STRATEGIE ROZVOJE ZAMĚSTNANOSTI KARLOVARSKÉHO KRAJE

Návrhová verze ke dni 30. 9. 2015 projednaná v orgánech Karlovarského kraje

Obsah

Úvodní slovo ... 7

1. Důvod pořízení ... 7

1.2. Metodika zpracování SRZ KK ... 8

1.3. Postup zpracování SRZ KK ... 8

Analytická část ... 9

Úvod Analytické části ... 10

Vnější výzvy ... 11

1. Globální a evropské trendy na trhu práce ... 11

2. Politika trhu práce ... 17

Postavení KVK v nadregionálním kontextu ... 21

3. Základní charakteristika KVK ... 21

4. Přeshraniční vztahy KVK ... 22

Poptávka na trhu práce ... 31

5. Ekonomická základna ... 31

5.1. Ekonomická výkonnost ... 31

5.2. Struktura zaměstnanosti ... 38

5.3. Prognóza struktury zaměstnanosti ... 41

6. Věda, výzkum, vývoj a ICT ... 45

7. Instituce a partneři na trhu práce ... 47

Nabídka na trhu práce ... 51

8. Lidské zdroje ... 51

8.1. Demografický vývoj ... 51

8.2. Demografická projekce ... 53

8.3. Vzdělanostní a kvalifikační struktura ... 56

9. Vzdělávací soustava ... 60

9.1. Kapacity a struktura vzdělávací soustavy ... 60

9.2. Celoživotní vzdělávání ... 65

Vztah nabídky a poptávky na trhu práce ... 67

10. Absorpční kapacita trhu práce ... 67

10.1. Míra ekonomické aktivity ... 67

10.2. Míra nezaměstnanosti ... 68

10.3. Volná místa ... 72

10.4. Strukturální dysfunkce trhu práce ... 73
11. Mzdy a platy ... 75
Zhodnocení dosavadních zkušeností s politikou trhu práce v KVK ... 76
12. Výčet strategických dokumentů kraje a zhodnocení jejich účinnosti ... 76
Návrhová část ... 85
1. SWOT analýza ... 86
2. Vize rozvoje zaměstnanosti ... 89
3. Strategické cíle a indikátory ... 93
3.1. Modernizace ekonomické základny kraje ... 94
3.2. Kvalitní a dostupný systém vzdělávání, včetně celoživotního učení ... 95
3.3. Rozvoj a podpora politiky zaměstnanosti ... 97
3.4. Spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru ... 98
4. Opatření SRZ KVK ... 99
4.1. Struktura popisu Opatření ... 100
4.2. Popis Opatření ... 101

Seznam zkratek

AP	Akční plán
AV ČR	Akademie věd České republiky
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSU	Český statisticky úřad
EU	Evropská unie
GERD	celkové výdaje na výzkum a vývoj
HDP	hrubý domácí produkt
HPH	hrubá přidaná hodnota
ICT	informační a komunikační technologie
KZAM	klasifikace zaměstnání
KVK	Karlovarský kraj
NACE	Klasifikace ekonomických činností
NUTS	Nomenclature of Units for Territorial Statistics
OKEČ	odvětvová klasifikace ekonomických činností
PRKK	Program rozvoje Karlovarského kraje
PZI	přímé zahraniční investice
SITC	kategorie zbožových tříd
SRKKK	Strategie rozvoje konkurenceschopnosti Karlovarského kraje
SŠ	střední škola
THFK	tvorba hrubého fixního kapitálu
VaVaI	výzkum, vývoj, inovace
VŠ	vysoká škola
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil
VTP	vědecko-technický park
ZŠ	základní škola

Úvodní slovo

1. Důvod pořízení

Nezaměstnanost je vážným ekonomicko-sociálním problémem moderní doby a zároveň jedním z prioritních problémů ČR. Na jedné straně existují lidé, kteří chtějí a mohou vykonávat danou práci a na straně druhé není nikdo, kdo by je byl ochoten za danou mzdu zaměstnat. Na pracovním trhu tak vzniká nesoulad mezi nabídkou práce lidí a poptávkou po práci ve firmách a organizacích. Každý kraj se snaží řešit tento problém po svém, s většími či menšími úspěchy. Přestože se míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji svou hodnotou 7,92 % (stav k 31. 3. 2015) řadí spíše do té lepší poloviny ve srovnání s ostatními kraji ČR, stále je vzdálena celorepublikovému průměru (7,2 %, stav k 31. 3. 2015). Toto zlepšení je však otázkou teprve posledních měsíců a zůstává tedy sporné, zda je možno hovořit o zlepšení stabilním, neboť v posledních sedmi letech se míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji pohybovala většinou nad 10 % a kraj tak patřil k nejhůře postiženým v rámci celé ČR. Problémem je i značná nevyrovnanost mezi jednotlivými regiony uvnitř Karlovarského kraje – tradičně nejvyšší nezaměstnaností je postižen zejména okres Sokolov, kde míra nezaměstnanosti pravidelně překračuje 11 %, zatímco na sousedním Chebsku je o více než tři procentní body nižší. Snahou Karlovarského kraje je tuto situaci zlepšit a pomoci nastartovat pozitivní trend i do budoucna. Předpokladem úspěchu je bezpochyby systematický přístup, soustavná práce a ochota aktérů působících v této oblasti zvrátit dosavadní vývoj a změnit situaci k lepšímu. Zvyšování počtu pracovních míst a jejich zkvalitňování je tedy v tuto chvíli jednou z priorit Karlovarského kraje.

Protože pro oblast zaměstnanosti dosud neměl Karlovarský kraj zpracovaný žádný strategický dokument, začali zástupci kraje připravovat **„Strategii rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje“** (dále SRZ KK). Tento materiál navazuje na již zpracované analýzy a strategie a využívá doposud uskutečněné relevantní průzkumy doplněné o další potřebné podklady tak, aby vznikla kvalitní dlouhodobá strategie pro řešení problému nezaměstnanosti v Karlovarském kraji (dále KK). Cílem tvorby dokumentu je nejen příprava a realizace opatření pro zlepšení stavu zaměstnanosti v kraji, ale zároveň také koordinace aktivit a projektů směřujících k jejímu rozvoji. Jeho zpracování je současně v souladu s již dříve realizovanými či nově připravovanými činnostmi na podporu zaměstnanosti v KK, tj. např. vznikem Krajského akčního týmu pro podporu zaměstnanosti KK (2013) a přípravou strategické platformy pro partnerskou spolupráci - Paktem zaměstnanosti KK (2014).

Koordinací tvorby dokumentu byla pověřena **Karlovarská agentura rozvoje podnikání, p. o.** pod metodickým vedením Ing. Jana Přikryla, CSc., v úzké spolupráci s odborem regionálního rozvoje KK. Pro jeho přípravu byla v úvodu sestavena **Pracovní skupina pro rozvoj zaměstnanosti KK** složená ze zástupců odboru regionálního rozvoje, odboru školství, mládeže a tělovýchovy, Krajské hospodářské komory Karlovarského kraje, Karlovarské agentury rozvoje podnikání, p. o. a koordinátorky krajských projektů z výzvy D8 Operačního

programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Všichni tito zástupci předali své zkušenosti, náměty a myšlenky do tohoto dokumentu, který zahrnuje vše podstatné, co je o situaci na trhu práce v Karlovarském kraji v této chvíli známo. Jak již bylo uvedeno na začátku – dokument Strategie rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje je zároveň jedním ze stěžejních podkladů pro nově vznikající **Pakt zaměstnanosti Karlovarského kraje.**

1.2. Metodika zpracování SRZ KK

Při zpracování Strategie rozvoje zaměstnanosti byla tvůrčím způsobem aplikována **METODIKA STRATEGICKÉHO ŘÍZENÍ A PLÁNOVÁNÍ KRAJŮ ČR** pořízená Asociací krajů v rámci projektu „**Podpora v oblasti strategického řízení a plánování na úrovni krajů a krajských úřadů**“ (Projekt CZ.1.04/4.1.00/62.00010 OPLZZ) a schválená AK ČR v roce 2014. V souladu s doporučeními této Metodiky byl SRZ KK pojat:

- jako **„akční“** - těžiště prací spočívá nikoli v samotné diagnóze současného stavu trhu práce v KK, ale ve formulaci **celkové vize** jeho budoucí podoby, kvantifikovatelných **cílů**, konkretizujících záměry vize a zejména ve výsledném **Katalogu projektů a opatření**, který se stane základním nástrojem prosazením vize (celkového záměru) rozvoje do praxe.
- jako **„konsensuální“**, který v maximální míře bude zachycovat **názory a návrhy místních aktérů** na trhu práce.
- jako **„komplexní“**, v němž je věnována pozornost všem podstatným faktorům, které dlouhodobě ovlivňují jak poptávkovou, tak nabídkovou stránku trhu práce.

1.3. Postup zpracování SRZ KK

Struktura, stejně jako samotný postup zpracování SRZ KK je podřízena jejímu smyslu, úkolům a budoucímu užití. **V prvé řadě** bylo třeba pořídit **analýzu** vnějších a vnitřních podmínek (Diagnóza stavu trhu práce), zachycující – v maximálně stručné, ale výstižné podobě - dostupné informace o rozhodujících faktorech a podmínkách, které ovlivňují potenciální rozvoj a strukturu zaměstnanosti. **Za druhé** byla definována tzv. **SWOT analýza** trhu práce, jako souhrnné vyjádření rozvojových šancí a problémů. **Za třetí** byly na základě SWOT analýzy definovány základní záměry rozvoje zaměstnanosti (**Vize** trhu práce)a z nich následně odvozeny strategické Cíle – spolu s jejich indikátory plnění.
Za čtvrté je zpracován návrh rozvojových Opatření nutných pro naplnění základních záměrů i cílů rozvoje trhu práce v KK. Navržené Opatření (a aktivity v nich zahrnuté) se stanou hlavním nástrojem realizace SRZ KK.
Dokument bude následně doplněn stručným „návodem“ jak s ním pracovat ve fázi jeho realizace a jak přistupovat k jeho aktualizacím.

Analytická část

Úvod Analytické části

Zaměstnanost, resp. efektivní využívání lidských zdrojů představuje v Karlovarském kraji dlouhodobý problém s vážnými ekonomickými a sociálními dopady a s nemalými politickými riziky. Trh práce je zde ovlivňován několika významnými faktory:

- odlehlostí kraje a jeho periferním postavením v rámci České republiky, které je umocňováno špatným dopravním napojením do vnitrozemí, což limituje prostorovou mobilitu výrobních faktorů obecně a pracovní síly zvláště a vtiskuje místnímu trhu práce izolovaný charakter s omezenou citlivostí ke globálním impulsům,
- blízkostí německého Bavorska a Saska, která na jedné straně usnadňuje investice německých firem v kraji, na druhé straně představuje blízký vyspělý trh, na který mohou firmy v Karlovarském kraji vyvážet, současně však představuje lákavý podnět k uplatnění místních pracovních sil na německém trhu práce,
- historickou specializací kraje na odvětví, z nichž některá jsou v současnosti z hlediska zaměstnanosti problematická (výroba skla, porcelánu, textilní průmysl) nebo která přitahovala, resp. dosud přitahují méně kvalifikovanou pracovní sílu,
- dlouhodobým hospodářským zaostáváním kraje za vývojem v České republice, což nevytváří vhodné podmínky pro modernizaci ekonomické základny kraje a konzervuje poptávku po pracovní síle jak, co do objemu, tak zejména co do nároků na její kvalifikační profil,
- relativně značným objemem nabídky pracovní síly v důsledku předchozího demografického vývoje kraje,
- relativně nízkou vzdělanostní a kvalifikační úrovní disponibilních pracovních zdrojů.

Následující analýza je věnována k hlubšímu rozboru uvedených faktorů. Pozornost je tak věnována zaprvé globálním trendům na trhu práce, na míře jejichž adaptace v podmínkách Karlovarského kraje (prostřednictvím adekvátní politiky trhu práce) do značné míry závisí jak konkurenceschopnost místní ekonomiky, tak efektivní využití místních lidských zdrojů. Dále je pozornost věnována postavení kraje jak v rámci ČR, tak ve vztahu k sousedním německým regionům. Na to navazuje rozbor faktorů, které ovlivňují objem a strukturu poptávky po pracovní síle, tedy rozbor ekonomické základny kraje, jeho inovačního potenciálu a vlivu institucí a partnerů na trhu práce. 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 na tuto strukturu. Následně jsou zkoumány dopady faktorů nabídky a poptávky po pracovní síle, a to v podobě rozboru absorpční kapacity místního trhu práce, opět jak z kvantitativního, tak kvalitativního hlediska. Závěr analýzy pak patří výčtu a zhodnocení vlivu těch strategických dokumentů kraje, které v minulosti formulovaly záměry opatření ke zvýšení efektivnosti trhu práce v kraji, resp. k řešení současných a předpokládaných problémů s objemem a kvalitou zaměstnanosti.

Vnější výzvy

1. Globální a evropské trendy na trhu práce

Budoucnost světa práce se vyznačuje následujícími trendy:

- Informační společnost
- Terciarizace trhu práce
- Globální industrializace
- Mechanizace a automatizace
- Virtualizace

Informační společnost

Dostupnost informací (resp. jejich nadbytek) se stávají rozhodujícím fenoménem ovlivňujícím chování účastníků trhu práce. Dříve byly kapitál, půda a práce základními výrobními faktory, nyní jsou na prvním místě informace spolu s rychlostí svého zpracování. Ne každý je ale schopen využít obrovské záplavy informací, tedy je vytřídit, profesionálně analyzovat, vyhodnotit a implementovat pro příslušné účely. Poptávka po kvalifikovaných pracovnících, kteří to dokážou, bude tedy mít nepochybně rostoucí tendenci.

Tercializace trhu práce

Ekonomické strukturální změny vedou k tzv. terciarizaci na trhu práce. Služby stále nabývají na významu, a to třemi způsoby:

- **Servis výrobních procesů**. Ve výrobním sektoru roste orientace na zákazníka, dochází k přechodu na procesně orientované postupy a využívání moderních informačních a komunikačních technologií ke zvládání výrobních úkolů. Chce-li být výrobce úspěšný, musí přizpůsobit své produkty přesně podle potřeb zákazníka. To vyžaduje promyšlené strategické řízení. Stejně tak i marketing, ale i vlastní řízení výrobních procesů, správu budov a správu podpůrných služeb (jako je údržba, čištění). V těchto oblastech poptávka po odbornících nepochybně dynamicky poroste.
- **Outsourcing servisních funkcí**. Outsourcing služeb umožňuje firmám se více soustředit na své základní poslání.
- **Servis v povýrobních fázích**, obohacující služby pro zákazníka při prodeji.

Mezi služby s globálně rozvíjející se poptávkou patří konkrétně následující oblasti aktivit (kategorie NACE):

1. Zpracování dat: Hardwarové poradenství, Softwarové poradenství, Služby ve zpracování dat, Databázové činnosti.

2. Právní a poradenské služby: Právnické činnosti, Účetnictví a daňové poradenství, Poradenství v oblasti řízení (podniků).

3. Marketing: Průzkum trhu, Propagace.

4. Technické služby: Architektonické činnosti, Strojírenské činnosti, Technické testování a analýzy.

5. Leasing a pronájem: Pronájem dopravního a stavebního zařízení, Pronájem kancelářských strojů včetně počítačů.

6. Přijímání pracovních sil: Přijímání pracovních sil a poskytování personálu.

7. Operační služby: Bezpečnostní činnosti, Průmyslové čištění.

8. Další služby: Sekretářské a překladatelské činnosti, Balení, Veletrhy a výstavy.

Dále jde o rozsáhlé oblasti výzkumu a vývoje, služby realitních kanceláří, holdingové společnosti, opravy a údržba, montáže, logistika atd.

Globální industrializace

Dalšími důležitými faktory jsou rostoucí industrializace ve východní a jihovýchodní Asii a Latinské Americe. Velký význam pro postupující globalizaci má také pokrok v dopravě a telekomunikacích. Překročit národní hranice je stále běžnější. S tím je spjata skutečnost, že kariérní růst ve firmách je stále častěji podmíněn prací v zahraničí. K tomu již nestačí jen odborná kvalifikace, ale i vynikající znalosti angličtiny, ale také dobré všeobecné vzdělání, určitá míra osobní flexibility, osobní iniciativy, samostatnosti, ale také týmové a komunikační dovednosti.

Mechanizace a automatizace

Rostoucí mechanizace a automatizace nejen ovlivňuje svět práce, ale také téměř všechny oblasti soukromého života. Stroje převzaly velkou část práce s nízkou kvalifikací. Naopak vzniká řada nových povolání. Stírá se také hranice mezi prací a volným časem, resp. placeným zaměstnáním a samostatnou výdělečnou činností.

Virtualizace

Virtuální společnost je sen mnoha manažerů: už žádné kanceláře, všichni pracují z domova a jsou vzájemně propojeny. Tato vize se pravděpodobně naplní pomaleji, než IT průmysl doufal, ale rychlost její realizace má rostoucí tendenci.

Trh práce tedy v souhrnu očekává následující trendy:

- Rozvíjení svých vlastních řešení (místo předchozího přejímání myšlenek a příkazů).
- Flexibilní využívání příležitostí (místo předchozího důrazu na analýzu omezení).
- Objevování nových modelů úspěchu (místo předchozího důrazu na dlouhodobé strategie).
- Ochota diskutovat rozpory a kritizovat (místo předchozího důrazu na hledání harmonie).
- Ochota dělat chyby a poučit se z nich (místo předchozího dlouhého hledání optimálního řešení).

