil:	0,00 €	0,00 €
Steuern		
Solidaritätszuschlag:	17,39 €	208,68 €
Kirchensteuer:	0,00 €	0,00 €
Lohnsteuer:	316,25 €	3.795,00 €
Steuern:	333,64 €	4.003,68 €
Sozialabgaben		
Rentenversicherung:	232,00 €	2.783,97 €
Bessere Absicherung und Steuerersparnis mit der Riester-Rente! Bis zu 2.100,- € sind steuerlich abzugsfähig: Infos anfordern!		
Arbeitslosenversicherung:	36,83 €	441,90 €
Krankenversicherung:	206,22 €	2.474,64 €
Pflegeversicherung:	31,30 €	375,62 €
Sozialabgaben:	506,34 €	6.076,13 €
Netto:	1.615,02 €	19.380,19 €

Ergebnis	Monat	Jahr
Brutto:	1.820,00 €	21.840,00 €
Geldwerter Vorteil:	0,00 €	0,00 €
Steuern		
Solidaritätszuschlag:	0,00 €	0,00 €
Kirchensteuer:	0,00 €	0,00 €
Lohnsteuer:	3,66 €	43,92 €
Steuern:	3,66 €	43,92 €
Sozialabgaben		
Rentenversicherung:	171,99 €	2.063,88 €
Ihre jährliche Riesterförderung würde 493,00 € betragen: Infos anfordern! Sind Ihre Kinder ab dem Jahr 2008 geboren erhalten Sie zusätzliche 115,00 €.		
Arbeitslosenversicherung:	27,30 €	327,60 €
Krankenversicherung:	152,88 €	1.834,56 €
Pflegeversicherung:	27,76 €	333,06 €
Sozialabgaben:	379,93 €	4.559,10 €
Netto:	1.436,41 €	17.236,98 €

Ergebnis – výsledek, Monat – měsíc, Jahr – rok, Brutto – hrubý příjem, Geldwerter vorteil – peněžitá výhoda, Steuern – platba daní, Solidaritätszuschlag – solidární daň, Kirchensteuer- církevní daň, Lohnsteuer- daň ze mzdy, Sozialabgaben- sociální odvody, Rentenversicherung- důchodové pojištění, Ihre jährliche Riesterförderung würde 493 € betragen: Infos anfordern! Sind Ihre Kinder ab dem Jahr 2008 geboren erhalten Sie zusätzliche 115,00 € – Vaše roční podpora by činila € 493 Žádost o info! Pokud jsou vaše děti narozené po roce 2008, dostanete dodatečný příspěvek 115,00 €;

Arbeitslosenversicherung- pojištění pro případ nezaměstnanosti, Krankenversicherung- zdravotní pojištění, Pflegeversicherung- nemocenské pojištění.

Daňové třídy:

1. Daňová třída je třídou, do které spadají lidé svobodní a to i ovdovělí nebo rozvedení bez dětí
2. Daňová třída- do této třídy spadají stejní lidé, s tím rozdílem že mají alespoň jedno vyživované dítě.
3. Daňová třída-v téhle třídě se nachází lidé vdaní/ženatí a to v případě pokud je pouze jeden z nich zaměstnán nebo druhý z nich spadá do daňové třídy 5.
4. Daňová třída- ta patří vdaným/ženatým, kteří se nerozhodli pro kombinaci 3. / 5., většinou z důvodu srovnatelných příjmů.
5. Daňová třída- do páté jde většinou ten z manželů, který má nižší příjmy, za toho předpokladu musí jít ten druhý do 3. třídy.
6. Daňová třída- do té patří zaměstnanec, který pobírá více platů zároveň; daní se tak především vedlejší příjmy.

Pravidla pro výpočet čisté mzdy v r. 2014:

- Nezdánitelné minimum je částka, která nemůže být navýšena žádnou daní z příjmu. Roční nezdánitelné minimum čítá pro svobodné 8 354 €, společné zdanění manželů 16 708 €.
- Jeden z rodičů může uplatnit odpočitatelnou položku na dítě ve výši 2.184 €. Plus jeden z rodičů může uplatnit odčitatelnou položku ve výši 1.320 € za opatrování, výchovu, vzdělání. Nárok uplatnit tyto odčitatelné položky vzniká jen v případě, že snížený základ daně je větší než přídavky na děti.
- Daňový odpočet na dítě náleží původně oběma rodičům rovným dílem. Tyto daňové odpočty je možno přenést na jednoho rodiče.
- Daňová úleva na dítě je v Německu daňovým zvýhodněním. Podle výše příjmu může snížit zdanění příjmu. Je-li přírůstek na dítě vyšší než daňové zvýhodnění potom nelze zvýhodnění uplatnit. Při výpočtu církevní daně a solidárního příspěvku se daňová úleva na dítě v každém případě započítává.

- Daňový základ můžete snížit např. o náklady na dopravu do zaměstnání či náklady na péči o dítě. Pokud tyto náklady neuplatníte v nezdanitelném minimu, můžete je dodatečně zohlednit v daňovém priznání. Finanční úřad vám vrátí přebytek zaplacených daní.
- Věcné plnění zaměstnavatelů např. ve formě služebních aut je finanční výhodou, jež je v SRN zdaněna. Peněžní hodnota z původní věcné hodnoty se připočítává k hrubému příjmu a zvyšuje tím zdanění příjmu. Tím se snižuje čistý příjem o odpovídající daňové zatížení.
- Zadané sazby zdravotního pojištění jsou včetně zaměstnanců ale také od zaměstnavatelů. V tom je zahrnut dodatečný příspěvek zákonného zdravotního pojištění ve výši 0,9 %. Ten je plně hrazen ze zákona pojištěnými zaměstnanci.
- Při výši příjmu 4 462,5 € za měsíc je možno přejít ze státního zdravotního pojištění na soukromé. Tato změna je podmíněna překročením výše příjmu a to v časovém úseku tří po sobě jdoucích let.
- Sazba příspěvku sociálního pojištění je 2,05 % a je rozdělena na polovinu mezi zaměstnance a zaměstnavatele.
- Příspěvek na sociální pojištění platí bezdětný zaměstnanec starší 23 let zcela sám bez účasti zaměstnavatele, a to 0,25 %.