Dle výzkumu Eurostatu[1] lze na základě jmenovaných očekávaných technologických změn, změn v charakteru práce, změn ve vzorcích spotřeby, demografického vývoje v Evropě a její úlohy v globalizovaném světě definovat (odhadnout) následující **trendy v nabídce a poptávce po pracovnících s nízkou nebo vysokou úrovní kvalifikace v různých oblastech povolání a zaměstnání**:

Tendence	Oblast povolání	Počet
Všeobecně rostoucí poptávka po pracovnících s vysokou i s nízkou kvalifikací	Vodohospodářství, Místní kolejová doprava, Pronájem vozidel, strojů a zařízení, Pronájem pozemků a budov, Odborná veřejná správa, Sběr odpadu, kanalizace, Recyklace, Hygienická zařízení, Péče o postižené a staré občany, Další osobní služby a služby v domácnosti, Kultura a zábavní průmysl, Vzdělávání a odborná příprava včetně vysokoškolského a dalšího vzdělávání, Výzkum a vývoj	11
Rostoucí poptávka po pracovnících s nízkou kvalifikací	Energetika (obnovitelné zdroje), Dělníci v docích a na vodních cestách, Inženýrské stavby, Instalace plynu, vody a topení, Činnosti v oblasti nemovitostí, Pracovníci v letectví a letištní personál, Sociální zabezpečení, Úklidové služby, Ostatní služby	9
Nezměněná poptávka co do	Velkoobchod a zahraniční obchod, Klenoty, zlaté a	3

[1] Citováno z Burkart Sellin: „European trends in the development of occupations and qualifications“, CIRETOQ Thessaloniki, 2009, str. 18 an.

objemu i kvality	stříbrné výrobky, Veřejná bezpečnost a pořádek (policie, hasiči atd.)	
Klesající poptávka, avšak dodatečná potřeba vysoce kvalifikovaných pracovníků	Zemědělství, Hutnictví kovů (suroviny), Dobývání nekovových hornin, Farmaceutický, ropný a chemický průmysl, Výroba strojů a zařízení, Stavba lodí, Stavba letadel, Počítače a hardware, Elektrotechnika/elektronika, Lehké strojírenství, výroba optických nástrojů, Hodinářství, Potravinářství, Kožené a textilní výrobky a oděvnictví, Dřevařství, Nábytkářský průmysl, Papírenský průmysl, Polygrafický průmysl, Hudební nástroje, Fotografické a filmové laboratoře, Objednávkový obchod, obchodní zástupci, Obchodní agentury, Opravy předmětů běžné potřeby a vozidel, Dálková kolejová doprava, Silniční nákladní doprava, Vnitrozemská vodní doprava, Pobřežní a námořní doprava, Cestovní kanceláře, Logistika a skladiště, Telekomunikace, Bankovnictví, pojišťovnictví a finanční služby, Veřejná správa, Národní obrana, Zdravotnictví, Výtvarné a literární činnosti, umělci, Knihovny a archivy, Veřejné sbírky, Galerie, Diplomatické služby	34
Klesající poptávka, avšak dodatečná potřeba méně kvalifikovaných pracovníků	Lesnictví, Gumárenský průmysl a průmysl umělých hmot, Hračky a sportovní potřeby, Práce v interiéru, Truhláři a parketáři, Obkladači a podlaháři, Hotely a restaurace, Sportovní organizace a profesionální sportovci	8
Všeobecně klesající poptávka	Hutnictví kovů (polotovary), Silniční osobní doprava	2
Všeobecně klesající poptávka, která však postihuje zejména pracovníky s nízkou kvalifikací	Rybářství, Energetika klasická, Výroba dopravních zařízení (motorová vozidla), Výroba jednostopých vozidel, Textilní průmysl, Stavebnictví (hrubé stavby), Maloobchod, Letecká doprava	8

Uvedená kategorizace oblastí povolání - přes svůj zřetelný optimismus, pokud jde o celkovou potřebu pracovních sil na budoucím trhu práce - vcelku potvrzuje teoretický předpoklad, že **poptávka poroste zejména po kvalifikované pracovní síle**, z velké části de facto nezávisle na konkrétním oboru činnosti.

Perspektiva jednotlivých povolání, pokud jde o změny v objemu poptávky, je samozřejmě modifikována konkrétními podmínkami, které existují na trzích práce v jednotlivých zemích. To platí i pro Českou republiku, kde jsou rozhodujícími faktory pro budoucí podobu trhu práce:

- **Demografický vývoj** - Česká ekonomika a trh práce se budou v příštích letech muset přizpůsobit situaci, kdy počet absolventů, přicházejících na trh práce, významně poklesne. V mnoha případech tak trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky, odcházející do důchodu. Většina odvětví české ekonomiky bude z hlediska průměrného věku pracovníků v dlouhodobém horizontu stárnout. Na trhu práce budou chybět pracovníci pro stále větší okruh profesí. Zároveň budou zaměstnavatelé muset přizpůsobovat pracovní procesy v podnicích i samotnou náplň práce pro jednotlivá pracovní místa situaci, kdy mezi zaměstnanci osoby ve věkové skupině 50 a více let budou tvořit podstatnou část z celkového počtu pracovníků.
- **Sociokulturní faktory** - Významným faktorem změn trhu práce jsou samotné preference zájemců o studium, studentů a absolventů. Pro nové generace, počínaje tou, která je označovaná jako Generace Y (osoby narozené v období 1980-1995, vstupující tedy na trh práce přibližně od roku 1998 až do roku 2020) platí již výrazně odlišné preference, životní styl a cíle, které ovlivňují rozhodování o volbě povolání. Tyto odlišnosti jsou ve velké většině ohrožením pro klasická průmyslová odvětví a profese, protože jsou touto generací vnímány mnohem více kriticky – jako málo perspektivní, nízko odměňované, nezajímavé a málo prestižní. Jedním z důsledků tohoto trendu je změna struktury absolventů z hlediska jejich vzdělání: dochází k úbytku počtu absolventů učebních oborů bez maturity, naopak dynamicky roste podíl absolventů s terciárním vzděláním.
- **Trendy v investicích a outsourcingu** - Růst české ekonomiky v uplynulých letech vděčil z velké části outsourcingu. Podniky z vyspělejších zemí EU, Spojených států a Japonska přenášely do ČR některé své aktivity, aby využily nákladové výhody české ekonomiky, dostatečnou zásobu kvalifikovaných pracovníků a v neposlední řadě výhody systému investičních pobídek. Tento outsourcing se díky výše uvedeným faktorům týkal zejména průmyslové výroby a je pravděpodobné, že díky pomíjivosti těchto faktorů již nebude pokračovat. I outsourcing sám se vyvíjí a českou ekonomiku to ovlivní dvěma způsoby: poroste počet zahraničních podniků, které v ČR budou

hledat partnera nebo joint-venture v oblasti designu nebo vývoje pro nejrůznější obory činnosti - náročnost vývojových aktivit a jejich rozsah se v příštích letech natolik zvýší, že je nebude možné realizovat ve vyspělých zemích v takové míře. Outsourcing ve výzkumu a vývoji z vyspělých do rozvíjejících se zemí má potenciál mnohem významněji přispět k transferu technologií a know-how a ke zvýšení inovační výkonnosti ekonomiky. Je nutné být na tuto příležitost připraven. Za druhé, růst nákladů na pracovní sílu v ČR, klesající počet absolventů se středním odborným vzděláním a nutnost přiblížit se rozvíjejícím se trhům na východ od nás bude české podniky nutit k tomu, aby samy začaly potenciálu outsourcingu využívat – identifikovat ty části hodnotového řetězce, které již nebude možné nebo efektivní realizovat v ČR, hledat partnery v rozvíjejících se ekonomikách, kteří by je mohli převzít a vytvořit procesy, které umožní efektivní a pružné řízení takto nastavených dodavatelsko-odběratelských vztahů. V této oblasti však české podniky, management i řadoví zaměstnanci zaostávají a při expanzi směrem na východ se setkávají s vážnými problémy.

- **Posun ve významu částí hodnotového řetězce** - Budoucí vývoj ekonomiky ovlivní i význam, jaký mají z hlediska přidané hodnoty a náročnosti na profese a kvalifikace jednotlivé části tzv. hodnotového řetězce výroby a služeb. Hodnotový řetězec se dá označit jako souhrn navazujících činností, ze kterých se skládá cesta nového výrobku či služby od dodavatele k odběrateli. Z hlediska lidských zdrojů jsou tyto činnosti velmi odlišné v požadavcích na přípravu kvalifikované pracovní síly, která by tyto činnosti měla zajišťovat. Většina odvětví českého průmyslu, avšak často i odvětví služeb (například IT nebo telekomunikace), jsou v současné době orientována na pracovně nejnáročnější části tohoto procesu – tedy výrobu a montáž (v případě ICT programování či správu databází) a jen částečně také design a konstrukci.
- **Možnosti uplatnění** - Pro budoucnost se otevírá prostor činnostem, na které se dříve nedostávalo a jejich rozpětí není malé. Na jedné straně může jít o masivní rozvoj neziskových organizací. Stále více lidí se může věnovat zlepšování různých aspektů života společnosti. Od vzdělávacích projektů a různých podob občanského vzdělávání, které se ukazují stále více potřebné, přes různé ekologické iniciativy až po konkrétní projekty zlepšující chod státní správy či vstupující do tvorby nové legislativy. Další oblastí je sociální a zdravotnická péče. Proč by například lidé, kteří se starají o své nemocné rodiče, ale sami nemohou najít práci, nemohli za tuto činnost dostávat plat? Dalším prostorem, kde by se mnoho lidí mohlo uplatnit, jsou vědecké a vzdělávací instituce a samozřejmě také kultura.

2. Politika trhu práce

Význam a cíle státní politiky zaměstnanosti lze shrnout do 4 základních bodů:

1. Zajištění a podpora přípravy adaptabilní pracovní síly schopné přizpůsobit se potřebám trhu práce.
2. Rozvoj infrastruktury trhu práce, která zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby.
3. Podpora při vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil.
4. Zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými a zabránění jejich definitivnímu vyloučení z trhu práce.

K dosažení těchto cílů využívá politika zaměstnanosti, resp. subjekty politiky zaměstnanosti specifické nástroje a opatření. Ve snaze zajistit soulad mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil na trhu práce a naplnit tak cíle státní politiky zaměstnanosti využívají vlády tato opatření:

- **Veřejné výdaje**
  Vláda působí nepřímo na trh práce právě prostřednictvím veřejných výdajů. Ty zpravidla slouží k jiným účelům, nicméně jejich dopad na trh práce se projevuje v nárůstu tvorby pracovních míst a tedy i v nárůstu zaměstnanosti. Do kategorie veřejných výdajů patří i výdaje na tzv. aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.
- **Daňová politika**
  Vhodná daňová politika vlády může být výrazným stimulem tvorby nových pracovních míst. Např. nadměrné zatěžování podniků daněmi a povinnými odvody snižuje ochotu podniků vytvářet nová pracovní místa a zaměstnávat tak nové pracovníky.
- **Regulační a zákonná opatření**
  Prostřednictvím regulačních opatření, která chrání vnitřní trh, jsou chráněni rovněž domácí výrobci a je tak zachovávána stávající zaměstnanost. Mezi taková opatření patří např. dovozní kvóty, celní tarify, hygienická opatření atd. Stejně tak legislativní opatření trhu práce, týkající se zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborových organizací a institucí trhu práce jasně definují práva a povinnosti těchto subjektů.

V současné době existují v EU v zásadě **čtyři typy sociálních modelů úprav pracovního trhu**, zaměstnanosti a sociálního zabezpečení: **model anglosaský, kontinentální, středomořský a severský**. Základními rozdíly mezi těmito modely jsou úroveň jejich **účinnosti** (model je považován za účinný v případě, že dostatečně motivuje jednotlivce k hledání zaměstnání a tak generuje relativně vyšší míru zaměstnanosti) a míry **spravedlnosti** v přístupu k jednotlivcům v rámci daného sociálního modelu (spravedlivý sociální model je takový, který

snižuje riziko chudoby). Zatímco středomořský a kontinentální model se vyznačují relativně nižší účinností, což je příčinou vzniku reálných rigidit na pracovních trzích (zejména v oblasti zákonné ochrany zaměstnanců), které ve svém důsledku vedou k relativně vyšší míře nezaměstnanosti, anglosaský a severský model (tzv. model flexicurity, spojený se státem podporovaným doškolováním a přeškolováním) jsou účinné a generují relativně vysokou míru zaměstnanosti nejen v době růstu, ale i v době strukturálních změn. Pokud jde o míru sociální spravedlnosti, je její vysoká míra respektována v modelu severském a kontinentálním, opakem jsou pak modely anglosaský a středomořský.

Je zřejmé, že technologicky podmíněné změny v povaze a struktuře trhu práce budou vytvářet tlak na hledání účinných řešení. Těmi by v případě pracovního trhu, zaměstnanosti a sociálního zabezpečení mohl být např. přechod k některému z účinnějších sociálních modelů – tj. modelů, které na rozdíl od kontinentálního a středomořského modelu nejsou zaměřeny na ochranu konkrétního pracovního místa jednotlivce, ale na **ochranu a podporu celkové zaměstnanosti**. Kontinentální model, typický pro Francii, Německo ale i ČR, odkládá dopady strukturálních změn trhu práce (např. ochranou dosavadního zaměstnání i díky státní podpoře tzv. Kurzarbeit), tím však podvazuje budoucí konkurenceschopnost ekonomiky a vytváří jen hrozbu o to horších dopadů na trh práce.

Hlavním rozdílem mezi severským a anglosaským modelem (tedy mezi modely s vyšší účinností) je jejich přístup k sociální spravedlnosti – tj. k tomu, jak vysokou „hustotu“ sociální sítě v rámci těchto modelů zajišťuje stát. Zatímco v anglosaském modelu důraz na pružný pracovní trh a na podporu individuálního úsilí jednotlivců na pracovním trhu, mimo jiné také prostřednictvím nižších daní, vede k nastavení relativně řídké sociální sítě a k vyššímu riziku chudoby (nejvýznamnějším hlediskem anglosaského modelu je tedy flexibilita), severský model spoléhá na kombinaci efektivity a hustší sociální sítě financované z daní (cílem severského modelu tedy není primárně flexibilita, ale tzv. flexicurity – flexibilita a sociální jistoty). Základem konceptu flexicurity je flexibilita a jistota na trhu práce, obojí jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Flexibilita pro zaměstnavatele se týká podmínek najímání a propouštění zaměstnanců, stejně jako určování růstu mezd. Jistota se projevuje ve schopnosti trhu práce uspokojit poptávku po správně kvalifikované pracovní síle. Pro zaměstnance naopak flexibilita znamená možnost přizpůsobení pracovního života vlastním potřebám. Jistota se týká obecně zaměstnání, spíše než jednoho daného pracovního místa. Pro ekonomicky aktivní obyvatele to znamená, že i když ztratí práci, mají velkou šanci rychle najít novou a do té doby jejich příjem není výrazně ohrožen. Celý koncept výrazně závisí na míře regulace trhu zboží a služeb a může fungovat jen na **dostatečně liberalizovaném trhu**,

kde firmy čelí silné konkurenci. Tehdy jsou i zástupci zaměstnanců nuceni brát ohled na celkovou pozici firmy, a udržovat tak mzdové nároky v souladu s produktivitou.
Kombinace vysoké účinnosti a zároveň vysoké míry sociální spravedlnosti dosahuje severský model prostřednictvím několika nástrojů – zejména **podporou alternativních forem zaměstnávání** (zkrácené úvazky, teleworking apod.), **volnou regulací náboru i propouštění zaměstnanců,** důrazem na efektivní, cílené **rekvalifikační programy**, **podporou v nezaměstnanosti**, která je však nastavena tak, aby sice uchránila nezaměstnané před chudobou, nicméně aby se stále jevilo nezaměstnaným jako výhodnější alternativa pracovat (a nikoliv zůstávat dlouhodobě příjemcem podpory v nezaměstnanosti).

Pokud seřadíme jednotlivé státy, vidíme naprosto odlišné podmínky na trhu práce mezi jednotlivými celky v rámci EU. Jednoznačně se zde ukazují velmi špatné podmínky na trhu práce v zemích jižní Evropy. Tento stav je dán kombinací mnoha nepříznivých faktorů. Za prvé je třeba zmínit velmi vysokou obecnou nezaměstnanost, dále špatné postavení mladých osob (absolventů) na trhu práce a velmi nízkou zaměstnanost žen, která je dána především nízkou ekonomickou aktivitou matek s malými dětmi. Z části jde o tradiční pojetí rodinného chování v těchto státech, ale z části také o důsledek špatného postavení matek na trhu práce. Opakem k tomu je pak vysoká participace mužů i žen, ale i osob v mladším i starším věku v zemích severní, ale i velké části západní Evropy.
Česká republika se nachází někde uprostřed, což je dáno různými faktory. Situace na trhu práce v ČR se v současné době vyznačuje relativně vysokou úrovní zaměstnanosti mužů, která je ve věku 30 - 49 let, která je dokonce nejvyšší v celé Evropské unii. Mezi specifické rysy českého pracovního trhu patří ale zejména **malá mobilita a flexibilita pracovních sil**. Tato situace je dána vzorci chování založenými na dědictví minulého režimu a také na „falešném“ zázraku nízké nezaměstnanosti z první poloviny 90. let. Faktem zůstává, že v případě nezaměstnanosti by bylo ochotno za prací migrovat téměř třikrát méně lidí než např. ve Velké Británii. Důvody nízké mobility mohou současně spočívat v nedostatku kapacit pro přechodné ubytování migrujících pracovníků a v často nedostatečném rozdílu mezi nabízenou mzdou uchazečů o zaměstnání a vyplácenými sociálními dávkami.

Před ČR tak **v budoucí konstrukci politiky trhu práce stojí 3 základní věcné úkoly:**

1) Zvýšit mobilitu pracovních sil, mj. úpravou důchodového systému.
2) Zajistit kvalifikační růst na straně nabídky trhu práce.
3) Mobilizovat dostupné pracovní zdroje, mj. rozvojem flexibilních pracovních poměrů.

Pokud jde o třetí bod, můžeme v ČR v zásadě mluvit o třech základních zdrojích budoucího využití pracovní síly:

1. **Studenti** – v České republice není zvykem kombinovat pracovní a studijní život, nedostatek částečných úvazků neumožňuje pro většinu studentů získat základní pracovní zkušenosti již během studia. To samozřejmě pak znesnadňuje vstup mladých lidí na trh práce.
2. **Matky s dětmi** – zde se absence částečných úvazků ukazuje nejvíc. Obecně lze říci, že zaměstnanost matek s malými dětmi je velmi nízká, naopak míra nezaměstnanosti je velmi alarmující. V současně době je tudíž velmi obtížné pro mladé matky kombinovat své rodinné a pracovní povinnosti.
3. **Osoby ve starším věku** – Česká republika se vyznačuje relativně vysokou úrovní zaměstnanosti do doby dosáhnutí důchodového věku, pak však dochází k velmi strmému poklesu úrovně zaměstnanosti. Postupné přecházení z trhu práce do ekonomické neaktivity je tudíž další možností, jak zmírnit negativní dopady stárnutí obyvatel.

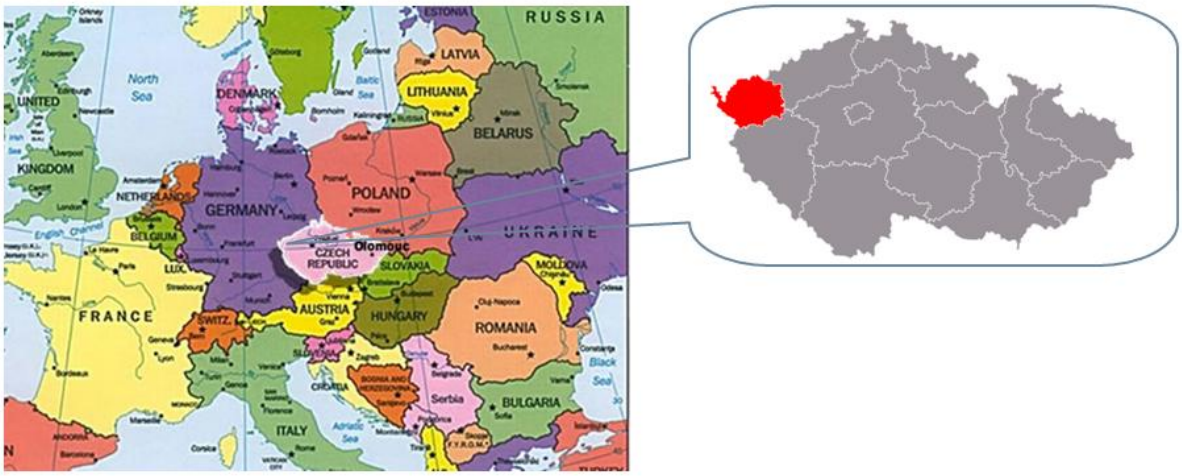
Politika trhu práce: Do budoucna bude třeba hledat v ČR v rámci regulace zaměstnanosti a trhu práce efektivnější řešení – tedy sociální model s vyšší účinností. Je však zřejmé, že není možné provést tuto změnu příliš radikálně a v rozporu s historickou tradicí České republiky. Jako vhodná cesta se jeví implementace **vybraných prvků** severského modelu flexicurity (severský model je z modelů s vyšší účinností českému systému nejbližší, protože rovněž klade důraz na vyšší míru sociálních jistot).

Jednalo by se například o tyto prvky:

1. Úpravy zákoníku práce zvyšující flexibilitu (nechránit pracovní místo), ale i životní úroveň zaměstnance ve vazbě na rekvalifikaci.
2. Podpora alternativních modelů zaměstnaní.
3. Podpora rekvalifikačních projektů zaměřených specificky na osoby měnící zaměstnání.
4. Zavedení systému celoživotního vzdělávání.
5. Maximální využití finančních zdrojů a programů EU v této oblasti.

3. Základní charakteristika KVK

Karlovarský kraj leží na nejzazším západě Čech a je tak zároveň i **nejzápadnějším krajem České republiky.** Kraj sousedí na severovýchodě s Ústeckým krajem (s nímž tvoří společně NUTS 2 – Severozápad), na jihovýchodě s Plzeňským krajem, na jihozápadě s německou spolkovou zemí Bavorsko (Bayern) a na severozápadě s německou spolkovou zemí Sasko (Sachsen).



Karlovarský kraj jako vyšší územní samosprávný celek byl vytvořen v roce 2000 a jeho sídlem jsou Karlovy Vary. Velikostí, počtem obcí i obyvatel patří mezi nejmenší kraje Česka. Jeho rozloha (3 314 km^2) zabírá 4,25 % území ČR (3. nejmenší kraj). Počet jeho obyvatel činí 300 309 (k 31. 12. 2013), což je jen 2,9 % české populace (nejméně v ČR). Karlovarský kraj se skládá z 3 okresů (Cheb, Karlovy Vary a Sokolov). Celkem je na území kraje 132 obcí (nejméně v ČR).

Struktura hospodářství regionu je sice velmi pestrá, ale zastaralá. Pro okresy Karlovy Vary a Cheb je profilujícím odvětvím **lázeňství a cestovní ruch**. Okres Sokolov se naopak vyznačuje koncentrací **těžby hnědého uhlí a návaznou energetickou, chemickou a strojírenskou výrobou.** V kraji mají své nezanedbatelné postavení i **tradiční odvětví,** jako je výroba skla, porcelánu, lihovin, minerálních vod, hudebních nástrojů a textilu. Právě zásluhou lázeňství a cestovního ruchu se region vyznačuje **velkým podílem sektoru služeb (terciér) na tvorbě HPH, který má navíc rostoucí tendenci** (60,1 % v roce 2013). V porovnání s ostatními kraji ČR se jedná o 2. nejvyšší hodnotu hned po Praze. V ekonomice kraje sehrává významnou roli rovněž primární sektor, naopak v porovnání se zbytkem Česka dosahuje slabší výkonnosti průmysl.

Karlovarský kraj je v současnosti **nejméně rozvinutým krajem ČR,** který svou výkonností dosahuje jen cca 59 % průměru EU 28 (měřeno HDP na obyvatele v paritě kupní síly).

Ekonomická stagnace kraje se rovněž odráží v jeho **demografické situaci**. Současný stav osídlení je výsledkem více než padesátiletého naprosto nepřirozeného vývoje (odsun Němců, dosídlení, likvidace sídel vytvořením vojenského prostoru a rozšířením těžby uhlí, uplatňování střediskové sídelní soustavy). Po stagnaci počtu obyvatel v letech 2000 – 2008 dochází od roku 2009 k poměrně značnému úbytku, zejména zásluhou **záporných hodnot migračního salda,** které již nemohlo kompenzovat relativně malý přirozený přírůstek obyvatel. Mezi lety 2008 a 2013 (k 30. 6.) tak kraj ztratil cca 7 tis. obyvatel, čili více než 2 % stavu z roku 2008.

K demografickým specifikům kraje současně patří jeho relativně velká atraktivita pro přistěhovalectví cizinců (nejvíce ze států bývalého SSSR). Cizinci tak představují cca 6 – 7 % z celkového počtu obyvatel kraje, což je po Praze druhý nejvyšší podíl mezi kraji České republiky. Dalším (výhodným) specifikem je relativně mladá věková skladba obyvatel.

4. Přeshraniční vztahy KVK

Poloha Karlovarského kraje na severozápadě Česka 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 KVK k sousedním německým regionům.

V příštích deseti letech na německém pracovním trhu zmizí 6,500.000 pracovníků jen v důsledku toho, že mnohem více lidí odchází do důchodu, než kolik mladých lidí nastupuje do pracovního procesu. V SRN existuje politický konsensus jak na tuto hrozbu reagovat, např. pokud jde o zájem intenzivně podpořit návrat žen po mateřské dovolené do práce, nebo pokud jde organizaci kvalifikované imigrace do země, nebo další zvyšování věku odchodu do důchodu (cca 75 let) aj. Tato řešení však pomohou jen částečně. Odhady počtu neobsazených (současných) pracovních míst se i po realizaci zmíněných opatření stále pohybují mezi 2,0 – 5,2 miliony!

V probíhající diskuzi je sice zvažována možnost intenzivnějšího „dovozu pracovních sil“, vzhledem k politickým a bezpečnostním problémům je však tato varianta chápána jako extrémně riziková, samozřejmě ve vztahu k imigraci ze zemí mimo EU. Pokud jde o imigraci ze zemí EU i zde ovšem přetrvává jistá „skrytá“ regulace, která velkým skupinám potenciálních zájemců o práci v SRN komplikuje příchod. Oficiální postoj je v této věci takový, že pracovní imigrace do SRN je žádoucí či alespoň přípustná, pokud zaceluje aktuální skuliny na německém trhu práce, v žádném případě však není jejím smyslem řešit problémy na trhu

práce v samotných zemích původu imigrantů. Stejně tak je v zájmu zachování sociálního smíru odmítána i varianta „vývozu pracovních příležitostí“, byť se jí v reálu (pod tlakem konkurence) nevyhne ani německé hospodářství. Převládá tedy mínění, že překlenout daný kvantitativní problém bude možné jen růstem **intenzity práce**. Předpokládá se tedy, že podíl osob samostatně výdělečně činných se v příštích 10 letech zdvojnásobí na zhruba 20 procent, zatímco podíl osob s dlouhodobými pracovními smlouvami klesne na 40 %. Stejný podíl bude zaměstnán na dobu určitou či v krátkodobých projektech. Pro zaměstnance to bude znamenat podávat plný výkon po celých 38 hodin týdně, a nepočítat s žádnými bonusy ani s růstem platu založeném na počtu odpracovaných let.

Samozřejmě, že ne pro všechny zaměstnavatele bude tento model ekonomicky efektivní nebo technologicky zvládnutelný. Očekává se tedy, že firemní sektor se rozdělí na dvě skupiny, a) s „tekutou formou organizace“ (projektově orientované, bez trvalých závazků k zaměstnancům, s plochou řídící strukturou) a b) „pečující organizace“ (fungující naopak na silné vazbě mezi firmou a zaměstnanci).

Tato představa „dynamických“ pracovně právních poměrů vychází z toho, že v situaci masivního převisu poptávky po práci neexistuje hrozba nezaměstnanosti, která dosud byla mentálním, sociálním i politickým zdrojem regulačních zásahů státu na trhu práce.

Z výše popsané perspektivy situace na německém trhu práce vyplývá pro trh práce v Karlovarském kraji několik obecných závěrů:

- Poptávka po pracovních silách v Německu bude nominálně relativně rozsáhlá, příchozí na zdejší trh práce však musí počítat s jistou mírou (skryté) administrativní regulace (povinnost absolvování zkoušek odborné způsobilosti, přednostní obsazování pracovních míst „státními občany“ apod.), resp. diskriminace.
- Vzhledem k vysokému rozdílu v nominálních příjmech v naprosté většině profesí mezi českým a německým trhem práce zůstane německý pracovní trh lákavým cílem pro **rostoucí počet** ekonomicky aktivních obyvatel kraje, a to bez ohledu na předpokládaný růst intenzity práce a snížení právní ochrany práce i bez ohledu na výše uvedené administrativní překážky.
- Atraktivita německého trhu práce bude značně diferencovaná pro pracovní síly s různou **mírou a podobou kvalifikace**. Nejvyšší bude u pracovníků s nízkou úrovní kvalifikace a dále u pracovníků s vysokou odbornou kvalifikací (za předpokladu jisté úrovně znalosti němčiny). U první skupiny, tedy např. u pomocných pracovníků v průmyslu, stavebnictví, cestovním ruchu a službách, lze přitom předpokládat (vzhledem ke značným příjmovým rozdílům mezi ČR a Německem) i jejich nemalé uplatnění prostřednictvím pololegálního či ilegálního trhu práce. Limitem zde zůstává spíše **vzdálenost od hranic**, neboť atraktivita pracovního uplatnění u této skupiny úzce souvisí s možností denní či týdenní dojížďky přes hranice. S ohledem na to, že tato kvalifikační skupina představuje v současnosti i v perspektivě nejproblematičtější

skupinu na krajském trhu práce, její částečný odliv na sousední pracovní trh lze chápat jako pozitivum nejen z individuálního, ale i z celokrajského hlediska.

- Osoby s vysokou odbornou kvalifikací, zejména technického či zdravotnického charakteru se setkávají a budou setkávat na německém trhu práce s největší poptávkou a limitovanými administrativními překážkami. Vzhledem k vysokým rozdílům potenciálních příjmů není uplatnění této skupiny na německém trhu práce nijak limitováno možností přeshraniční dojížďky – otevřený je pro ni de facto celoněmecký trh, s čímž souvisí hrozba celoživotního odchodu z kraje. Vzhledem k nedostatečnému počtu osob s touto kvalifikací v samotném Karlovarském kraji zůstává z hlediska modernizační konverze kraje tato hrozba současně rizikem.
- Pro zbývající skupiny, tedy osoby se střední kvalifikací, zvláště těch s nedostatečnou znalostí němčiny, zejména pokud se uplatňují ve správních profesích (ve veřejné i privátní sféře) je naopak atraktivita německého trhu práce relativně nízká, resp. komplikovaná.

Tyto obecné teze jsou významně modifikovány regionálním kontextem, v němž se Karlovarský kraj nachází. Pokud jde o tento kontext, existují mezi KVK a přilehlými bavorskými a saskými regiony významné rozdíly, které ovlivňují mnoho oblastí života, včetně trhu práce.

Odlišná sídelní struktura. Německé oblasti jsou hustěji osídlené, na české straně mají zvláště horské oblasti velmi malou hustotu obyvatel a řídkou síť malých sídel. Pro bavorskou a durynskou část je typická hustší síť menších sídel venkovského charakteru a menších měst, mezi která lze řadit i Hof, v saské části je typická síť menších měst v horské a podhorské oblasti. Karlovy Vary představují nejsilnější regionální centrum celého území, 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.

Rozdíly v hospodářské úrovni. Nejrozvinutější a s nejnižší nezaměstnaností je bavorská část příhraničí, přestože ve své zemi patří spíše k venkovským periferiím. V této části je nejvýznamnější zastoupení zpracovatelského průmyslu celého území a podle ekonomické výkonnosti lze předpokládat, že se jedná o průmysl nejrozvinutější, s vysokou přidanou hodnotou. Jedná se také o klíčovou oblast znalostní ekonomiky celého území. Karlovarský kraj je hospodářsky nejslabší částí sledovaného území a spolu s durynským okresem Greiz nejméně průmyslovou. Podle nezaměstnanosti a výkonnosti znalostní ekonomiky je kraj blízký sledovaným okresům v nových spolkových zemích. V průmyslové struktuře Karlovarského kraje 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, spolu s durynským okresem Greiz nejrychleji hospodářsky rostoucí, avšak s nejvyšší nezaměstnaností a se znalostní ekonomikou spíše na úrovni Karlovarského kraje či nižší. **Rozdílné trendy hospodářského vývoje a rozdílné podmínky** do jisté míry omezují příležitosti ke spolupráci, na druhou stranu v některých oblastech lze identifikovat navzájem kompatibilní potřeby, které by mohly spolupráci

stimulovat. Bohužel pro samotný trh práce vytváří existující rozdíly v ekonomické výkonnosti jednotlivých příhraničních regionů značně nerovnovážný stav, nehledě na to, že všechna tři sledovaná území mají částečně podobnou specializaci v průmyslových oborech a rovněž v zaměření na cestovní ruch. Pokud jde o průmyslovou specializaci, jedná se zejména o tradiční průmyslová odvětví s dlouhou historií v území: výrobu skla, porcelánu, keramiky a stavebních hmot (Wunsiedel, Tirschenreuth, Karlovarský kraj), kovodělný průmysl (Erzgebirsgskreis, Vogtlandkreis a Karlovarský kraj) a význam postupně ztrácí textilní průmysl (Hof, Vogtlandkreis, Karlovarský kraj).

Všechna území jsou nicméně zatím daleko silněji vázána na centrální oblasti svých zemí než k sobě navzájem. Vzájemné vazby mezi třemi sledovanými příhraničními oblastmi jsou jednosměrně orientované, např. export a omezená dojížďka za prací směřují z Karlovarského kraje do Německých území, Bavorsko a bavorské příhraničí jsou v tomto směru důležitější než saské. Investice jsou směřovány opačně. Přestože skutečnou intenzitu hospodářských vazeb je obtížné změřit, její potenciál není dostatečně využitý.

Rozdílná ekonomická výkonnost a jednosměrnost socioekonomických procesů podněcují vzájemnou obchodní spolupráci a podporují rozvoj hospodářství, ale mohou také podmiňovat vznik problémů v budoucím ekonomickém rozvoji. Německé investice přicházely do Karlovarského kraje zejména kvůli nízkým výrobním nákladům (ceně pracovní síly), výrobní firmy v kraji jsou značně závislé na německé poptávce (mající často povahu jednoduché zakázkové výroby s malou přidanou hodnotou a malou vlastní autonomií), což obojí přispělo k tomu, že firmy v Karlovarském kraji jsou obvykle zapojeny do globálních produkčních sítí na nejnižších stupních. Zvyšování nákladů v ČR může vést ke ztrátě zájmu německých firem a k jejich odchodu z Karlovarského kraje.

Ekonomika Karlovarského kraje je s Německem značně provázaná exportem a vlastnickou strukturou v kraji působících firem. Více než 50% středních a větších zahraničních firem ve zpracovatelském průmyslu má většinové německé vlastníky, přičemž dvě třetiny z nich pochází z Bavorska. Ve většině případů se jedná o výrobní pobočky německých firem, které sem byly jako nové investice umístěny v 90. letech, nebo jde o akvizice dřívějších státních podniků. Firmy působí často v tradičních průmyslových odvětvích (textil, výroba porcelánu, skla, stavebních hmot, elektrotechnický průmysl), které se vyznačují vysokou náročností na vstupy do výroby (pracovní síla, energie, suroviny) a nižší tvorbou přidané hodnoty. Tyto firmy mají často malé vazby v krajské ekonomice, většina dodavatelů i odběratelů pochází ze zahraničí a do mezinárodních / globálních produkčních sítí jsou zapojeny na nejnižších stupních a skrze německé mateřské firmy či německé partnery.

Rostoucí náklady, málo intenzivní lokální vazby a rostoucí konkurence z levných (východoevropských či asijských) zemí zmenšují výhody německých firem z jejich lokalizace v Karlovarském kraji. Krajská ekonomika je v důsledku toho ohrožena odchodem německých firem do levnějších zemí nebo jejich návratem zpět do Německa, kde je stabilnější institucionální a politické prostředí. Pro lokalizaci nových podnikových funkcí nebo nových,

kvalitnějších investic, je ale nutné vytvořit v Karlovarském kraji dostatečně atraktivní podmínky.

Populační vývoj. Celé území je 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. Na německé straně, a to zejména v saské a durynské části, je tento trend velmi silný již od 90. let. Ve srovnání s těmito trendy je vzájemná migrace mezi jednotlivými částmi sledovaného přeshraničního území nevýznamná a mezi českým a německým územím **zanedbatelná** (oficiálně), i když existuje v obou směrech. Ve spojení vystěhovávání s nízkou porodností, vedoucí k přirozenému úbytku, se počet obyvatel německé části sledovaného území zmenšuje a tento trend se bude podle projekcí prohlubovat. Populace celého sledovaného území rychle stárne, a emigrace mladých věkových skupin stárnutí populace urychluje. Prognózy předpokládají, že v roce 2030 bude ve sledovaných okresech Saska a Durynska přibližně 45 % obyvatel starších 60 let a v této věkové skupině jich bude více než ve věku 20 - 59 let.