Příloha C Přehled strategických cílů, opatření a aktivit SRZ KK

2014–2020

Strategický cíl	Opatření	Aktivita
A. Modernizace ekonomické základny kraje	A.1. Inovace	A.1.1 Kooperační iniciativy a projekty spolupráce místních firem A.1.2 Inovační asistenti A.1.3 Technologický skauting A.1.4 Inovační vouchery A.1.5 Integrovaní vouchery A.1.6 Podpora vzniku pracovních míst zabývajících se inovačními aktivitami A.1.7 Kompetenční centrum A.1.8 Spolupráce se SRN (univerzity, firmy, VaV instituce ...)
	A.2. Podnikavost	A.2.1 Rozjezd podnikání (podpora vzniku nových firem a rozvoj stávajících) A.2.2 Soutěže a akce na podporu podnikavosti, zj. mladých lidí A.2.3 Startovací voucher A.2.4 Tvorba a udržení pracovních míst formou vybavení pracoviště A.2.5 Podpora spolupráce s německými subjekty
	A.3. Investoři	A.3.1 Brownfields A.3.2 Průmyslové zóny/Podnikatelské parky regionálního významu A.3.3 Strategická průmyslová zóna nadregionálního významu A.3.4 Strategické přímé zahraniční investice A.3.5 Podpůrná marketingová a informační platforma pro komunikaci místní veřejné správy s investory A.3.6 Mapa potřeb již umístěných investorů A.3.7 Spolupráce se SRN (univerzity, firmy, VaV instituce ...)
	A.4. Zdravotnictví lázeňství a cestovní ruch	A.4.1 Destinační management Karlovarského kraje A.4.2 Zdravotnictví - motivace pro příchod mladých lékařů (možnost atestace v KK) A.4.3 Podpora spolupráce s německými subjekty A.4.4 Mapování potřeb klíčových oborů, setkávání klíčových hráčů A.4.5 Vznik klastru lázeňství, zdravotnictví, CR
B. Kvalitní a dostupný systém vzdělávání, včetně celoživotního učení	B.1. Popularizace	B.1.1 Realizace přírodovědných a technických kroužků pro žáky ZŠ B.1.2 Realizace přírodovědných a technických kroužků pro studenty SŠ B.1.3 Vytvoření systému prezentace a medializace a jeho aplikace do prostředí ZŠ B.1.4 Vytvoření systému prezentace, medializace a jeho aplikace do prostředí SŠ B.1.5 Realizace marketingové kampaně na podporu řemesel, techniky, technických a přírodovědných oborů pro veřejnost (rodiče dětí školního věku)

	<p>B.1.6 Projekty spolupráce mezi všemi stupni škol a místními podniky (burzy, besedy, exkurze apod.)</p> <p>B.1.7 Projekty spolupráce mezi různými stupni škol (společné akce, exkurze, výstavy škol, soutěže řemesel apod.)</p>
B.2. Kvalita vzdělávání	<p>B.2.1 Zmapování stávajícího stavu materiálního vybavení ZŠ</p> <p>B.2.2 Zmapování stávajícího stavu materiálního vybavení SŠ</p> <p>B.2.3 Dobudování a modernizace materiálního vybavení ZŠ</p> <p>B.2.4 Dobudování a modernizace materiálního vybavení SŠ</p> <p>B.2.5 Identifikace škol, oborů a programů dle potřeb firem (návrh postupu modernizace programů, institucionální zajištění a zajištění financování)</p> <p>B.2.6 Modernizace vzdělávacích programů - úprava oborové struktury (zahájení spolupráce mezi firmou a školou, návrh modernizace programu a metod výuky, vytvoření nového programu, zajištění lidských zdrojů pro výuku programu)</p> <p>B.2.7 Stipendijní program pro studenty SŠ zejm. se zaměřením na "černá řemesla"</p> <p>B.2.8 Marketingová kampaň reformy a spolupráce škol s firmami (publicita)</p> <p>B.2.9 Krajská burza středních škol</p> <p>B.2.10 Kariérní poradenství a mentoring pro žáky ZŠ a studenty SŠ</p> <p>B.2.11 Praxe studentů SŠ, VOŠ a učňů ve firmách vč. zpracování studentských prací na témata požadovaná firmami</p> <p>B.2.12 Individuálně sjednaná spolupráce mezi firmou a studentem</p> <p>B.2.13 Krajské burzy zaměstnavatelů</p> <p>B.2.14 Dohody o spolupráci mezi školami a firmami</p>
B.3. Kvalita pedagogů	<p>B.3.1 Praxe/konzultace učitelů ve firmách</p> <p>B.3.2 Účast odborníků z praxe ve výuce</p>
B.4. Návrat vysokoškoláků	<p>B.4.1 Stipendijní program pro studenty VŠ</p> <p>B.4.2 Realizace programu "Výzkumníci" - podpora spolupráce výzkumných pracovníků/zájemců z obou sfér, mapování a analýza prostředí, sběr dat, identifikace potenciálních výzkumných pracovníků/zájemců, marketing programu a výsledků na SŠ, workshopy pro firmy apod.</p> <p>B.4.3 Program podpory výchovy výzkumných pracovníků ve firmách KK</p> <p>B.4.4 Realizace programu "Specialisté" - podpora spolupráce specializovaných pracovníků/zájemců z obou sfér, mapování a analýza prostředí, sběr dat, identifikace specializovaných pracovníků/zájemců, marketing programu a výsledků na SŠ, workshopy pro firmy apod.potenciálních</p> <p>B.4.5 Program podpory spolupráce VŠ studentů s firmami KK (stáže, bakalářské a diplomové práce, stínování manažerů, apod.) a asistence při hledání zaměstnání v KK.</p> <p>B.4.6 Marketingová kampaň pro návrat VŠ studentů do KK (web, sociální média, akce, soutěže, apod.)</p>
B.5. Celoživotní učení	B.5.1 Školící střediska – vnitrofiremní a externí