Nejvýznamnějším problémem v oblasti populačního vývoje je úbytek obyvatelstva, který se týká zejména německých příhraničních okresů, kde tento trend započal již během druhé poloviny 90. let. Příčinou jsou vysoké migrační ztráty a také nízká porodnost. Depopulační tendence se nejvíce projevují v příhraničních okresech nových spolkových zemí Saska a Durynska (ztráty přes 15% populace), ale i v bavorské části zájmového území (v okrese Wunsiedel a městě Hof ztráty téměř 15%). Populační předpovědi počítají do roku 2025 s dalším poklesem o cca 15 % obyvatel (okresy Hof, Wunsiedel, Erzgebirgskreis, Vogtlandkreis) až 25 % obyvatel (Greiz). Počet obyvatel Karlovarského kraje stagnoval resp. ubýval daleko pomalejším tempem a ani v budoucnu není očekáván výraznější pokles.

Úbytek (absolutní i relativní) je v německých příhraničních okresech nejvíce patrný u obyvatel v produktivním věku (zhruba mezi 20 a 60 lety) a vzhledem k selektivní migraci a nepříznivé věkové struktuře, kdy do důchodového věku budou vstupovat silné populační ročníky narozené v 50. a 60. letech a naopak do produktivního věku se budou posouvat populačně slabé ročníky mladých narozených během uplynulých 20 let, bude tento proces pokračovat i v budoucnu.

Pokles počtu obyvatel v produktivním věku v německé části příhraničí bude mít nejvýznamnější negativní dopady na trh práce. Doposud byl tento pokles zčásti vykrýván velkým objemem disponibilní pracovní síly, a také proto docházelo ke snižování nezaměstnanosti. Tento zdroj je již v bavorském příhraničí téměř vyčerpán (míra nezaměstnanosti zde klesla již na hodnoty kolem 4 %), v příhraničních okresech Saska a Durynska se také stále snižuje. Odliv mladých obyvatel a pokles počtu lidí v produktivním věku bude probíhat i nadále a na trhu práce v německém příhraničí bude stále větším problémem nedostatek pracovní síly (předpokladem je zejména nedostatek kvalifikovaných a specializovaných odborníků, byť to není možné podložit dostupnými daty).

Naopak **v Karlovarském kraji bude počet obyvatel v produktivním věku pravděpodobně klesat pomalu**, samozřejmě pokud nebude přetrvávat nebo se prohlubovat jeho ekonomické zaostávání vůči ostatním částem Česka. V souvislosti s rostoucí potřebou pracovních sil v německé části zájmového území se bude zvyšovat potenciál pro **přeshraniční dojížďku za prací z Karlovarského kraje**. Dojížďku bude podporovat i odvětvově blízká struktura hospodářství v některých okresech, zejména ve zpracovatelském průmyslu. Větší rozvoj přeshraniční dojížďky za prací je podmíněn jazykovou vybaveností obyvatel, odstraněním existujících bariér (institucionálních ale např. i dopravních) a také zajištěním informovanosti a zprostředkováním pracovních nabídek českým občanům. Je ovšem otázkou, do jaké míry očekávaný růst pracovního uplatnění obyvatel KVK na příhraničním německém pracovním trhu nepodváže realizaci žádoucího rozsáhlého modernizačního manévru v ekonomice samotného kraje – vzhledem k tomu, že vyjížďku za prací realizují především osoby s vyšší kvalifikací.

Nestejná inovační výkonnost a rozdílné inovační zaměření sledovaných území v Bavorsku, Karlovarském kraji, Sasku a Durynsku. Nerozvinuté instituce inovační infrastruktury se nacházejí jak v saské, durynské tak i v české části území. Zejména v bavorské části se naopak daří rozvoji znalostní ekonomiky. Přestože rozdíly ve výkonnosti jsou stále značné, existuje v oborech jako je ICT a high-tech určitý potenciál pro spolupráci mezi Karlovarským krajem a bavorskými okresy a v oboru lidských potřeb mezi saskou a bavorskou částí.

Bavorské okresy Hof (město i okres) a Wunsiedel im Fichtelgebirge jsou ve sledovaném území nejrozvinutější nejen hospodářsky, ale i podle inovační výkonnosti a podle významu znalostní složky ekonomiky. I když v Bavorsku patří tyto okresy podle inovační výkonnosti mezi slabá území, v příhraniční oblasti je jejich aktivita téměř dvakrát tak veliká než v saských a durynských okresech a v Karlovarském kraji. Ve svých NUTS2 přitom jak okresy saské a durynské, tak Karlovarský kraj patří mezi území se slušnou inovační výkonností, ale i tak tato část zájmového území i přes pozitivní trend v uplynulých letech výrazně zaostává za bavorskými okresy.

Tvorbu výzkumných výstupů a inovací pozitivně ovlivňuje Hochschule Hof, přestože se nejedná o pracoviště excelence. Vysoká škola je zaměřena na aplikované vědy, což odpovídá průmyslovému zaměřením regionu. Ve sledovaném území také působí Hochfranken Kompetenzregion, v němž se zejména město Wunsiedel profiluje jako centrum podnikatelských aktivit.

V bavorské části území převažuje specializace na VaV obory vymezené jako oblast lidských potřeb (zemědělství, potravinářství, osobních či domácích předmětů a zdraví, ochrany života a zábavy) a v oborech vyspělých technologií, ICT je významnější v Karlovarském kraji, v okresech Greiz a Vogtlandkreis.

Klíčové problémy či výzvy v oblasti **cestovního ruchu a lázeňství**: přestože je nabídka v oblasti cestovního ruchu v zájmovém území svým charakterem a strukturou srovnatelná, využití této nabídky je v jednotlivých částech území odlišné.

Nejvyšší návštěvnost vykazuje Karlovarský kraj, a to díky lázeňství (60 % celkové návštěvnosti). Kraj je příliš závislý na jednom druhu cestovního ruchu, přestože se zde nachází mnoho dalších atraktivit, které jsou využívány málo a neefektivně. Velmi podobná je situace i v sousedním Sasku. Návštěvnost tohoto regionu je navíc výrazně nižší než návštěvnost Karlovarského kraje, přestože množství, významnost a rozmístění atraktivit v obou územích jsou velmi podobné a to včetně existence lázní a jejich kapacity. Za nejméně rozvinutý turistický region lze pak považovat Bavorsko, které přes srovnatelnou nabídku s regiony Saska a Karlovarského regionu dosahuje třetinové úrovně návštěvnosti.

Ve všech případech tak lze konstatovat, že **potenciál pro rozvoj cestovního ruchu není využíván dostatečně efektivně** a zejména v příhraničních a venkovských částech území by mohl představovat alternativu pro částečné ekonomické oživení daného území. Jednou z významných příčin nedostatečného využití příležitostí v cestovním ruchu je soustředění investic do atraktivnějších lokalit v posledních 20 letech a jejich kvalitativní růst. Výjimkou, kromě lázeňství, je lyžařský areál Klínovec s propojením na Oberwiesenthal a částečné propojení nabídky oblastí Bublava – Klingenthal.

Za zcela nedostačující lze považovat propojenost na úrovni společných produktových balíčků a nabídek (destinačních managementů), která v území v podstatě neexistuje. Vzájemná propojenost obou území je tak minimální, a to i přesto, že by mohla přispět k výraznému zvýšení konkurenceschopnosti nabídek na obou stranách hranice.

Díky nízké úrovni návštěvnosti jiných částí území než lázeňských center je výrazně snížena efektivita případných investic do cestovního ruchu, a to jak přímá (finanční návratnost), tak nepřímá (ekonomické dopady na území).

Výrazné zaměření na lázeňství může v případě poklesu poptávky v lázeňství (a wellness) zapříčinit znatelný pokles návštěvnosti zejména Karlovarského kraje a okresů Vogtlandkreis, Hof a Wunsiedel, u kterých je rovněž předpokládán vysoký podíl lázeňství na celkové návštěvnosti. To by vedlo k poklesu příjmů z cestovního ruchu a na něj vázaných služeb a obchodu, poklesu poptávky po pracovních silách a příjmů měst a obcí.

Klíčové problémy či výzvy existují také v oblasti dopravy. Trasy přeshraniční dopravy jsou v zájmovém území na dostatečné úrovni. Investice do infrastruktury nejsou téměř potřebné, pokud bude zachován současný směr a objem přepravy, který dosahuje dvou třetin objemu dopravy před vypuknutím ekonomické krize v roce 2008. Existují pouze lokální požadavky na lepší dopravní propustnost hranic: (i) především napojení Bad Brambachu ve směru na Plesnou i na Aš, (ii) zlepšení spojení Aš - Selb, kde nižší třída komunikace na německé straně může negativně ovlivnit objem a dobu přepravy a (iii) dobudovaní krátkého úseku mezi Aší a Rehau, kde naopak prvotřídní silnice na německé straně nemá na české straně návaznost.

Zlepšení lokální propustnosti hranic je důležité pro mobilitu pracovní síly a pro zvýšení volnočasové, turistické mobility. Nižší bariéra v lokální propustnosti může zvýšit atraktivitu zájmového území a nabídnout tak jeho komplexnější využití.

Síť škol a školských zařízení je z hlediska počtu, kapacit i dostupnosti na území Karlovarského kraje a okresů zájmového území Bavorska, Saska a Durynska dostatečná. Školy ovšem nejsou využívány na plnou kapacitu (např. v Karlovarském kraji v průměru na cca 55 %). Nižší počty žáků ve třídách usnadňují výuku, od určitého počtu žáků ale začíná být provoz školy neefektivní. Vývoj počtu dětí ve věku do 20 let bude mít velký vliv na kapacitní vytížení škol, problémy mohou nastávat zejména v řidčeji osídlených oblastech.

Počet obyvatel ve skupině dětí a mladistvých (0 - 19 let) bude v budoucnosti v Karlovarském kraji víceméně stabilní. Populační vlna však bude ovlivňovat zastoupení jednotlivých věkových kategorií a bude se postupně měnit počet dětí v předškolním, mladším školním a starším školním věku, což bude mít dopad na aktuální potřebu a naplněnost jednotlivých stupňů škol.

Ve sledovaných německých okresech budou podle populačních předpovědí počty dětí ve věku 5 - 9 let i 10 - 14 let stále klesat v důsledku nepříznivého populačního vývoje a vystěhovávání zejména mladých lidí. V saských okresech Erzgebirgskreis a Vogtlandkreis bude pokles počtu dětí mnohem výraznější než v okresech bavorských. V bavorských okresech významný pokles počtu žáků na základních školách proběhl v nedávné minulosti, např. mezi školními roky 2007/08 a 2011/12 se počet žáků snížil o 15 - 25 %.

V celém území se tak budou postupně zvyšovat volné kapacity škol, i když v různých územích různě rychle a v různé době. Provoz některých škol se může ukázat jako příliš nákladný ve vztahu k počtu jejich žáků. Mohou se objevit snahy provozně nejméně efektivní školy zrušit, v řidčeji osídlených oblastech tak může být ohrožena jedna ze základních veřejných funkcí zhoršenou dostupností základního školního vzdělání, s důsledky pro další odchod mladých lidí.

Spolupráce se nabízí při výměně zkušeností v optimalizaci sítě základních škol. Vzhledem ke struktuře osídlení by to nemělo znamenat rušení škol, nýbrž hledání ekonomičtějších způsobů jejich využití. V některých oblastech, které budou trpět silným úbytkem školních dětí, a kde jsou blízko sebe sídla na české a německé straně, by bylo možné uvažovat zřizování společných škol kvůli lepšímu využití stávajících kapacit a zachování školy v blízkosti bydliště.

Absolventům středních i vysokých škol se jak v Karlovarském kraji tak i ve sledovaných bavorských, saských a durynských regionech nabízejí studijní i pracovní příležitosti, které však vyžadují **znalost německého jazyka**. Německý jazyk se učí malý podíl dětí na základních školách (cca 30 %) a na středních školách se němčinu učí méně než 3/4 žáků. Jazykové dovednosti a kompetence absolventů často neodpovídají požadovaným standardům, chybí důraz na aktivní znalost a praktické situace.

Nedostatky jsou i na straně pedagogů, kterým často scházejí kompetence a dovednosti pro progresivní výuku cizího jazyka. Z celkového počtu pedagogů vyučujících německý jazyk jich na karlovarských školách působí bez kvalifikace celkem 38,8 %.

V německých okresech výuka češtiny v takové podobě, jako výuka německého jazyka na školách v Karlovarském kraji, neprobíhá a pravděpodobně by to ve střednědobém horizontu ani nemělo smysl. Český jazyk je vyučován jako zájmový předmět, případně v krátkodobých kursech a při výměnných programech. Ani v příhraničních obcích s vysokým potenciálem v oblasti cestovního ruchu není zájem o studium českého jazyka příliš výrazný.

Velmi nízká je také jazyková vstřícnost obcí a to jak na německé tak na české straně. Většina obcí v zájmovém území nenabízí informace o své obci či možnostech podnikání v obci v jiném než mateřském jazyce.

Karlovarský kraj se potýká s vysokou nezaměstnaností absolventů středních škol. Nedostatečné jazykové kompetence a dovednosti v cizím jazyce snižují do určité míry šanci absolventů při uplatnění na trhu práce. Nedostatečná znalost německého jazyka zhoršuje příležitosti mladých lidí vybírat si z různých pracovních možností nejen na trhu práce v Karlovarském kraji, ale i ve sledovaných bavorských a saských regionech.

Nedostatečné jazykové znalosti a dovednosti absolventů středních a vyšších škol zvyšují také náklady firmám, které tyto mladé lidí přijímají, protože firmy musí od počátku vynakládat finanční prostředky na jazykové dovzdělání absolventů**. Jazyková bariéra a nedostatečné komunikační dovednosti v cizím jazyce jsou také častou příčinou nízké aktivity základních i středních škol v mezinárodních projektech** a spolupráce mezi českými a německými vzdělávacími institucemi není dostatečná. Neznalost českého jazyka na německé straně ztěžuje možnosti zahájení či rozvoje podnikatelských aktivit v příhraničních regionech pro německé malé a střední podnikatele.

5. Ekonomická základna

5.1. Ekonomická výkonnost

Pro rozvoj zaměstnanosti představuje největší bariéru skutečnost, že Karlovarský kraj je v současnosti **nejméně rozvinutým krajem ČR**. Svou výkonností dosahuje jen cca 59 % průměru EU 28 (měřeno HDP na obyvatele v paritě kupní síly – viz tabulka č. 1).

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 indikuje jak úroveň příjmů obyvatel, tak schopnost místní ekonomiky generovat zdroje na všestranný rozvoj regionu (včetně rozvoje sociálních služeb a kvalitního prostředí pro život).

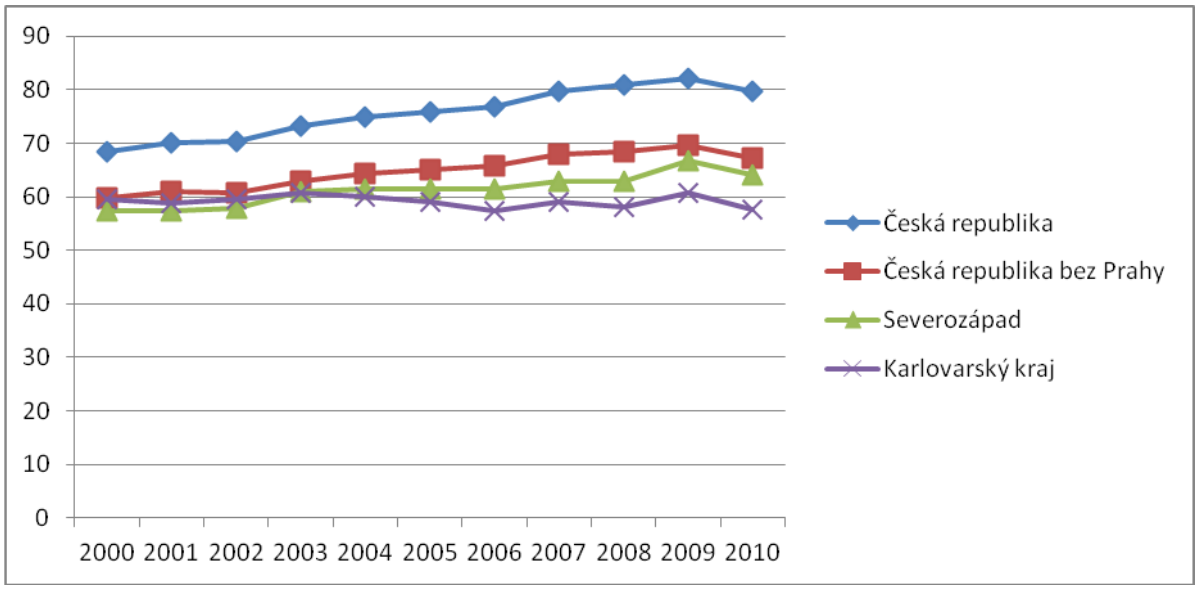
Tabulka 1: Regionální HDP na 1 obyvatele, PPS, EU27 = 100

Název NUTS	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ČR	73,6	75,3	76,4	78,1	81,5	80,4	81	80	80	79	80
Praha	143,2	156,4	159,8	163,7	168,6	172,5	176,1	173	171	171,9	173
Středočeský kraj	64,4	72,2	70,4	73,5	76,6	73,6	74	71	73	74,2	73,2
Jihočeský kraj	60,9	67,9	68,9	70,1	71,4	69,6	70,8	69	68	70,1	70,1
Plzeňský kraj	63,7	73,2	72,2	73,6	76,6	71,8	71,5	72	73	73,9	76,2
Karlovarský kraj	**54,6**	**59**	**57,6**	**56,1**	**57,3**	**57,5**	**61,3**	**57,7**	**58**	**58**	**59**
Ústecký kraj	56,2	62,5	62,1	63,5	65,6	64,4	69,2	64,9	65	65	63
Liberecký kraj	55,2	61	64,1	63,9	66,5	59,3	61,7	62	62	65	64
Královéhradecký kraj	61,2	68,2	67	66,2	69,3	66,5	71,7	71	70	71,1	71,7
Pardubický kraj	58	63,7	63	65,3	69,1	66,8	67	65	66	66,1	66,3
Vysočina	58,6	64,8	64,8	66,1	68,4	66,9	67,9	66	68	69,1	69,3
Jihomoravský kraj	63,3	69,4	69,6	71,6	75,8	73,9	78,1	76	76	78,9	80,7
Olomoucký kraj	52,4	59,5	58	57,8	61,1	61	62,3	62	63	64,3	63,4
Zlínský kraj	55,9	60,4	61,7	63,6	67,4	64,8	71	68	69	69,3	69,8
Moravskoslezský kraj	52,9	62,3	64,8	65,1	68,1	67,4	67,9	68	71	71,1	69,1

Zdroj: ČSÚ – podíl regionu na tvorbě HPD v ČR

Jeho ekonomický výkon navíc (od roku 2003 do roku 2010) i v rámci ČR prakticky trvale relativně klesal (viz následující graf č. 1) a v současné době relativně stagnuje. Bez zvládnutí náročného úkolu strukturální modernizace však kraji hrozí další pokles jeho konkurenceschopnosti.