		<p>B.5.2 Oborová centra dalšího profesního vzdělávání při středních školách</p> <p>B.5.3 Analýza prostředí a identifikace potenciálních zájemců o vědecké a další odborné vzdělávání (VaV pracovníci)</p> <p>B.5.4 Zprostředkování spolupráce a propojení zájemců</p> <p>B.5.5 Marketingové aktivity - medializace možností této formy vzdělávání</p> <p>B.5.6 Kurzy pro zvýšení odborných znalostí, dovedností a jazykových kompetencí zaměstnanců v cestovním ruchu</p> <p>B.5.7 Neformální vzdělávání mladých lidí pro rozvoj měkkých kompetencí</p>
C. Rozvoj a podpora politiky zaměstnanosti	C.1. Aktivní politika zaměstnanosti	<p>C.1.1 Zprostředkování zaměstnání</p> <p>C.1.2 Rekvalifikace – rozvoj kompetencí, návyků a zkušeností</p> <p>C.1.3 Podpora vytváření nových pracovních příležitostí</p> <p>C.1.4 Podpora flexibilních forem zaměstnávání</p> <p>C.1.5 Podpora kapacit institucí trhu práce</p> <p>C.1.6 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců</p> <p>C.1.7 Podpora zaměstnávání mladých lidí do 29 let a zvyšování jejich konkurenceschopnosti na trhu práce</p>
	C.2. Regionální observatoř trhu práce	<p>C.2.1 Vytvoření a průběžná aktualizace veřejně přístupného informačního systému pro monitorování a předvídání kvalifikačních potřeb regionálního trhu práce</p> <p>C.2.2 Vytváření a zveřejňování regionálních statistik, analýz, průzkumů a predikcí střednědobých potřeb trhu práce</p> <p>C.2.3 Databáze zaměstnavatelů</p>
	C.3. Sociální podnikání	<p>C.3.1 Podpora vzniku a rozvoje sociálních podniků</p> <p>C.3.2 Vzdělávání a propagace sociálního podnikání</p> <p>C.3.3 Příprava a aplikace sociálních inovací v sociálním podnikání (mikroúvěry)</p>
D. Spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru.	D.1. Pakt zaměstnanosti	<p>D.1.1 Založení Paktu zaměstnanosti KK</p> <p>D.1.2 Příprava a organizace jednání Paktu zaměstnanosti KK</p> <p>D.1.3 Organizace konference Zaměstnanost</p> <p>D.1.4 Spolupráce v rámci Asociace teritoriálních paktů zaměstnanosti ČR</p> <p>D.1.5 Příprava a aktualizace webu</p>

Příloha D Program pro poskytování dotací na stipendia poskytovaný městem Aš



Město Aš
Rada města Aše

PROGRAM PRO POSKYTOVÁNÍ DOTACÍ NA STIPENDIA

Rada města Aše (dále jen rada města) se usnesla na tomto programu pro poskytování dotací na stipendia žákům vzdělávajícím se ve středních školách v České republice (dále jen program).

Účel použití dotace

Dotace na stipendium je určena k částečné úhradě nákladů souvisejících se studiem pro žáky vzdělávající se ve prezenční formě studia ve středních školách v České republice.

Důvody podpory stanoveného účelu

Rozvoj lidských zdrojů, který v sobě jako jeden z cílů zahrnuje zatraktivnit obory vzdělání, u nichž existuje reálná obava o jejich vymizení z oborové struktury, protože malý zájem uchazečů nutí ředitele středních škol některé tyto obory vůbec neotvírat.

V souladu s ustanovením § 2 odst. 2 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o obcích), podle kterého obec pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů, rada města považuje za nezbytné řešit závažný přetrvávající problém spočívající v malém zájmu absolventů základních škol o některé obory vzdělání, zejména obory v oblasti přípravy pro technické profese a pro celkový rozvoj průmyslu ve městě.

Předpokládaný celkový objem peněžních prostředků vyčleněných v rozpočtu města na podporu stanoveného účelu

Celková alokace programu činí 100.000,- Kč na kalendářní rok.
Finanční alokace na stipendijní program nemusí být v daném kalendářním roce vyčerpána.

Maximální výše dotace v jednotlivém případě

Maximální výše dotace je 10.000,- Kč na jednoho žáka, zařazeného do programu, na jeden školní rok. Maximální počet žáků, které je možno podpořit na základě splnění podmínek a kritérií stipendijního programu ve školním roce stanoven není.

Okruh způsobilých žadatelů

Žadatelé o dotaci mohou být žáci vzdělávající se v prezenční formě studia ve středních školách v České republice, kteří v daném školním roce jsou mladší než 26 let a splňují podmínky stanovené pro získání stipendia.

Lhůta pro podání žádosti

Žádost o dotaci na stipendium se podává v řádném termínu od 1. září do 15. října daného kalendářního roku. Žádosti na druhé pololetí školního roku 2015/2016 se podávají od 21. ledna 2016.

V případě, že žák doloží prohlášení budoucího zaměstnavatele o uzavření budoucí pracovní smlouvy v průběhu školního roku, náleží mu při dodržení všech stanovených podmínek stipendium ve výši 1.000,- Kč na měsíc od měsíce následujícího od data podání žádosti. Podmínkou přiznání stipendia je dostatek finančních prostředků v programu.

Žádosti lze podat osobně na podatelnu Městského úřadu v Aši nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nebo zásilkové služby na adresu: Město Aš, odbor školství, kultury a sportu, Kamenná 52, 352 01 Aš. Rozhodující je datum přijetí podatelnou MěÚ Aš. Obálka bude označena slovem „Stipendium“.

Kritéria pro hodnocení žádosti

Doložení úplné žádosti o zařazení do programu pro poskytování dotací na stipendia včetně příloh.

Žadatel bude do programu zařazen za podmínky, že budoucí zaměstnavatel vyjádří zájem o uzavření budoucí pracovní smlouvy se žadatelem o stipendium a za podmínky, že se bude podílet na úhradě nákladů souvisejících se studiem minimálně ve stejné části, jakou poskytne město na žadatele na školní rok.

Výběr stipendistů bude probíhat v závislosti na potřebách zaměstnavatelů se sídlem na území města Aše a přilehlých částí, tj. Dolní Paseky, Horní Paseky, Doubrava, Kopaniny, Mokřiny, Nebesa, Nový Žďár a Vernéřov.

Pořadí žadatelů bude sestaveno v návaznosti na datum podání žádosti o zařazení do programu.

Lhůta pro rozhodnutí o žádosti

Žadatelé budou vyrozuměni obvykle do 3 měsíců od podání žádosti. Lhůta se odvíjí od termínu jednání rady města.

Podmínky pro poskytnutí dotace, vzor žádosti a povinné přílohy

Podmínky pro poskytnutí dotace, formulář žádosti a povinné přílohy jsou uvedeny v Pravidlech pro poskytování dotací na stipendia žákům vzdělávajícím se ve středních školách v České republice – směrnice č. SE 09/2015, která jsou nedílnou součástí programu. Pravidla jsou k nahlédnutí na odboru školství, kultury a sportu Městského úřadu Aš, Kamenná 52 nebo na webových stránkách města www.muas.cz, sekce Programy finanční podpory.

Kontaktní osoba

Bc. Lada Gøthová - referent odboru školství, kultury a sportu Městského úřadu Aš, Kamenná 52, tel. 354 524 266, e-mail: gothova.lada@muas.cz

Program pro poskytování dotací na stipendia žákům vzdělávajícím se ve středních školách v České republice byl schválen usnesením Rady města č. 11/451/15 ze dne 9. 11. 2015.


Mgr. Dalibor Blázek
starosta města Aše

Příloha E Pravidla pro poskytování dotací na stipendia žákům vzdělávajícím se ve středních školách v České republice

PRAVIDLA PRO POSKYTOVÁNÍ DOTACÍ NA STIPENDIA ŽÁKŮM VZDĚLÁVAJÍCÍM SE VE STŘEDNÍCH ŠKOLÁCH V ČESKÉ REPUBLICĚ

Článek I. Předmět úpravy

1. Směrnice upravuje pravidla pro poskytování dotací z rozpočtu města Aše prostřednictvím programu pro poskytování dotací na stipendia žákům vzdělávajícím se ve středních školách v České republice. Poskytnutí dotace se řídí zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, je upraveno v souladu se zákonem č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů a podléhá kontrole dle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, ve znění pozdějších předpisů.
2. Směrnice je závazná pro žadatele o dotaci, příjemce dotace a orgány města jako poskytovatele dotace.

Článek II. Vymezení základních pojmů a obecné zásady

1. **Program pro poskytování dotací na stipendia** (dále jen program) je určen k částečné úhradě nákladů souvisejících se studiem pro žáky vzdělávající se v prezenční formě studia ve středních školách v České republice.
2. **Stipendium** (dále jen stipendium) je dotace určená k částečné úhradě nákladů souvisejících se studiem ve výši maximálně 10.000,- Kč na školní rok.
3. **Žadatelem** o stipendium (dále jen žadatel) je žák nezařazený do programu.
4. **Příjemcem** stipendia (dále jen příjemce) je žák zařazený do programu. Příjemcem stipendia může být pouze žák, který se vzdělává v prezenční formě studia ve středních školách v České republice, v daném školním roce je mladší než 26 let a splňuje podmínky stanovené pro získání stipendia.
5. **Poskytovatelem** stipendia je město Aš.
6. **Budoucím zaměstnavatelem** je zaměstnavatel se sídlem na území města Aše a přilehlých částí, tj. Dolní Paseky, Horní Paseky, Doubrava, Kopaniny, Mokřiny, Nebesa, Nový Žďár a Vernéřov.
7. **Absolventem** je žák, který úspěšně ukončil středoškolské studium – viz ustanovení § 72 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
8. **Dokladem** prokazujícím řádné plnění studia na střední škole se rozumí originál potvrzení o studiu na střední škole na daný školní rok.