Graf 1: Vývoj HDP/obyvatele Karlovarského kraje



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Jednou z příčin hospodářské stagnace Karlovarského kraje je především **nízká produktivita práce.** Ta dosahuje nejnižších hodnot v rámci krajů Česka, pouze 70% národního průměru, a navíc její úroveň roste pomalým tempem. V ekonomice kraje jsou více zastoupeny obory, které mají spíše nižší produktivitu práce a méně přispívají k tvorbě přidané hodnoty. Sektorová struktura hospodářství kraje je ale jen jednou z příčin jeho relativního zaostávání oproti ostatním oblastem Česka. Druhou, neméně významnou příčinou slabých hospodářských výsledků, je především velmi nízká úroveň samotné produktivity práce **napříč téměř všemi odvětvími ekonomiky Karlovarského kraje.** Důvodem toho může být především orientace na **jednodušší výrobu s nižší přidanou hodnotou,** která souvisí s pozicí firem na nízkém stupni hodnotového výrobního řetězce.

Výši regionálního HDP na obyvatele v Karlovarském kraji naopak pozitivně ovlivňuje míra ekonomické aktivity, která díky mladé populaci (blíže viz kapitola 9.) dosahuje po Praze 2. nejvyšších hodnot. Vyšší podíl ekonomicky aktivních obyvatel v populaci kraje pak automaticky zvyšuje i úroveň HDP v regionu vztaženého na 1 obyvatele. Příznivě působí na hospodářskou situaci kraje také vysoký podíl pracujících cizinců v populaci, který je po Praze, Středočeském a Plzeňském kraji 4. nejvyšší. Jedná se zejména o vietnamskou, ruskou a ukrajinskou komunitu. Převážná většina z nich (cca 90 %) se koncentruje do okresů Karlovy Vary a Cheb. Regionální HDP v kraji také mírně negativně ovlivňuje dojížďka a vyjížďka za prací do a z regionu, hodnoty jejího salda dosahují - 1,2 %.

Investiční aktivita může být určitým indikátorem ekonomického růstu, byť efekt investic je spíše **dlouhodobější a nepřímý**. Tvorba hrubého fixního kapitálu (THFK) zahrnuje investice do nemovitého majetku (budov), strojního zařízení a vybavení případně do jeho modernizace

a rekonstrukce. Vyšší investiční aktivita může naznačovat rychlejší obměnu zastaralého vybavení podniků nebo investice do podnikatelské infrastruktury, byť pouze nepřímo podporující hospodářský růst regionu. Vývoj THFK sledujeme v průměrech za několikaleté období, a to z důvodu větší meziroční fluktuace ukazatele, která je dána fází ekonomického cyklu případně příchodem významného investora.

Tabulka 21: Podíl krajů podle výše tvorby hrubého fixního kapitálu na obyvatele, 1995 - 2012

1995 – 2009		2005 - 2009		2012	
Kraj	**THFK (v tis. Kč)**	**Kraj**	**THFK (v tis. Kč)**	**Kraj**	**THFK (v tis. Kč)**
Hl. m. Praha	2280,6	Hl. m. Praha	1 088,9	Hlavní město Praha	216,0
Plzeňský	987,6	Jihomoravský	402,4	Středočeský	103,4
Jihomoravský	947,7	Plzeňský	381,4	Jihomoravský	100,8
Jihočeský	938,1	Středočeský	348,7	Ústecký	89,6
Středočeský	922,3	Jihočeský	308,2	Moravskoslezský	82,5
Ústecký	803,1	Ústecký	306,4	Jihočeský	82,2
Moravskoslezský	763,2	Moravskoslezský	298,1	**Karlovarský**	81,7
Karlovarský	**754,3**	Vysočina	272,8	Plzeňský	81,4
Liberecký	740,3	Liberecký	272,7	Liberecký	79,0
Vysočina	728,5	**Karlovarský**	**265,0**	Pardubický	77,5
Olomoucký	714,6	Olomoucký	260,1	Vysočina	76,5
Královéhradecký	713,5	Pardubický	245,6	Zlínský	73,7
Pardubický	697,3	Zlínský	244,4	Olomoucký	73,2
Zlínský	690,6	Královéhradecký	234,7	Královéhradecký	59,4
průměr ČR	**905,8**	**průměr ČR**	**352,1**	**Průměr ČR**	**100,4**

Zdroj: ČSÚ – regionální účty

Pozice Karlovarského kraje je v porovnání s ostatními kraji překvapivě příznivá. Karlovarský kraj v případě výše investic na obyvatele dosahuje v období 1995 - 2012 průměrných hodnot. Ovšem vzhledem k jeho periferní pozici v sídelním systému a obecně slabé regionální ekonomice je nadále uspokojivá. Na příčiny tohoto stavu lze poukazovat pouze nepřímo. Jedním z možných vysvětlení může být relativně vyšší zastoupení těžkých odvětví průmyslu (kovodělný průmysl, sklářský průmysl apod.), těžby a výroby elektrické energie v kraji, které vyžadují obecně vyšší míru investic ve výrobě. Přitom na jednotku investic vytvářejí relativně málo pracovních příležitostí.

Přímé zahraniční investice (PZI) byly v posledních zhruba 10 letech klíčovým faktorem, který ovlivňoval ekonomický vývoj Česka a jeho regionů. Nejen že firmy pod zahraniční kontrolou přinesly potřebné investice a nová pracovní místa a vykazovaly lepší hospodářské výsledky, ale v některých případech dokázaly přinést spolu s investicí nebo v návaznosti na ni i znalosti a know-how, pozvednout tak pozici svých místních českých subdodavatelů a přispět k jejich dalšímu rozvoji.

Tabulka 3: Stav PZI dle krajů ČR, 2004 - 2014 (stav k 31. 12. daného roku)

Kraj	2004		2007		2009		2012		rozdíl 2004 - 2012	
	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%
Praha	998 734	54,8	1 049 063	51,6	1 185 291	51,3	1 385 348	53,3	386 614	49,6
Středočeský	242 041	13,3	231 289	11,4	273 880	11,9	303 444	11,7	61 403	7,9
Jihočeský	41 476	2,3	71 092	3,5	83 149	3,6	88 070	3,4	46 594	6,0
Plzeňský	47 267	2,6	59 215	2,9	71 404	3,1	72 766	2,8	25 499	3,3
Karlovarský	**15 443**	**0,8**	**17 940**	**0,9**	**22 181**	**1,0**	**15 806**	**0,6**	**363**	**0,0**
Ústecký	75 838	4,2	104 831	5,2	103 870	4,5	83 669	3,2	7 831	1,0
Liberecký	43 613	2,4	52 675	2,6	58 388	2,5	61 282	2,4	17 669	2,3
Královéhradecký	25 835	1,4	29 982	1,5	36 086	1,6	54 405	2,1	28 570	3,7
Pardubický	34 699	1,9	40 420	2	39 536	1,7	49 814	1,9	15 115	1,9
Vysočina	33 454	1,8	63 757	3,1	58 297	2,5	50 479	1,9	17 025	2,2
Jihomoravský	90 947	5	83 396	4,1	133 505	5,8	167 659	6,4	76 712	9,8
Olomoucký	33 779	1,9	27 107	1,3	33 399	1,4	32379	1,2	-1 400	-0,2
Zlínský	28 880	1,6	36 843	1,8	39 537	1,7	49134	1,9	20 254	2,6
Moravskoslezský	109 856	6	164 501	8,1	172 667	7,5	186 622	7,2	76 766	7,2
Česká republika	**1 821 863**	**100**	**2 032 111**	**100**	**2 311 190**	**100**	**2 600 877**	**100**	**779 014**	**97,3**

Zdroj: ČNB

Pozice Karlovarského kraje je v porovnání s ostatními českými regiony velmi špatná. Kraj se dlouhodobě nachází na posledním místě v celkovém objemu příchozích zahraničních investic a navíc za sledované období 2004 - 2014 zde byl zaznamenán po Olomouckém kraji 2. nejnižší absolutní přírůstek PZI. Karlovarský kraj není pro zahraniční investory dostatečně atraktivní, a to i přes svou nesporně výhodnou geografickou polohu na hranicích s Německem.

Dalším vhodným ukazatelem výkonnosti hospodářství kraje je úroveň jeho vývozu. Nejen že ukazuje na provázanost regionu se zahraničím, ale úspěšnost na zahraničních, především vyspělých trzích, zároveň indikuje schopnost vyrábět kvalitní produkty s vysokou konkurenceschopností. Charakteristické pro poslední desetiletí je, že **podíl Karlovarského**

kraje na celkovém vývozu z ČR se snižuje a dosahuje nejnižších hodnot ve srovnání s ostatními regiony.
Pokud jde o geografickou orientaci vývozů z kraje, data jednoznačně potvrzují velkou provázanost a zároveň závislost ekonomiky Karlovarského kraje na sousedním Německu. **Téměř 57 % vývozu z kraje směřuje právě do Německa** a tato hodnota je nejvyšší v porovnání s ostatními regiony Česka. Celkem do zemí EU směřuje 89 % hodnoty vývozu z Karlovarského kraje, to je po Plzeňském kraji 2. nejvyšší hodnota.

Ani z kvalitativního hlediska se nezdá, že by export přinášel žádoucí impulzy pro modernizaci ekonomiky kraje a zvýšení poptávky po kvalifikovaných pracovních silách. Výroba na export se často dominantně orientuje na **standardizovanou produkci s nízkou přidanou hodnotou**, což vede k využívání **levné pracovní síly bez vyšší kvalifikace**. Tato „specializace" přináší firmám v kraji problémy a brzdí růst kvality exportu. Navíc pozice těchto firem v hodnotovém řetězci omezuje jejich rozhodovací a řídící autonomii, snižuje možnost rozvoje sofistikovanější výroby a často je také odděluje od strategických informací o trhu a konečných zákaznících. To jim ve svém důsledku ztěžuje možnosti upgradu, neboli posunu firem na vyšší řád v globálních hodnotových řetězcích a případnou snahu o prosazení se na vysoce konkurenčních trzích s kvalitativně vyspělými a pokročilejšími výrobky, jejichž produkce vyžaduje větší využití výzkumných a vývojových aktivit a vzdělanější pracovní sílu.

Struktura exportu dle výrobních položek ukazuje na **posilující dominanci průmyslu elektrických a elektrotechnických zařízení na celkovém vývozu Karlovarského kraje.** V porovnání s touto skupinou klesá exportní význam dalších vývozních artiklů Karlovarského kraje – zejména kovových výrobků (SITC 69), výrobků z nekovových nerostů – produktů sklářského průmyslu a výroby keramiky a porcelánu (SITC 66). Naopak Karlovarský kraj patří mezi několik málo krajů Česka, který nemá v posledních dvou letech mezi 5 hlavními exportními položkami zastoupenu zbožovou třídu SITC 78 – silniční vozidla. I přesto jsou zdejší firmy poměrně úzce navázány na oblast automotive, většinou pouze jako dodavatelé jednotlivých komponent.

Pro ekonomiku kraje jsou tedy z pohledu jeho exportní výkonnosti stěžejními odvětvími především **kovodělný průmysl (jeho důležitost klesá) a elektrický a elektrotechnický průmysl (jehož význam naopak stoupá).** Export produktů dalších tradičních odvětví v kraji, jako je výroba skla, keramiky a porcelánu, má také klesající trend. V porovnání s ostatními regiony Česka jsou v exportní struktuře málo zastoupeny produkty strojírenského a automobilového průmyslu.

Karlovarský kraj se také významnou měrou podílí na vývozu některých položek i z celostátního hlediska – např. více než 97 % na vývozu SITC 268 – vlna, ostatní živočišná vlákna (vč. vlněných česanců), 66 % na vývozu hrnčířského zboží (SITC 666), 60 % kyseliny karbonové a jejích anhydridů (SITC 513) a 59 % na vývozu pletených a háčkovaných látek (SITC 655). I to potvrzuje orientaci kraje exportovat především výrobky spíše s nižší přidanou hodnotou**,** v jejichž prosazení na trzích hraje roli především cena. Trendem posledních let je,

že firmy v těchto odvětvích mají tendenci přesouvat svou výrobu dále na východ do zemí s nižšími náklady na pracovní sílu. To může představovat pro Karlovarský kraj výraznou hrozbu stability trhu práce do budoucna.

Pokud jde o podíl kraje na vývozu high-tech zboží z ČR, je zanedbatelný: dlouhodobě se pohybuje na úrovni 0,1 - 0,2 %. Podíl vyšší než 1 % dosahuje kraj pouze u vývozu neelektrických strojů (viz tab. 4, údaje za rok 2010, novější data nejsou k dispozici).

Tabulka 4: Vývoz high ‑ tech zboží z ČR

ČR, kraje	Podle skupin high-tech zboží v roce 2010									
	Celkem	Výpočetní technika	Elektronika a telekomunikace	Elektrotechnika	Vědecké přístroje	Letecká technika	Farmacie	Chemie	Neelektrické stroje	Ostatní high-tech
Česká republika	**417 271**	**208 096**	**139 075**	**13 761**	**19 285**	**9 026**	**7 245**	**3 981**	**12 580**	**4 221**
Hl. m. Praha	41 121	22 923	10 354	284	1 037	3 869	1 506	337	730	84
Středočeský	36 328	10 413	17 341	292	3 163	301	828	269	1 903	1 818
Jihočeský	4 540	330	2 129	869	653	25	53	10	460	9
Plzeňský	45 013	28 527	12 472	626	535	393	8	109	2 344	0
Karlovarský	**614**	**24**	**258**	**32**	**160**	**3**	**2**	**0**	**130**	**5**
Ústecký	7 168	624	5 255	105	72	0	117	203	791	0
Liberecký	1 131	29	457	117	323	0	13	14	130	48
Královéhradecký	4 142	83	1 128	1 507	977	68	238	18	123	0
Pardubický	141 721	108 515	26 199	5 078	176	5	26	1 235	150	336
Vysočina	2 550	28	155	70	1 098	267	1	629	301	-
Jihomoravský	27 219	8 708	9 571	963	5 157	79	608	149	1 910	75
Olomoucký	5 145	354	997	209	1 739	1 436	70	93	212	33
Zlínský	19 126	1 422	12 812	815	524	1 125	17	50	1 275	1 087
Moravskoslezský	27 989	7 118	16 264	101	1 059	325	1 774	379	820	150
kraj nelze určit	53 463	19 000	23 683	2 693	2 612	1 130	1 984	485	1 301	576

Zdroj: ČSÚ

Pro rozvoj hospodářství a především průmyslu v Karlovarském kraji je nutné zajistit dostatečně kvalitní a kapacitní podnikatelskou infrastrukturu, především průmyslové zóny. Jejich existence a volná kapacita je často klíčovým faktorem pro přilákání investora, zejména zahraničního. Situace v Karlovarském kraji je poměrně příznivá: V doposud postavených průmyslových zónách je ještě dostatečná kapacita pro potenciální nové investory. Zatím nejvíce zavedenou a také využívanou průmyslovou zónou je Průmyslový park Cheb, kde je v současnosti usídleno 12 firem. Její první etapa je již zaplněna, nyní se pracuje na rozšíření o dalších 25 ha ve 2. etapě, která je ale již kompletně zarezervována. Připravuje se tak další rozšíření o 3. etapu, v rámci které je volných ještě cca. 20 ha. Město připravuje i další plochy pro průmyslovou výstavbu v blízkosti Průmyslového parku. Další průmyslová zóna, která se nachází jižně od města Ostrov, z celkových 30,5 ha je ale volných pouze 0,7 ha. V současnosti je k dispozici také nově vybudovaná Průmyslová zóna Nové Sedlo, v rámci které je k dispozici 7,93 ha rozčleněných na 6 ploch. Další dvě průmyslové zóny, v Aši, v současnosti teprve budují technickou infrastrukturu na celé své ploše a v blízké době tak budou připraveny pro nové investory. Celkem bude v Aši k dispozici cca. 30 ha průmyslových ploch. Jako potenciální kapacitu v horizontu následujících let můžeme uvést záměr Sokolovské uhelné a.s., která v rámci své restrukturalizace plánuje v případě zájmu ze strany investorů vybudovat v okolí Sokolova 2 další průmyslové zóny – Silvestr – Přátelství a Staré Sedlo. Měly by se nacházet na rekultivovaných plochách brownfields po těžbě uhlí. Absorpční kapacitu větších průmyslových zón pak doplňují menší plochy obcí, které jsou také vhodné pro průmyslovou výstavbu a obce jsou připraveny nabídnout je investorům. Jedná se např. o Kraslice, Skalnou, Novou Roli či Otovice.

Pokud jde o odvětvovou strukturu, Karlovarský kraj se vyznačuje především **velkým podílem sektoru služeb (terciér) na tvorbě HPH, který má navíc mírně rostoucí tendenci** (60,1 % v roce 2013). V porovnání s ostatními kraji se jedná o 2. nejvyšší hodnotu hned po Praze. Tento vysoký podíl služeb však není signálem vyspělosti Karlovarského kraje, jako spíše slabé výkonnosti průmyslu, především zpracovatelského. Významný podíl tvoří také primérní sektor (zemědělství a lesní hospodářství, rybolov a dobývání nerostných surovin). Tento sektor ekonomiky se podílí 4,1 % na tvorbě HPH (jeho podíl se v čase mírně snižuje), což je v porovnání s ostatními kraji nejvyšší hodnota. Příčinou je těžba hnědého uhlí a lehkých stavebních materiálů v kraji.

Sektor průmyslu (sekundér) vykazuje zhruba průměrné podíly na tvorbě HPH v porovnání s Českem. Pokud ovšem porovnáme hodnoty s průměrem ČR bez Prahy, která toto srovnání zkresluje, zjistíme, že právě v průmyslu Karlovarský kraj zaostává za ostatními kraji nejvíce. Toto porovnání nabízí sice pouze velmi hrubý obraz o odvětvové specializaci hospodářství kraje, poskytuje ovšem informace o některých základních tendencích jeho vývoje.

Při pohledu na podrobnější členění hospodářství Karlovarského kraje dle odvětví NACE jsou patrné některé výraznější odlišnosti. Především je to **nižší výkonnost zpracovatelského průmyslu v kraji oproti situaci v Česku** – v Karlovarském kraji se podílel zpracovatelský průmysl v roce 2013 pouze 20,1 % na tvorbě HPH, zatímco v ČR je to 23,8 % a tuto hodnotu

navíc snižuje efekt Prahy (průměrný podíl zpracovatelského průmyslu na tvorbě HPH je v Česku bez započtení Prahy 28,9 %). Zatímco úroveň zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu je v ČR a kraji téměř shodná, Karlovarský kraj zaostává v produktivitě v tomto odvětví. Výrazně vyšší podíl těžby souvisí s tradičními odvětvími v kraji (těžba hnědého uhlí a stavebních materiálů, jílů a břidlic). Byť se podíl těchto primérních odvětví snižuje, stále se jedná o poměrně důležité hospodářské aktivity v kraji. Těžba surovin bude v regionu zaujímat vždy poměrně důležitou pozici, je však nutné rozvíjet především odvětví navazující na těžbu, která mohou zvýšit celkový ekonomický přínos těžebního průmyslu pro kraj. Zvyšující podíl naopak vykazuje odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody. V poměrně heterogenní skupině služeb mají v Karlovarském kraji v porovnání s průměrem Česka významnější roli odvětví Pohostinství a ubytování (v roce 2013 činil podíl 3,6 % oproti 1,8 % v ČR), což souvisí s cestovním ruchem – především lázeňstvím. Větší podíl na tvorbě HPH má také skupina Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti (9,8 % oproti 4,4 % v Česku v roce 2013).

Zpracovatelský průmysl v kraji je nejvíce specializován na odvětví tradiční, která mají v regionu již dlouhou historii. V porovnání s ostatními odvětvími zpracovatelského průmyslu však často dosahují nižší přidané hodnoty a produktivity. V posledních několika letech se v kraji výrazněji profiluje právě odvětví **Výroby elektrických a optických zařízení a přístrojů**, které hraje významnou roli především z pohledu exportu. Posilující tendenci má rovněž strojírenský průmysl.

Naopak **Karlovarský kraj výrazně zaostává oproti průměru Česka ve výkonnosti ve skupině Komerčních služeb, kam patří především služby s vyšší přidanou hodnotou, jako jsou informační, komunikační, vědecké a technické činnosti** (podíl na HPH 7,9 % oproti 14,4 % v Česku). Méně pak kraj ztrácí v odvětví Obchodu a oprav spotřebního zboží (9,7 % oproti 11,7 % na národní úrovni). Obecně je tedy ekonomika kraje zaměřena spíše na méně sofistikované a jednodušší aktivity s nižší přidanou hodnotou. V sektoru služeb tvoří v Karlovarském kraji oproti národnímu průměru větší podíl **veřejné služby**.

5.2. Struktura zaměstnanosti

Výkonnost ekonomiky kraje a jeho odvětvová struktura implikuje i podobu struktury zaměstnanosti, čili struktury nabízených pracovních příležitostí (viz tab. 5).

Tabulka 5: Odhad zaměstnanosti Karlovarského kraje – podle sekcí (2013)

Sekce	Název	Odhad zaměstnanosti	Podíl
Sekce A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	3 100	2,6 %
Sekce B+C+D+E	Průmysl	39 300	33,4 %

Z toho Sekce B	Těžba a dobývání	5 000	12,7 %
Z toho Sekce C	Zpracovatelský průmysl	31 000	78,9 %
NACE-CZ 10,11,12	Výroba potravinářských výrobků, nápojů a tabákových výrobků	3 000	9,7 %
NACE-CZ 13,14,15	Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků	3 000	9,7 %
NACE-CZ 16,17,18	Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků z papíru, tisk a rozmnožování nahraných nosičů	1 200	3,9 %
NACE-CZ 20	Výroba chemických látek a chemických přípravků	600	1,9 %
NACE-CZ 22, 23	Výroba pryžových, plastových výrobků a ostatních nekovových minerálních výrobků	6 000	19,4 %
NACE-CZ 24, 25	Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů a slévárenství, výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě strojů a zařízení	6 000	19,4 %
NACE-CZ 26	Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení	100	0,3 %
NACE-CZ 27	Výroba elektrických zařízení	3 000	9,7 %
NACE-CZ 28	Výroba strojů a zařízení	2 000	6,5 %
NACE-CZ 29, 30	Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů, výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení	3 600	11,6 %

NACE-CZ 31,32,33	Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl a opravy a instalace strojů a zařízení	2 500	8,1 %
Z toho Sekce D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1 500	3,8 %
Z toho Sekce E	Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	1 800	4,6 %
Sekce F	Stavebnictví	8 000	6,8 %
Sekce G	Velkoobchod a maloobchod, oprava a údržba motorových vozidel	12 000	10,2 %
Sekce H	Doprava a skladování	6 000	5,1 %
Sekce I	Ubytování, stravování a pohostinství	7 000	5,9 %
Sekce J	Informační a komunikační činnosti	1 000	0,8 %
Sekce K	Peněžnictví a pojišťovnictví	1 900	1,6 %
Sekce L	Činnosti v oblasti nemovitostí	2 500	2,1 %
Sekce M	Profesní, vědecké a technické činnosti	3 000	2,5 %
Sekce N	Administrativní a podpůrné činnosti	3 000	2,5 %
Sekce O	Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	8 000	6,8 %
Sekce P	Vzdělávání	8 000	6,8 %
Sekce Q	Zdravotní a sociální péče	11 000	9,3 %
Sekce R	Kulturní, zábavní a	2 000	1,7 %

	rekreační činnosti		
Sekce S	Ostatní činnosti	2 000	1,7 %
Celkem		**117 800**	**100,0 %**

Zdroj: Analýza zaměstnanosti Karlovarského kraje, RPIC-ViP, s.r.o. , Ostrava, 2013

5.3. Prognóza struktury zaměstnanosti

Stinnou stránkou ekonomické struktury a tím i struktury poptávky po pracovní síle v Karlovarském kraji je skutečnost, že velká část z klíčových odvětví prochází v současnosti úpadkem. Jedná se zejména o tradiční **výrobu porcelánu, skla a keramiky,** což jsou obory, které se kvůli velmi silné konkurenci na straně odbytu (zejména z nízko-nákladových ekonomik) a silnému růstu nákladů způsobeným růstem cen energií dostaly do velmi vážných problémů. Jelikož právě tyto obory nebyly atraktivní pro zahraniční investory a firmy v těchto oborech proto neměly možnost čerpat pozitiva vstupu zahraničních vlastníků (kapitál, know-how, přístup na trhy apod.), ocitají se dnes „klíčové" průmyslové odvětví kraje v zásadní recesi, což má (a bude mít) významný dopad na celou ekonomiku kraje i jeho trh práce.

Vedle tradičních průmyslových oborů vytváří další specifikum trhu práce kraje **těžba hnědého uhlí** a dalších nerostných surovin. Toto odvětví také nelze z dlouhodobého hlediska možné považovat za klíčové pro rozvoj kraje, neboť nerostné suroviny, které jsou jeho základem, se dříve či později vyčerpají (podle současných předpokladů v horizontu cca 20 - 25 let) a toto odvětví bude nutné transformovat na jiné aktivity. Na druhé straně těžbu a s ní související aktivity lze v kraji do budoucna navázat na další tradiční odvětví s bohatou historií, kterým je např. **dřevozpracující průmysl.** Pro ten navíc v kraji existují velké zásoby dřevní hmoty a také dlouholetá tradice a zkušenost se zpracováním dřeva.

Těžební průmysl znamenal v minulosti značnou degradaci životního prostředí kraje. Podle řady indikátorů v oblasti životního prostředí patří některé části kraje (Sokolovsko) mezi silně postižené oblasti, což samozřejmě také není příznivé pro jeho ekonomický rozvoj. Na druhé straně ale tato „devastace" z něj vytváří z postižených oblastí svým způsobem unikátní lokalitu. Těžba uhlí je již dnes na mnoha místech utlumována a do budoucna bude tento útlum nadále pokračovat. Kladným efektem omezování těžby uhlí může být vytvoření podmínek pro **revitalizaci** místy hodně postižené a zdevastované krajiny, což vytváří nové pracovní příležitosti. Společným tématem je **ochrana životního prostředí** a krajiny. Jedním z nových směrů může být orientace na rekultivaci poškozené krajiny a sanace nejhůře postižených oblastí. Druhým směrem, který se nabízí i s ohledem na poškození lesních porostů, je orientace na v současnosti rozvíjející se **sektor alternativních paliv** – biomasy a obnovitelných zdrojů.

Značný rozvojový potenciál v sobě skrývají i obory tradičního strojírenství a kovodělného průmyslu, ať již ve vazbě na „moderní“ energetiku, ochranu životního prostředí a zpracování dřeva, nebo ve vazbě na (dnes v kraji neexistující) výzkum nových technologií (fyzika materiálů, biotechnologie aj.).

Pro budoucnost trhu práce lze za **klíčové obory v kraji** považovat tyto:

- **Specializované strojírenství.** Specializované strojírenské obory, včetně návaznosti na elektrotechniku, napojené na existující obory a know-how kraje
- **Ekologie / energetika.** Obnovitelné zdroje energie, recyklace, ochrana životního prostředí v návaznosti na existující aktivity i jako aktivity zcela nové
- **Lesnické a dřevařské obory**, rekultivace a sanace krajiny, agroekologie
- **Automobilový průmysl** (pokud se podaří posílit postavení existujících firem)
- **Chemický průmysl** (zatím vazba na relativně malý počet subjektů, nicméně existuje potenciál pro jeho rozšíření)
- **Potravinářství** propojené i s dalšími specifiky kraje (lázeňství, cestovní ruch)
- **Lázeňství.** Další zásadní specifikum Karlovarského kraje představuje *lázeňství*, jehož tradice byla rozvinuta na mimořádné koncentraci léčivých pramenů na území kraje.

V zásadě lze očekávat, že oproti roku 2013 se v roce 2020 změní zaměstnanost v Karlovarském kraji následovně:

- v celém hospodářství se zvýší o cca 1 tisíc pracovních míst,
- v průmyslu se sníží o cca 4,5 tisíc pracovních míst,
- ve zpracovatelském průmyslu se sníží o cca 3,6 tisíc pracovních míst,
- ve zdravotnictví se zvýší o cca 2,0 tisíce pracovních míst,
- ve velko – a maloobchodě, ubytování a stravování, v profesních a vědeckých činnostech o cca 800 pracovních míst.

Zdroj: Analýza zaměstnanosti Karlovarského kraje, RPIC-ViP, s.r.o., Ostrava, 2013

Faktická obměna v jednotlivých odvětvích však bude značně vyšší, a to vlivem demografického vývoje (odchod pracovníků do důchodu). Odhaduje se, že v průběhu následující cca 5 let (do r. 2020) bude nutné najít (připravit) v Karlovarském kraji (viz tab. 6):

- pro celé hospodářství cca 35,6 tisíc nových pracovníků,
- pro průmysl celkem cca 6,7 tisíc nových pracovníků,
- pro zpracovatelský průmysl celkem cca 4,9 tisíc nových pracovníků,
- pro zdravotnictví 5,9 tisíc nových pracovníků,
- pro velko – a maloobchod 3,7 tisíc nových pracovníků,
- pro vzdělávání 3,7 tisíc nových pracovníků.

Tabulka 6: Odhad potřeby zajištění nových pracovníků v Karlovarském kraji do r. 2020 - podle sekcí

Sekce	Název	Odhad potřeby nových pracovníků do r. 2020	Podíl
Sekce A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	500	1,4 %
Sekce B+C+D+E	Průmysl	6 700	18,8 %
Z toho Sekce B	Těžba a dobývání	1 000	14,9 %
Z toho Sekce C	Zpracovatelský průmysl	4 900	73,1 %
NACE-CZ 10,11,12	Výroba potravinářských výrobků, nápojů a tabákových výrobků	500	10,2 %
NACE-CZ 13,14,15	Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků	100	2,0 %
NACE-CZ 16,17,18	Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků z papíru, tisk a rozmnožování nahraných nosičů	200	4,1 %
NACE-CZ 20	Výroba chemických látek a chemických přípravků	200	4,1 %
NACE-CZ 22, 23	Výroba pryžových, plastových výrobků a ostatních nekovových minerálních výrobků	700	14,3 %
NACE-CZ 24, 25	Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů a slévárenství, výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě strojů a zařízení	400	8,2 %
NACE-CZ 26	Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení	0	0,0 %
NACE-CZ 27	Výroba elektrických zařízení	1 200	24,5 %
NACE-CZ 28	Výroba strojů a zařízení	200	4,1 %
NACE-CZ 29, 30	Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů, výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení	600	12,2 %
NACE-CZ 31,32,33	Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl a opravy a instalace strojů a zařízení	800	16,3 %
Z toho Sekce D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného	400	6,0 %

	vzduchu		
Z toho Sekce E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	400	6,0 %
Sekce F	Stavebnictví	1 500	4,2 %
Sekce G	Velkoobchod a maloobchod; oprava a údržba motorových vozidel	3 700	10,4 %
Sekce H	Doprava a skladování	1 600	4,5 %
Sekce I	Ubytování, stravování a pohostinství	2 200	6,2 %
Sekce J	Informační a komunikační činnosti	400	1,1 %
Sekce K	Peněžnictví a pojišťovnictví	700	2,0 %
Sekce L	Činnosti v oblasti nemovitostí	1 500	4,2 %
Sekce M	Profesní, vědecké a technické činnosti	1 700	4,8 %
Sekce N	Administrativní a podpůrné činnosti	1 700	4,8 %
Sekce O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	2 000	5,6 %
Sekce P	Vzdělávání	3 700	10,4 %
Sekce Q	Zdravotní a sociální péče	5 900	16,6 %
Sekce R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	900	2,5 %
Sekce S	Ostatní činnosti	900	2,5 %
Celkem		**35 600**	100,0

Zdroj: Analýza zaměstnanosti Karlovarského kraje, RPIC-ViP, s.r.o., Ostrava, 2013

6. Věda, výzkum, vývoj a ICT

V Karlovarském kraji bylo v roce 2012 celkem pouze 91 zaměstnanců ve VaV sektoru, z toho 55 výzkumníků. **Tato hodnota je i v porovnání s ostatními obdobně velkými kraji velmi nízká. Většina těchto míst ve výzkumu a vývoji (konkrétně 97 %) je v kraji tvořena v podnikatelském sektoru**. Vládní a vysokoškolský sektor nevytváří v regionu téměř žádná pracovní místa ve výzkumu a vývoji.

Intenzita výdajů na VaV v Karlovarském kraji dosahuje pouze zhruba 0,13 % úrovně HDP a navíc nevykazuje významnou růstovou tendenci. V rámci regionů ČR se jedná o velmi nízkou úroveň výdajů na VaV. Při porovnání s ostatními kraji lze spatřit souvislost mezi výdaji na VaV a ekonomickou výkonností. Jasně se oddělují ekonomicky silné kraje Praha, Středočeský a Jihomoravský a naopak nejnižších hodnot dosahují hospodářsky slabší kraje jako Karlovarský, Ústecký, Vysočina či Moravskoslezský kraj.

Regionální a lokální inovační systémy existují v Karlovarském kraji jen v zárodečné podobě a jejich efekty (pokud jde o modernizaci ekonomické základny kraje) jsou dosud spíše symbolické než reálné. Rozsah nabídky i účinnost těchto systémů ovšem úzce korespondují se stavem **poptávky po inovacích.**

Ekonomika Karlovarského kraje se více orientuje na tradiční odvětví s nižší přidanou hodnotou a obecně také s nižší znalostní náročností. Důvodů pro to je několik, např. periferní poloha kraje a jeho slabá ekonomika, nevýhodná pozice místních firem v globálních hodnotových řetězcích či zastaralá struktura ekonomiky s důrazem na tradiční odvětví využívající místní surovinové zdroje a především levnou pracovní sílu. To vše způsobuje vznik tzv. **regionálního inovačního paradoxu:** v Karlovarském kraji, jakožto v zaostalejším regionu České republiky existuje (ve srovnání s vyspělejšími regiony) zřejmý **rozpor** mezi poměrně vyšší potřebou věnovat na podporu inovací více finančních prostředků i organizačního úsilí (tuto potřebu zachycují všechny relevantní strategické dokumenty kraje – viz dále) a relativně nižší inovační kapacitou a omezenými schopnostmi místní ekonomiky absorbovat veřejné výdaje, určené pro podporu inovací a transformovat je do investic spojených s inovacemi. To znamená, čím více inovací v zaostalejších regionech je zapotřebí k udržení a zvýšení konkurenční pozice jejich firem v rostoucí globální konkurenci, tím je v těchto regionech obtížnější efektivně investovat a tedy absorbovat veřejné fondy pro podporu inovací. Vyřešení tohoto inovačního paradoxu vyžaduje takové **dlouhodobé** politiky, které jednak zvyšují kapacitu regionů k absorbování investičních pobídek pro inovační aktivity a zlepšují kvalitu lidského kapitálu v regionu.

Inovační paradox není důsledkem tržního selhání, ale je důsledkem **systémového selhání při řízení politik.** Zatímco např. kohezní politika s využitím Evropského fondu pro regionální rozvoj je nebo by alespoň měla být zaměřena na zaostávající regiony a podporu konvergence, průmyslová a vědeckotechnická politika spíše posiluje regionální disparity, protože více veřejných zdrojů je absorbováno bohatšími regiony, které k tomu mají lepší

předpoklady a vyšší absorpční kapacitu. Klíčovým problémem Karlovarského kraje je z tohoto hlediska **nedostatečná koordinace mezi regionální, průmyslovou a vědeckovýzkumnou politikou** v ČR i EU.

Hlavní příčinou regionálního inovačního paradoxu v Karlovarském kraji tak není primárně nízká dostupnost veřejných zdrojů. Vysvětlení musíme hledat v povaze regionálního systému inovací a v institucionálních charakteristikách těchto regionů. Firmy mají často malou poptávku po vědě a výzkumu a dalších inovačních vstupech, chybí jim tradice pro spolupráci s institucemi výzkumu a vývoje a důvěra jak mezi sebou samými nebo mezi ostatními subjekty inovačního systému, tj. poskytovateli znalostí, výzkumnými institucemi a vysokými školami. Firmy prostě nepoptávají inovační vstupy nebo služby. Na druhé straně zde však není pevně zasazena ani existující regionální vědecko-výzkumná a znalostní infrastruktura, resp. vnořena do regionální ekonomiky. Proto dodavatelé inovačních služeb (specifických znalostí, technologií, vzdělávání, rizikového kapitálu atd.) nejsou schopni identifikovat inovační potřeby a schopnosti regionálních firem a poptávku po inovacích (vstupy a služby). Mezi těmi, kdo znalosti nabízejí a poskytují a těmi, kdo by znalosti mohli využívat, existují bariéry.