9. **Závazkem** je závazek absolventa, který úspěšně ukončil studium ve střední škole, pracovat u budoucího zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru tolik kalendářních let, na kolik let mu bylo poskytnuto stipendium.
10. **Veřejnoprávní smlouva** o poskytnutí dotace na stipendium (dále jen smlouva) je smlouva mezi městem Aš a příjemcem stipendia, obsahuje podmínky pro výplatu stipendia a plnění povinnosti příjemce po skončení studia.
11. **Prohlášením** budoucího zaměstnavatele se rozumí závazek umožnit absolventovi, který získal středoškolské vzdělání, pracovat u něj v hlavním pracovním poměru tolik kalendářních let, na kolik let mu bylo poskytnuto stipendium.
12. Objem finančních prostředků na příslušný rok určených na stipendijní program bude zveřejněn v programu na úřední desce po schválení v zastupitelstvu města.

Článek III.

Podmínky pro podání žádosti a získání stipendia

1. Stipendium lze získat na celou dobu studia, maximálně na dobu, po kterou bude probíhat finanční podpora budoucího zaměstnavatele.
2. Žadatel bude do programu zařazen za podmínky, že budoucí zaměstnavatel vyjádří zájem o uzavření budoucí pracovní smlouvy se žadatelem formou prohlášení dle článku IV. bodu 2 c) a že se bude podílet na úhradě nákladů souvisejících se studiem minimálně ve stejné částce, jakou poskytne město na žadatele na školní rok.
3. Žadatel musí mít trvalý pobyt v České republice.
4. Podmínkou pro získání stipendia je, že se žák vzdělává v denní formě vzdělávání (včetně individuálního vzdělávacího plánu) a zároveň není ze žádného předmětu hodnocen klasifikačním stupněm nedostatečný (tato podmínka platí pro získání stipendia na další školní rok).
5. Stipendium žákovi nenáleží:
 - a) v období hlavních prázdnin
 - b) jestliže opakuje příslušný ročník z prospěchových důvodů. Postoupí-li žák do vyššího ročníku, má opět nárok na získání stipendia, a to při splnění všech stanovených podmínek.
6. V případě, že žák doloží prohlášení budoucího zaměstnavatele o uzavření budoucí pracovní smlouvy v průběhu školního roku, náleží mu při dodržení všech stanovených podmínek stipendium ve výši 1. 000,- Kč na měsíc od měsíce následujícího od data podání žádosti. Podmínkou přiznání stipendia je dostatek finančních prostředků v programu.

Článek IV. Žádost o stipendium

1. Formulář žádosti o stipendium (dále jen žádost) je zveřejněn na webových stránkách www.muas.cz/programy/finaneni/podpory/stipendia a je přílohou těchto pravidel.
 2. Žadatelé o stipendium k vyplněnému formuláři žádosti přiloží:
 - a) výpis z evidence obyvatel, ze kterého bude patrný trvalý pobyt žadatele
 - b) potvrzení o studiu na školní rok, ve kterém má být stipendium vypláceno
 - c) prohlášení budoucího zaměstnavatele o uzavření budoucí pracovní smlouvy a o tom, že se bude podílet na úhradě nákladů souvisejících se studiem minimálně ve stejné části, jakou poskytne město na žadatele na školní rok.
 3. Nedostatky v předložených dokladech lze odstranit do 10 dnů ode dne obdržení výzvy k jejich odstranění.
 4. V případě nedoložení některé z požadovaných příloh dle odst. 2 tohoto článku bude žádost vyřazena.
 5. Žádost o dotaci na stipendium se podává v řádném termínu od 1. září do 15. října daného kalendářního roku, a to osobně na podatelnu Městského úřadu v Aši nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nebo zásilkové služby na adresu: Město Aš, odbor školství, kultury a sportu, Kamenná 52, 352 01 Aš. Rozhodující je datum přijetí podatelnu MěÚ Aš. Obálka bude označena slovem „Stipendium“.
- Žádost může být podána i v průběhu školního roku, dle článku III odst. 6 těchto pravidel.

Článek V. Podmínky pro poskytnutí stipendia

1. Stipendium bude poskytováno maximálně po dobu standardní doby studia (4 let u maturitních oborů a 3 let u učebních oborů).
2. Žadateli, se kterým byla uzavřena smlouva, vznikne na jejím základě právo na poskytnutí prvního stipendia. Žadatel je podpisem smlouvy zařazen do programu.
3. Příjemci vzniká právo na další stipendia po dobu stanovenou v čl. V, odst. 1 těchto pravidel. Poskytnutí dalšího stipendia je podmíněno předložením dokladů o splnění podmínek uvedených v čl. III odst. 3 a 4 a čl. IV odst. 2 písm. a) a b) těchto pravidel. Posuzování žádosti o další stipendium se řídí čl. VII těchto pravidel.
4. Maximální počet žadatelů, který lze pro daný školní rok zařadit do programu, stanoven není.
5. Stipendium bude poskytováno příjemci bezhotovostně na jím určený bankovní účet, který je uveden v žádosti, a to ve lhůtě do 30 dnů od podpisu smlouvy.

Článek VI.
Postup při zařazování do programu

1. Administrace přijatých žádostí je v gesci odboru školství, kultury a sportu Městského úřadu Aš (dále je OŠKS).
2. OŠKS provede kontrolu úplnosti a správnosti obdržené žádosti a případně písemně vyzve žadatele k odstranění nedostatků (viz čl. IV odst. 3 těchto zásad). Písemně oznámí žadateli, který nesplnil podmínky pro poskytnutí stipendia, že jeho žádost byla vyřazena, a to zpravidla do 15. dnů od podání žádosti. Součástí tohoto oznámení bude uvedení důvodů, proč je žádost vyřazena.
3. V případě, že počet žadatelů, kteří splňují podmínky pro poskytnutí stipendia, přesáhne finanční limit stanovený programem, bude sestaveno pořadí žadatelů v návaznosti na datum podání žádosti o zařazení do programu.
4. O uzavření smlouvy s žadatelem rozhoduje rada města.
5. Žadatelé, vybráni k zařazení rozhodnutím rady města do stipendijního programu, budou vyzváni k uzavření smlouvy obvykle do 1 měsíce od rozhodnutí rady města.

Článek VII.
Postup při posuzování a vyřizování žádostí příjemců o další stipendium

1. Příjemci vzniká právo na další stipendium (stipendium na další školní rok) při splnění podmínek uvedených v čl. V odst. 3 těchto zásad.
2. Na posuzování předložených dokladů se přiměřeně použije čl. VI odst. 2 těchto zásad.
3. Příjemci, kteří splnili podmínky stanovené zásadami pro poskytnutí dalšího stipendia, budou informováni o poskytnutí stipendia, a to do 15. prosince daného kalendářního roku.

Článek VIII.
Uzavření smlouvy a zajištění závazku

1. Se schváleným žadatelem bude uzavřena smlouva (viz čl. VI odst. 5 těchto pravidel). Smlouvu uzavírá poskytovatel stipendia a žadatel. Uzavřením smlouvy se žadatel stává příjemcem.
2. Poskytovatel stipendia se ve smlouvě zavazuje poskytnout stipendium po dobu standardní doby studia a to od školního roku, v němž byl žadatel zařazen do stipendijního programu. V případě, že žák doloží prohlášení budoucího zaměstnavatele o uzavření budoucí pracovní smlouvy v průběhu školního roku, bude postupováno podle čl. III odst. 6 těchto pravidel.
3. Podpisem smlouvy a přijetím stipendia se příjemce zavazuje, že bude bezprostředně po úspěšném ukončení studia a v následujících letech pracovat pro budoucího zaměstnavatele tolik let, na kolik školních roku mu bylo poskytnuto stipendium, respektive poměrnou část

této doby. Do této doby se nezapočítává mateřská a rodičovská dovolená. V případě porušení tohoto závazku je příjemce povinen uhradit městu dluh (viz čl. IX a X těchto zásad).

Článek IX.

Povinnosti absolventů po ukončení studia

1. Absolvent po úspěšném ukončení studia neprodleně předloží OŠKS potvrzení o úspěšném ukončení studia, na které mu bylo poskytnuté stipendium, nejpozději však do 30 dnů po úspěšném ukončení studia.
2. Absolvent k doložení plnění svého závazku doloží OŠKS nejpozději do 6 měsíců po úspěšném ukončení studia příslušné dokumenty o výkonu práce pro budoucího zaměstnavatele. Plnění tohoto závazku se dokládá kopií pracovní smlouvy. Pracovní smlouva s budoucím zaměstnavatelem musí být uzavřena nejpozději do 6 měsíců po ukončení studia.
3. Plnění závazku absolvent dokládá při každé změně oproti již doloženému stavu, a to nejpozději do 30 dnů ode dne, kdy ke změně došlo, a to po celou dobu trvání závazku.
4. V následujících letech dokládá absolvent plnění svého závazku vždy k 1. 10. daného kalendářního roku. Závazek je plněn, je-li z předložených dokumentů patrné, že místo výkonu závislé činnosti je u budoucího zaměstnavatele uvedeného ve smlouvě, a to nejméně po dobu tolika kalendářních let, na kolik let bylo poskytnuto stipendium.
5. Absolvent neprodleně písemně informuje OŠKS o veškerých změnách svých identifikačních údajů (např. změna příjmení, trvalého pobytu, kontaktních informací atp.), nejpozději však do 30 dnů ode dne, kdy tato změna nastala, a to po celou dobu trvání svého závazku vyplývajícího ze smlouvy.
6. Absolvent, který nebude plnit závazek uvedený v odst. 2 tohoto článku, uhradí na výzvu města celou nebo poměrnou část stipendia, které obdržel v rámci programu.
7. Při výpovědi z pracovního poměru absolventa z důvodů uvedených v § 52 písm. f) – h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, se má za to, že absolvent nesplnil podmínky stipendijního programu. Absolvent je v takovém případě povinen vrátit poskytnuté stipendium za každý školní rok, resp. jeho poměrnou část na bankovní účet města uvedený ve smlouvě ve lhůtě do 90 dnů ode dne oznámení o ukončení pracovního poměru.
8. Budoucí zaměstnavatel je povinen bezodkladně informovat poskytovatele stipendia o výpovědi či jiném ukončení pracovního poměru ve všech ostatních případech.

Článek X.

Nedokončení studia, přerušení studia, opakování ročníku

1. Příjemce je povinen do 15 dnů od ukončení studia oznámit poskytovateli stipendia ukončení studia z jiného důvodu, než je uveden v čl. IX odst. 1. Příjemce je v takovém případě povinen vrátit poskytnuté stipendium za každý školní rok na bankovní účet města uvedený ve smlouvě ve lhůtě do 90 dnů ode dne oznámení o ukončení studia.