Karlovarský kraj se na inovačním potenciálu ČR podílí velmi zanedbatelně (viz tab. č. 7). Absolutní počet výzkumných pracovníků se zde trvale pohybuje v rozmezí pouze několika desítek osob a kraj tak zaujímá pouze cca 0,2 % celostátních kapacit, tedy řádově méně, než činí podíl kraje na počtu obyvatel či HDP České republiky.

Tabulka 7: Výzkumní pracovníci podle krajů

ČR, kraje	Celkem	Podle hlavních sektorů jejich zaměstnání v roce 2012		
		Podnikatelský	Vládní	Vysokoškolský
Česká republika	**47 651**	**18 326**	**7985**	**21 134**
Hl. m. Praha	19 177	5 305	5819	7 937
Středočeský	3 059	2 488	527	31
Jihočeský	1 367	270	312	774
Plzeňský	2 200	846	50	1 298
Karlovarský	**91**	**80**	**11**	**0**
Ústecký	685	366	22	297
Liberecký	1 043	644	38	360
Královéhradecký	1 272	614	31	627
Pardubický	1 914	1 107	61	746
Vysočina	463	448	15	0
Jihomoravský	9 316	3 292	978	4 999
Olomoucký	2 260	794	9	1 445
Zlínský	1 268	897	25	346
Moravskoslezský	3 536	1 175	87	2 274

Zdroj: ČSÚ

7. Instituce a partneři na trhu práce

Klíčovou úlohu na krajském trhu práce sehrávají samozřejmě samotní **zaměstnavatelé**. K největším patří (s pohybem pracovních sil v roce 2013):

Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s.
sídlo Staré náměstí 69, 356 01, Sokolov
předmět činnosti: Hlavním předmětem činnosti je těžba hnědého uhlí, výroba a rozvod elektřiny. Jedná se o významného producenta tříděných a prachových druhů hnědého uhlí, největšího nezávislého výrobce elektrické energie v ČR a jejího dodavatele do rozvodné sítě. Zároveň se jedná v Karlovarském kraji o největšího výrobce a distributora tepelné energie. Jedná se o nejvýznamnějšího zaměstnavatele v okrese Sokolov. I když je největším podnikatelským subjektem v Karlovarském kraji, v evropském měřítku jde spíše o malou firmu. Těží a zpracovává uhlí Sokolovské pánve z ložisek v západní části podkrušnohorského revíru, který leží podél hranic s Německem. Cílené snižování stavu zaměstnanců je řešeno zejména odchody do důchodů.
počet zaměstnanců v okrese:
rok 2012: 3 959
rok 2013: 3 856
rok 2014: 3 482

WITTE Nejdek, spol. s r.o.
sídlo Rooseveltova 1299, 362 21, Nejdek
předmět činnosti: Výroba autozámků a komponentů pro automobilový průmysl. Vlastník ze SRN. Nejvýznamnější zaměstnavatel okresu Karlovy Vary.
počet zaměstnanců v okrese:
rok 2012: 1 540
rok 2013: 1 748
rok 2014: 1 817

Karlovarská krajská nemocnice, a.s.
sídlo Bezručova 731/19, 360 01, Karlovy Vary
předmět činnosti: Zdravotnická činnost.
počet zaměstnanců v okrese:
rok 2012: 1 001
rok 2013: 969
rok 2014: 977

Thun 1794, a.s.
sídlo Tovární 242, 362 25, Nová Role
předmět činnosti: Výroba porcelánu.

počet zaměstnanců v okrese:
rok 2012: 660
rok 2013: 659
rok 2014: 462

Léčebné lázně Mariánské Lázně, a.s.
sídlo Masarykova 22, 353 29, Mariánské Lázně
předmět činnosti: Poskytování komplexní lázeňské péče.
počet zaměstnanců v okrese:
rok 2012: 656
rok 2013: 641
rok 2014: 623

ELEKTROMETALL, s.r.o.
sídlo Ke Kasárnám 730/9, 353 01 Mariánské Lázně
předmět činnosti: Výroba dílů a příslušenství do motorových vozidel. Vlastník ze SRN. Odbyt společnosti je orientován převážně do Spolkové republiky Německo.
počet zaměstnanců v okrese:
rok 2012: 532
rok 2013: 611
rok 2014: 593

Lázně Františkovy Lázně, a.s.
sídlo Jiráskova 3, 351 01, Františkovy Lázně
předmět činnosti: Poskytování komplexní lázeňské péče. Největší zaměstnavatel okresu Cheb, jeho činnost je ovlivňována mj. sezónností.
počet zaměstnanců v okrese:
rok 2012: 641
rok 2013: 556
rok 2014: 417

PEKOSA CHODOV, s.r.o.
sídlo Hlavní 694, 357 35 Chodov
předmět činnosti: Výroba pekařských a potravinářských výrobků. Jedna z prosperujících a rozvíjejících se firem na Chodovsku. Firma se zabývá tradiční výrobou pečiva, ale potýká se s poměrně vysokou fluktuací zaměstnanců a s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků v oboru.
počet zaměstnanců v kraji:
rok 2012: 492
rok 2013: 505
rok 2014: 524

Imperial Karlovy Vary, a.s.
sídlo U Imperiálu 7/31, 360 01 Karlovy Vary
předmět činnosti: Lázeňská péče - ubytování a stravování.
počet zaměstnanců v kraji:
rok 2012: 491
rok 2013: 501
rok 2014: 461

Wieland Electric, s.r.o.
sídlo Nádražní 1557, 356 01, Sokolov
předmět činnosti: Výroba elektronických součástek. Vlastník ze SRN.
počet zaměstnanců v okrese:
rok 2012: 463
rok 2013: 445
rok 2014: 450
země zahraničního partnera: SRN

Momentive Specialty Chemicals, a.s.
sídlo Tovární 2093, 356 01, Sokolov
předmět činnosti: Výroba organických chemických látek. Vlastník z USA. Významný zaměstnavatel výrobní sféry v okrese Sokolov. Během roku 2010 změnila sokolovská chemička po fúzi dvou firem vlastněných americkou skupinou Apollo Management – Momentive a Hexion – svůj název na Momentive Specialty Chemicals. Nadále tak bude firma vyrábět materiály v oblasti akrylátové chemie a disperzí. Tyto produkty se používají při výrobě nátěrových hmot, lepidel a materiálů ve stavebnictví. Provoz v Sokolově je pak jedinečný výrobou monomerů kyseliny akrylové.
počet zaměstnanců v okrese:
rok 2012: 335
rok 2013: 332
rok 2014: 330

Zdroj dat za rok 2014: Zpráva o plnění zaměření APZ v KVK za rok 2014

V úhrnu těchto zmíněných 11 největších zaměstnavatelů zajišťuje cca 1/10 celkové zaměstnanosti kraje. Dále jsou důležitým zaměstnavatelem Léčebné lázně Jáchymov, a. s., Sametex, spol. s r.o. a další.
Celkově v současnosti existuje v kraji cca 6,6 tisíc subjektů, zaměstnávajících alespoň 1 zaměstnance, subjektů s více než 100 zaměstnanci však v kraji působí jen 137 (včetně institucí veřejné správy).

*****

K nejdůležitějším institucím ovlivňujících trh práce v Karlovarském kraji patří:

- **Úřad práce ČR, krajská pobočka Karlovy Vary**: provádění státní politiky zaměstnanosti, spolupráce při zajišťování zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoji lidských zdrojů (ve spolupráci s Karlovarským krajem), monitoring trhu práce, zprostředkovávání zaměstnání uchazečům, poradenské služby v oblasti volby a změny povolání, zajišťování rekvalifikací, uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti, výplaty podpor v nezaměstnanosti, výkon agend zahraniční zaměstnanosti.

- **Krajský úřad Karlovarského kraje**: zajišťování zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoji lidských zdrojů prostřednictvím regionální a vzdělávací politiky kraje.

- **Hospodářská komora**: poradenství při získání dotací a jiné podpory pro rozvoj podnikání, zapojení do projektů pro zvýšení a posílení konkurenceschopnosti, zprostředkování kontaktů, asistence při vstupu na zahraniční trhy, odborná školení speciálně zaměřená na podnikatele i zaměstnance, efektivní propagace a reklama, podpora a prosazování zájmů drobných podnikatelů a živnostníků.

8. Lidské zdroje

8.1. Demografický vývoj

Pro situaci na trhu práce se stává stále důležitějším demografický faktor, už proto, že představuje „nezávislou proměnnou“, která je do značné míry imunní vůči zásahům veřejných politik. Pokud jde o Evropu, nejsou perspektivy vývoje populace příliš optimistické:

1. Podíl populace EU na populaci světa se snižuje a bude se snižovat z přibližně 12 % až těsně pod 4 % v letech 1950 - 2050.
2. Celková populace bude v absolutním měřítku růst, byť pomalým tempem, až do roku 2023, od kterého začne klesat zhruba na současnou úroveň, které dosáhne v roce 2050. Tento pokles již začal v Itálii, Německu a ve Španělsku, nejpozději k němu dojde v Nizozemsku, Řecku a v Portugalsku (v letech 2037 - 2040).
3. Hlavní důvod spočívá v poklesu porodnosti u poválečných generací. Počínaje přibližně rokem 2015 překročí pravděpodobně průměrný počet zemřelých v EU průměrný počet narozených, jako se to již děje v Německu od roku 1972.
4. Migrační křivka, která od poloviny 80. let silně stoupala, se pravděpodobně ustálí na dosti vysoké úrovni a bude po roce 2015 dominantně přispívat k populačnímu růstu.
5. Průměrná délka života se bude pravděpodobně zvyšovat, míra zvýšení však bude klesat. V současné době je průměrná délka života u žen 80 let a u mužů 73,5. V roce 2050 se očekává 87 let u žen a 83 let u mužů.
6. Podíl mladých lidí pod 20 let činí v současné době v celkové populaci 24 %. Tento podíl od poloviny 70. let klesá a očekává se, že bude klesat i nadále. V roce 2050 by měl činit 16 % (nejnižší varianta) až 20 % (nejvyšší varianta). Irsko je v současné době s 34 % mladých lidí zdaleka “nejmladší” zemí v EU, zatímco Německo a Itálie jsou “nejstaršími” členskými státy s 21 %.
7. Populace v produktivním věku (20 až 59 let), která až dosud neustále rostla, se bude dlouhodobě zmenšovat. Již od roku 2005 její míra závisí na míře čisté imigrace ze zemí mimo EU. Zvrat tohoto trendu se očekává nejdříve v roce 2035 a to pouze za podmínky, že dojde ke strukturální obnově v míře porodnosti a že čistá imigrace zůstane i nadále relativně vysoká.
8. Od roku 1950 se podíl lidí starších 60 let v populaci EU relativně stabilně zvyšuje. Očekává se, že se tento podíl bude nadále zvyšovat a bude se zvyšovat rychleji, alespoň do roku 2020, kdy bude činit přibližně 27 %. V nejvyšší předpokládané variantě by mohl do roku 2050 vzrůst až na 40 %. Nárůst tohoto podílu bude nejmarkantnější v zemích, které jsou v současné době “nejmladší”. Předpokládá se,

že v roce 2050 budou Itálie a Španělsko s hodnotami 30 až 44 % zeměmi s největším podílem starých lidí v EU.

9. Kolem roku 2025 je také pravděpodobný dramatický nárůst velmi starých lidí, tzn. lidí starších 80 let, protože do tohoto věku vstoupí silné poválečné ročníky. Ty budou pravděpodobně tvořit více než třetinu "staré" populace.

Česká republika se v rámci těchto evropských demografických perspektiv pohybuje v zásadě na průměru. Pokud jde o **Karlovarský kraj, patří z pohledu počtu obyvatel k nejmenším regionům v rámci ČR.** Na konci roku 2013 žilo v kraji 300 309 obyvatel, což je 2,8 % české populace. Obyvatelstvo je základním rozvojovým předpokladem a nositelem všech sociálních a hospodářských aktivit v regionu, a proto je znepokojující, že se počet obyvatel v Karlovarském kraji již po řadu let **snižuje**, a to jak přirozenou měnou, tak migrací (tab. 8).

Tabulka 8: Demografický vývoj v letech 2011 - 2013

	2011	2012	2013
Stav obyvatel k 31. 12.	303 165	301 726	300 309
v tom: muži	149 432	148 789	148 169
Ženy	153 733	152 937	152 140
Sňatky	1 238	1 297	1 300
Rozvody	891	880	879
Narození živě	3 014	2 820	2 826
Živě narození mimo manželství	1 756	1 654	1 715
Zemřelí celkem	3 080	3 072	3 186
Přirozený přírůstek	-66	-252	-360
Přistěhovalí	2 402	2 408	2 697
Vystěhovalí	2 975	3 595	3 754
Přírůstek stěhováním	-573	-1 187	-1 057
Celkový přírůstek	-639	-1 439	-1 417
Muži - naděje dožití při narození	73,23	74,00	74,11
Ženy - naděje dožití při narození	79,47	79,73	80,01

Zdroj: ČSÚ

Specifikem Karlovarského kraje jsou velké rozdíly v atraktivitě pro zahraniční a české migranty. **Zatímco cizince Karlovarský kraj stále získává, české obyvatelstvo dlouhodobě ztrácí** (v období 2001 – 2013 se jednalo přibližně o 1 000 - 2 000 obyvatel ročně). Na základě údajů týkajících se struktury vystěhovalých podle věku lze konstatovat, že Karlovarský kraj ztrácí obyvatelstvo ve všech věkových kategoriích. 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 zvlášť proto, že některé indicie naznačují, že z kraje odchází vzdělanější nebo kvalifikovanější obyvatelé za lepšími pracovními příležitostmi.

Karlovarský kraj patří ke krajům s nejmladší populací v ČR. Hlavní příčinou tohoto v zásadě pozitivního stavu je specifický historický vývoj regionu, zejména dosídlování a příchod mladších obyvatel nejen po 2. světové válce, ale i v období 60. až 80. let 20. století. Díky

setrvačnosti demografických procesů se mladší obyvatelstvo průběžně reprodukovalo formou nadprůměrné míry porodnosti. Karlovarský kraj patří v současnosti mezi čtyři kraje v rámci ČR, ve kterých má stále relativně **vyšší zastoupení dětská složka populace**. Více či stejně dětí jako seniorů žije pouze v Ústeckém, Středočeském a Libereckém kraji. Věkové složení obyvatelstva celé ČR dlouhodobě poznamenává probíhající proces demografického stárnutí, který se projevuje rostoucím indexem stáří, tedy právě růstem podílu post-produktivní složky populace na úkor složky před-produktivní. Tento proces je zřejmý ve všech krajích, vzhledem k celkově mladší populaci Karlovarského kraje lze jeho dopady očekávat s určitým zpožděním (na základě demografické předpovědi v průměru pětiletým) za ostatními regiony.

8.2. Demografická projekce

Věkové složení obyvatelstva Karlovarského kraje se bude v následujících letech výrazně měnit. Důsledky to bude mít zejména pro školství (počty žáků a potřeba míst v mateřských, základních a středních školách) i pro sociální služby zaměřené především na seniory. Základní údaje z demografické projekce ČSÚ pro Karlovarský kraj viz tab. 9. Ačkoliv se jedná o prognózu, kde není uvažována migrace, ukazují uváděné hodnoty i přes určitou míru nepřesnosti na základní jasné trendy. Stále nižší porodnost a tím vyšší úbytek obyvatel přirozenou měnou zapříčiní spolu se zvyšující se nadějí na dožití dle předpovědi již v roce 2012 vyrovnání před-produktivní a post-produktivní složky populace a další **nárůst indexu stáří** až přes hodnotu 200 (v roce 2035), což znamená vyšší než dvojnásobný podíl seniorů oproti dětem.