2. Příjemce neprodleně písemně oznamuje OŠKS přerušeni studia (viz ustanovení § 66 odst. 5 školského zákona), a to nejpozději do 30 dnů ode dne přerušeni a s uvedením důvodu pro přerušeni studia. Přerušeni studia na dobu delší než jeden rok ztrácí příjemce své zařazení do programu. Příjemci dočasně zaniká právo na stipendium po dobu přerušeni studia. Příjemce je povinen vrátit stipendium v jeho vyplacené výši na bankovní účet města uvedený ve smlouvě nejpozději do 90 dnů ode dne, kdy uplynula roční lhůta ode dne přerušeni studia.
3. Rada města může v případech hodných zvláštního zřetele a na základě písemné žádosti příjemce rozhodnout o prominutí, snížení nebo odloženi splátky dluhu a o prodloužení doby přerušeni studia. Žádost o udělení této výjimky musí být důvodná a průkazně doložena.
4. Příjemce neprodleně písemně oznamuje OŠKS opakování ročníku a to nejpozději do 30 dnů ode dne rozhodné skutečnosti.

Článek XI. Odloženi plnění závazku

1. Plnění závazku může být absolventovi odloženo na základě písemné žádosti o odklad. Žádost musí být důvodná a průkazně doložena příslušnými doklady. OŠKS rozhodne o žádostech předložených z důvodu mateřské a rodičovské dovolené (absolvent je povinen doložit skutečnost o dni nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou, a to nejpozději do 30 dnů po nástupu), ostatní žádosti předloží k projednání radě města. O tomto bude absolvent písemně vyrozuměn OŠKS, a to zpravidla do 30 dnů od podání žádosti o odklad.
2. Podmínkou odloženi plnění závazku je uzavření dodatku ke smlouvě, kterým se prodlouží lhůta ke splnění povinnosti absolventa dle čl. VIII. odst. 3 těchto pravidel.

Článek XII. Ukončení smlouvy

1. Příjemce může smlouvu ukončit výpovědí bez uvedeni důvodu. V případě ukončení smlouvy bez splnění závazku uhradí příjemce dluh, resp. jeho poměrnou část, která odpovídá nesplnění závazku v měsících pro příslušný školní rok.
2. Poskytovatel může ukončit smlouvu pouze tehdy, jestliže je příjemce vyřazen z programu nebo opakovaně přes písemné upozornění města, neplní nebo poruší povinnosti vyplývající z programu a ze smlouvy.
3. V případě ukončení finanční podpory ze strany zaměstnavatele v průběhu studia, nemusí příjemce vyplacené stipendium vracet.
4. V případě, že nedojde k uzavření pracovní smlouvy z důvodu na straně budoucího zaměstnavatele, nemusí příjemce vyplacené stipendium vracet.
5. Rozhodne-li se poskytovatel stipendijní program bez náhrady zrušit, nemusí příjemce vyplacené stipendium vracet.
6. Výpověď musí být písemná a prokazatelně doručena druhé smluvní straně. Smlouva je ukončena dnem následujícím po dni doručeni oznámení o jejím vypovězení.

7. Příjemce po ukončení smlouvy ulíhá dluh nejpozději do 90 dnů ode dne ukončení smlouvy, pokud tato pravidla nestanoví jiný termín.

Článek XIII. Kontrola poskytnutých finančních prostředků

Dle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů, resp. zákona č. 255/2012 Sb., kontrolní řád, je město jako poskytovatel stipendií oprávněn kontrolovat dodržení podmínek stanovených těmito pravidly a smlouvou. Tuto kontrolu vykonávají pověřeni zaměstnanci a členové příslušných orgánů města.

Článek XIV. Závěrečná ustanovení

1. Na poskytnutí stipendia není právní nárok.
2. Na rozhodování při poskytování stipendia se nevztahuje správní řád (zákon č. 500/2000 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů).
6. Poskytovatel stipendia si vyhrazuje právo měnit podmínky pro získání stipendia, výši stipendia, jakož i právo program bez náhrady zrušit. Rada města je oprávněna rozhodovat o změně programu dle požadavků trhu práce v návaznosti na potřeby zaměstnavatelů ve městě.
3. Nedílnou součástí těchto pravidel jsou přílohy.
4. Tato pravidla včetně příloh jsou zveřejněna na webu města Aš.
5. Tato pravidla byla schválena usnesením zastupitelstva města Aše č. 150 ze dne 21. 12.2015 a nabývají účinností dnem schválení.

Přílohy:

Příloha č. 1 - Žádost o dotaci na stipendium

Příloha č. 2 - Smlouva o poskytnutí dotace na stipendium

V Aši dne: 21. 12.2015



Mgr. Dalibor Blážek
starosta města Aše

Příloha F Dotazník ohledně Programu pro poskytování dotací na stipendia

1. Kde je místo tvého trvalého bydliště? (ORP = obec s rozšířenou působností)
 - ORP Aš;
 - ORP Cheb;
 - ORP Mariánské Lázně;
 - ORP Sokolov;
 - ORP Karlovy Vary;
 - ORP Kraslice;
 - ORP Ostrov.
2. Jakou střední školu navštěvuješ?
 - Hotelová škola Mariánské Lázně;
 - Gymnázium a obchodní akademie Mariánské Lázně;
 - Gymnázium Aš;
 - Gymnázium Cheb;
 - Svobodná chebská škola, základní škola a gymnázium s.r.o.;
 - Střední zdravotnická škola a vyšší odborná škola Cheb;
 - Integrovaná střední škola Cheb.
3. Jaký je tvůj studijní obor?
 - všeobecný (gymnázium);
 - gastronomie, hotelnictví;
 - ekonomie, podnikání;
 - veřejná správa;
 - zdravotnictví;
 - stavebnictví (vč. truhlář, zedník, instalatér);
 - strojírenství (vč. mechanik, opravář);
 - elektrotechnika, it;
 - služby;
 - umělecký.
4. Jak je ukončený tvůj studijní obor?
 - maturitní zkouškou;

- výučním listem.
5. V jakém ročníku studia se nacházíš?
 - první;
 - druhý;
 - třetí;
 - čtvrtý;
 - první nástavbový;
 - druhý nástavbový.
 6. Jaké jsou tvé plány (nejpravděpodobnější možnost) po ukončení SŠ?
 - studium VŠ;
 - budu si hledat práci v místě mého trvalého bydliště (ORP současného místa pobytu);
 - budu si hledat práci kdekoli v Karlovarském kraji;
 - budu si hledat práci v ČR mimo Karlovarský kraj;
 - budu si hledat práci v Německu.
 7. Slyšel jsi o Programu pro poskytování dotací na stipendia pro studenty SŠ nabízený městem Aš?
 - ano;
 - ne.
 8. Pokud ano, od koho jsi se o Programu dozvěděl?
 - ze školy (od vyučujících, informační portál školy aj.);
 - od rodičů;
 - od spolužáků;
 - ze zdrojů města aš (web stránky, vyhláška města, zpravodaj aj.);
 - z jiných médií (TV, rozhlas, tisk);
 - ostatní.
 9. Město Aš nabízí stipendium určené k úhradě nákladů souvisejících se studiem na SŠ v hodnotě 1 tis. Kč /měsíc (10 tis. Kč/šk.rok), pokud po úspěšném absolvování studia uzavře student pracovní smlouvu u zaměstnavatele na území města Aš a přilehlých částí na dobu odpovídající délce pobírání tohoto stipendia. Žák si tak může celkově přijít min. na 2 tis. Kč/měsíc, jelikož pokud budoucí zaměstnavatel

vyjádří zájem o uzavření této smlouvy, zavazuje se finančně podílet min. ve stejné částce, jakou poskytne město. Zdá se ti tato nabídka výhodná?

- ano;
- ne.

10. Pokud ne, z jakého důvodu se ti nabídka nezdá lákavá?

- tato peněžní částka pro mě není motivující;
- bojím se uvázat se jednomu zaměstnavateli na delší dobu;
- bojím se, že nesplním podmínky programu a budu muset stipendium vrátet;
- myslím si, že si práci najdu bez problémů i bez tohoto závazku;
- v budoucnu nechci pracovat na území města Aš;
- území města Aš je příliš omezující;
- na území města Aš pro mě nejsou zajímaví zaměstnavatelé;
- jiné.

11. Pokud ne, při jak vysoké měsíční částce bys byl ochotný přemýšlet o zažádání o toto stipendium?

- alespoň 3 tis. Kč;
- alespoň 4 tis. Kč;
- alespoň 5 tis. Kč.

12. Jaký si myslíš, že je hlavní důvod, že město Aš zavedlo tento Program?
otevřená odpověď

13. Myslíš si, že by o tento program byl větší zájem, kdyby ho nabízela i jiná města v kraji?

- ano;
- ne;
- nevím.

14. Zaškrtni všechny aktivity/opatření na podporu zaměstnanosti, o kterých víš, že v kraji probíhají

- Tvorba a udržení pracovních míst formou vybavení pracoviště;
- Podpora spolupráce s německými subjekty;
- Startovací vouchery pro začínající podnikatele;
- Výstavba průmyslových zón;

- Obnova brownfields (výstavba na regenerovaných plochách, např. po těžbě);
- Marketingové kampaně na podporu řemesel, techniky, technických a přírodovědných oborů pro veřejnost;
- Projekty spolupráce mezi všemi stupni škol a místními podniky (burzy, besedy, exkurze apod.);
- Dobudování a modernizace materiálního vybavení ZŠ a SŠ;
- Modernizace vzdělávacích programů - úprava oborové struktury;
- Krajská burza středních škol;
- Krajské burzy zaměstnavatelů;
- Kariérní poradenství a mentoring pro žáky ZŠ a studenty SŠ;
- Praxe studentů SŠ, VOŠ a učňů ve firmách vč. zpracování studentských prací na témata požadovaná firmami;
- Dohody o spolupráci mezi školami a firmami;
- Účast odborníků z praxe ve výuce;

15. Co si myslíš, že je hlavním důvodem odlivu českých pracovních sil do Německa?

Zaškrtni max. 2 odpovědi.

- vyšší platy (stejná pracovní činnost je v SRN lépe mzdově ohodnocená);
- lepší pracovní podmínky;
- hezčí a příjemnější pracovní prostředí;
- zaměstnanecké benefity (příspěvky na dovolenou, zvýhodněné stravování, odměny aj.);
- vyšší šance kariérního růstu;
- vyšší šance uplatnění ve vystudovaném oboru;
- uplatnění německého jazyka v praxi;
- jiné.

16. Co si myslíš, že by měly firmy v ČR udělat pro to, aby si zajistily dostatek pracovníků? Zaškrtni max. 3 odpovědi.

- zvýšit základní platy;
- oceňovat zaměstnance odměnami a osobním ohodnocením;
- zlepšit pracovní podmínky (modernizovat budovy, zlepšit technologie, zpříjemnit interiéry aj.);

- poskytovat zaměstnanecké benefity (příspěvky na dovolenou, závodní stravování, firemní školka aj.);
- zajistit zaškolování, pravidelné kurzy, školení a možnost seberealizace zaměstnanců;
- nabízet hromadné svozy zaměstnanců autobusy do místa výkonu práce;
- pořádat firemní akce (soutěže, teambuildingy, sportovní akce aj.);
- jiné.