Tabulka 9: Základní výsledky projekce obyvatelstva v Karlovarském kraji

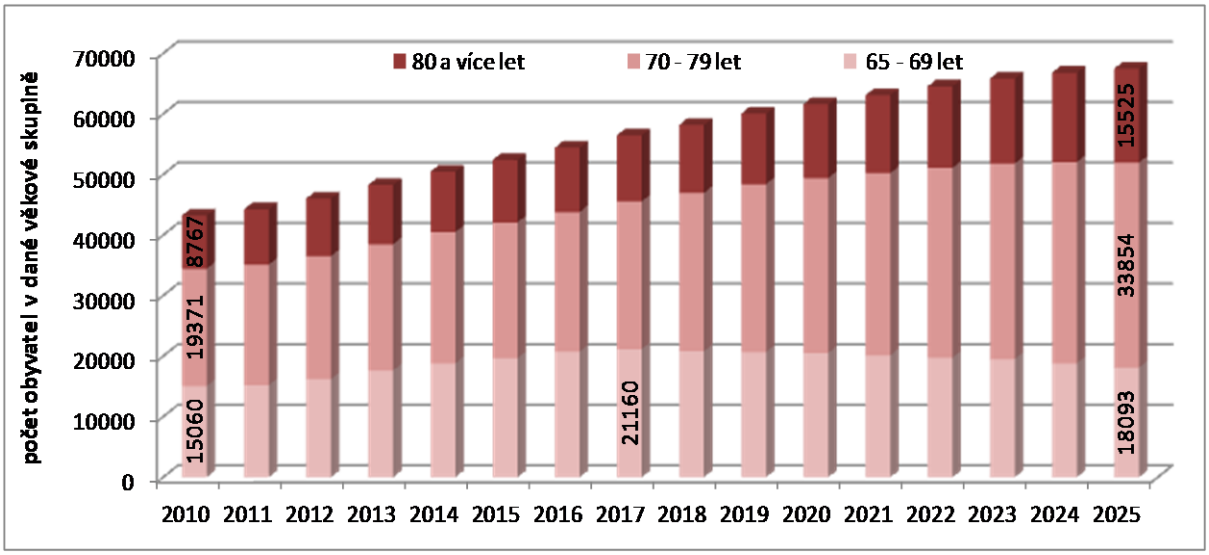
	2020	2035	2050
Pohyb obyvatelstva			
Živě narození	2 319	1 969	1 778
Zemřelí	3 144	3 518	3 522
Přirozený přírůstek	-825	-1 549	-1 744
Saldo migrace	-493	88	524
Celkový přírůstek	-1 318	-1 461	-1 220
Úhrnná plodnost	1,40	1,44	1,47
Naděje dožití při narození			
Muži	75,9	79,1	81,9
Ženy	81,6	84,8	87,0
Stav obyvatelstva (k 1. 1.)	**292 556**	**272 133**	**251 437**
ve věku:			
0–4	12 344	9 980	9 374
5–9	14 114	10 435	10 025
10–14	15 891	11 143	10 232
15–19	13 516	12 210	10 360
20–24	13 672	13 917	11 004
25–29	17 596	15 563	12 007
30–34	19 200	13 793	13 063
35–39	19 573	14 102	14 545

40–44	24 118	17 221	15 900
45–49	23 303	18 601	14 436
50–54	19 917	18 650	14 317
55–59	19 164	22 231	16 658
60–64	19 242	21 254	17 636
65–69	20 212	17 748	17 235
70–74	17 492	16 123	19 482
75–79	11 325	14 611	17 332
80–84	6 819	12 909	12 707
85–89	3 526	8 102	8 835
90 a více	1 532	3 540	6 289
Průměrný věk	43,5	47,7	49,5
Index stáří (65+ / 0–14)	143,8	231,4	276,3
Muži celkem	**144 550**	**134 870**	**125 404**
v tom ve věku:			
0–14	21 761	16 243	15 256
15–64	96 761	86 227	72 872
65 a více	26 028	32 400	37 276
Ženy celkem	**148 006**	**137 263**	**126 033**
v tom ve věku:			
0–14	20 588	15 315	14 375
15–64	92 540	81 315	67 054
65 a více	34 878	40 633	44 604

Zdroj: ČSÚ

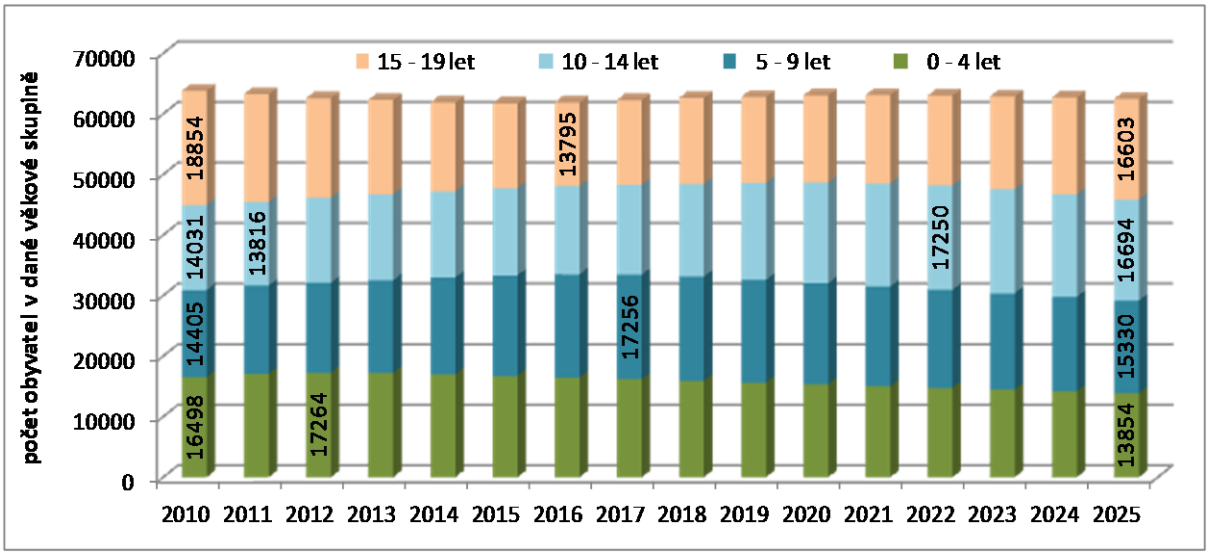
Podrobný průběh demografických změn v dalších 15 letech v jednotlivých klíčových věkových kategoriích je znázorněn v grafech 2 a 3. **Zatímco počet obyvatel v dětském a mladistvém věku bude stagnovat, počet seniorů bude růst.** Týká se to zejména nejstarších seniorů ve věku 70 až 79 let a 80 let a výše. Počet obyvatel starších 80 let vzroste do roku 2025 o 77 %, což znamená absolutní nárůst o více než 6 500 seniorů ze současného počtu menšího než 9 000. Obdobný relativní růst zaznamená podle projekce také věková skupina sedmdesátiletých. Zde naroste počet seniorů v uvedeném období o více než 14 500 ze současného počtu menšího než 20 000. Počet obyvatel ve věku 65 – 69 let bude růst pouze do roku 2017, pak dojde k pozvolnému poklesu.

Graf 2: Projekce věkových skupin seniorů Karlovarského kraje



Zdroj: ČSÚ - Projekce obyvatelstva v krajích a oblastech ČR do roku 2065

Graf 3: Projekce věkových skupin dětí a mladistvých Karlovarského kraje



Zdroj: ČSÚ - Projekce obyvatelstva v krajích a oblastech ČR do roku 2065

I když ve srovnání se seniory nejsou vidět výrazné změny v počtu dětí a mladistvých, meziroční nárůsty či úbytky předškolních dětí, žáků základních a středních škol již v řádu stovek přinášejí potřebu reakce v oblasti plánování kapacit jednotlivých škol a ostatních zařízení zaměřených na děti a mládež. Z grafu č. 3, ve kterém jsou znázorněny změny v počtu dětí a mladistvých v následujících 15 letech, je patrná posloupnost populační vlny. Zatímco počet nejmladších dětí do věku 4 let bude od roku 2012 klesat a do roku 2025 bude v této věkové skupině o více než 3 000 dětí méně než dnes, počet dětí ve věku 5 – 9 let bude nejprve růst s kulminací v roce 2014 a klesat až od roku 2017, kdy dosáhne maximálního počtu více než 17 000 dětí. Nárůst počtu dětí této věkové skupiny o více než 2 500 bude tedy do roku 2025 snížen téměř o 2 000. Takto bude následovat i vývoj v ostatních dvou věkových

skupinách, samozřejmě vždy s pětiletým zpožděním. V nejbližších letech je však nutné počítat zejména s **výrazným, ale krátkodobým úbytkem mladistvých ve věku 15 - 19 let**, což bude mít nepříznivý vliv na zaplněnost středních škol.

8.3. Vzdělanostní a kvalifikační struktura

Pokud jde o kvalifikační růst, vyznívá dosud mezinárodní srovnání pro celou ČR nepříznivě. A to i přes pozitivní změny v posledních letech. V letech 2005 - 2013 se zvyšovala zaměstnanost ve všech kategoriích, které jsou charakteristické vyššími kvalifikačními požadavky (tj. hlavní třídy ISCO 2, 3, 4, 5), vyjma jediné kategorie Zákonodárci a řídící pracovníci. Tento vývoj souvisí se vzrůstajícím podílem vysokoškolsky vzdělané populace a také s povahou vykonávaných pracovních činností.

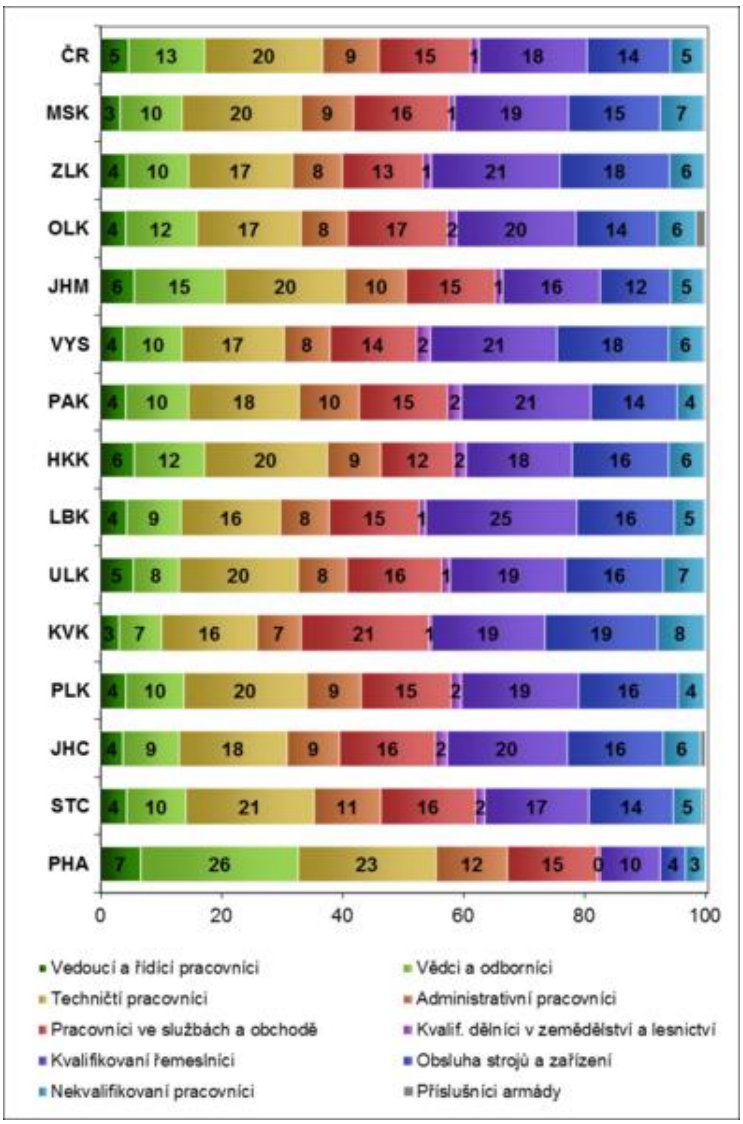
V tomto období vzrostl nejvíce podíl hlavní třídy Specialisté o 2,04 %, což představovalo v absolutním vyjádření nárůst o 114,4 tis. osob. Tuto kategorii následoval v absolutním počtu přírůstek 37,7 tis. osob v hlavní třídě Techničtí a odborní pracovníci. V relativním vyjádření to představovalo nárůst pouze 0,3 % vzhledem k výchozí velikosti dané kategorie. Ta je vůbec nejpočetnější skupinou na trhu práce a její podíl na celkové zaměstnanosti představuje 18,3 %. Největší pokles zaznamenala hlavní třída Řemeslníci a opraváři, jejíž podíl na celkové zaměstnanosti poklesl o 1,42 %. V absolutním vyjádření to představovalo úbytek 45,7 tis. zaměstnanců. I ostatní kvalifikačně méně náročné profese v třídách Obsluha strojů a zařízení, montéři a Pomocní nekvalifikování pracovníci zaznamenaly pokles počtu pracujících, a jejich podíl na celkové zaměstnanosti poklesl o 0,75 % a 0,56 %. Úbytek v obou uvedených třídách dosáhl ve sledovaném období počtu 38,2 tis. pracujících.

Pokud jde o Karlovarský kraj, zaostává **profesní struktura zaměstnanosti** za průměrem ČR, zejména v náročnějších (a lépe honorovaných) pozicích jako jsou **řídící 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** (viz graf č. 4).

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.).

Varovný ovšem není ani tak samotný fakt výchozího nízkého podílu obyvatel s terciárním vzděláním jako skutečnost, že **tento podíl i v současnosti,** konkrétně v posledním desetiletí, takřka **stagnuje** a že se tak prohlubuje zaostávání kraje za vývojem v ČR.

Graf 4: Profesní struktura zaměstnanosti (2011, v %)



Zdroj: ČSÚ

Zatímco v rámci ČR se mezi lety 2004 – 2013 zvýšil tento podíl v populaci starší než 15 let z 9,94 % na 16,7 %, v Karlovarském kraji šlo analogicky jen o růst z 6,59 % na 9,58 %. Obdobná situace pak byla u podílu vysokoškoláků mezi zaměstnanými v národním hospodářství: v ČR došlo ke zvýšení podílu ze 14 % na 22,3 %, v Karlovarském kraji jen z 8,9 % na 12,8 %.

Ještě zřetelněji je zaostávání kraje patrné při rozboru vývoje **absolutního počtu** vysokoškolských odborníků v kraji. Mezi obyvateli staršími 15 let v ČR jich mezi lety 2004 – 2013 přibylo takřka 633 tisíc, a to vcelku rovnoměrně v čase. V rámci Karlovarského kraje šlo jen o nárůst necelých 7,7 tisíc, a to s velkými meziročními výkyvy (viz tabulky č.10 a 11).

Tabulka 10: Vývoj počtu obyvatel starších 15 let dle vzdělanostních skupin v ČR

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Základní vzdělání a bez vzdělání	1 810,5	1 745,0	1 698,1	1 687,2	1 675,5	1 581,1	1 500,2	1 445,5	1 407,7	1 336,7
Střední bez maturity	3 319,5	3 283,1	3 264,1	3 244,8	3 197,8	3 223,3	3 191,0	3 158,3	3 122,9	3 089,3
Střední s maturitou	2 679,1	2 779,6	2 855,8	2 936,4	3 019,8	3 057,2	3 086,6	3 032,9	3 021,2	3 029,0
Vysokoškolské	862,2	907,1	954,6	974,8	1 050,0	1 147,2	1 236,3	1 327,2	1 411,9	1 495,7
CELKEM	**8 673,3**	**8 716,0**	**8 773,4**	**8 845,0**	**8 943,8**	**9 009,3**	**9 015,4**	**8 964,7**	**8 964,6**	**8 951,5**

Zdroj: ČSÚ

Tabulka 11 : Vývoj počtu obyvatel starších 15 let dle vzdělanostních skupin v KVK

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Základní vzdělání a bez vzdělání	68,1	68,1	64,4	59,3	62,9	65,5	60,4	56,8	56,2	52,9
Střední bez maturity	98,7	98,2	102,0	99,4	101,5	99,5	97,7	100,3	94,4	97
Střední s maturitou	72,4	73,7	74,8	83,1	82,3	77,1	84,4	82,9	82,5	82,1
Vysokoškolské	16,9	17,9	17,4	18,3	16,6	21,9	20,1	19,0	25,1	24,6
CELKEM	**256,2**	**257,9**	**258,7**	**260,2**	**263,3**	**263,9**	**262,5**	**259,0**	**258,1**	**256,7**

Zdroj: ČSÚ

Pokud jde o zdroje – byť nevysokého – absolutního přírůstku počtu **odborníků s vysokoškolským vzděláním v kraji**, jeho fyzickými zdroji jsou:

- saldo migrace studentů denního studia na VŠ
- saldo migrace studentů kombinovaného a distančního studia na VŠ
- saldo migrace dospělé populace s již dříve uzavřeným vysokoškolským vzděláním
- saldo dojížďky a vyjížďky za prací

Pro přesnou kvantifikaci těchto zdrojů nejsou k dispozici potřebné statistické údaje – jejich vliv lze tedy posuzovat jen z „nepřímých indícií".

„Přirozeným" a perspektivním zdrojem daného přírůstku jsou samozřejmě v prvé řadě absolventi VŠ v prezenčním studiu s trvalým bydlištěm v KVK. Síla tohoto zdroje je „podkopána" již tím, že na denní vysokoškolské studium nastupuje o něco nižší podíl příslušníků věkových skupin (zejména (20 - 24), než odpovídá průměru ČR.

V KVK např. podíl věkové skupiny 20 – 24 let na celkové populaci tohoto věku v ČR osciloval po celé období let 2001 - 2010 mezi 3,0 - 3,1 %, podíl kraje na počtu studentů denního studia v ČR (občané ČR) v témže období vzrostl z 2,5 % na 2,7 %. Nižší intenzita zájmu o vysokoškolské studium u mladé populace kraje přitom svědčí **spíše o sociální než prostorové nedostupnosti tohoto typu vzdělávání.**

Pokud celkový přírůstek absolventů s (původně) trvalým bydlištěm v KVK činil v rozmezí let 2001 - 2010 celkem 12,1 tisíc osob, je alarmující, že se ve stejném období zvýšil počet VŠ odborníků na populaci kraje pouze o 4,9 tisíc osob! Karlovarský kraj tak – paradoxně – funguje v rámci ČR jako jeden z nejvýznamnějších „vývozců" vysokoškolsky vzdělaných odborníků.

9. Vzdělávací soustava

9.1. Kapacity a struktura vzdělávací soustavy

Karlovarský kraj zajišťuje činnosti zejména v oblasti středního a vyššího odborného vzdělávání, dále má na starosti vzdělávání dětí, žáků a studentů se zdravotním postižením a znevýhodněním a jazykové, základní umělecké a zájmové vzdělávání. Ve školním roce **2013/14 kraj zřídil tři mateřské školy, sedm základních škol vč. základních uměleckých škol, 27 středních škol a čtyři vyšší odborné školy**. Kromě krajských školských zařízení fungují na území Karlovarského kraje školy zřizované obcemi, soukromými subjekty a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. I když to jsou právě obce, které zřizují naprostou většinu základních a mateřských škol v kraji z důvodu povinnosti zajistit podmínky pro plnění povinné školní docházky dětí s místem trvalého pobytu na svém území, je potřeba se i těmto stupňům vzdělávací soustavy věnovat z pohledu budoucích potřeb v krajské perspektivě. Podrobné hodnocení vzdělávací soustavy v Karlovarském kraji bude dále provedeno odděleně po jednotlivých stupních škol (od ZŠ). Základní údaje jsou pak shrnuty v tabulce č. 12.

Ve školním roce 2013/14 fungovalo v Karlovarském kraji 110 základních škol, které byly v naprosté většině případů zřízeny obcemi. Počet žáků v základních školách dlouhodobě klesal, v současné době dochází ke stabilizaci. Od školního roku 2002/03 do školního roku 2009/10 došlo k poklesu o 9 116 žáků, tedy o více než 16 %. V dalších letech se pokles počtu žáků mírně zpomalil a v současnosti naopak mírně roste, přesto se ve školním roce 2013/2014 vyučoval prakticky shodný počet žáků jako ve školním roce 2010/2011.

Celkové kapacity základních škol v Karlovarském kraji, které činí 41 625, jsou využívány pouze na 56%. Mnohdy se zřizovatelé kapacitou příliš nezabývají a v některých případech, zejména ve velkých městech, kde se nabízí možnost sloučit některé školy, se k tomuto nepopulárnímu opatření neodhodlali. V rámci kraje se vyskytly i takové extrémy, kdy byla kapacita základní školy využívána jen na 9 % (Chyše), celkem v devíti obecních základních školách byla naplněnost nižší než 30 %. Pouze 12 základních škol mělo naplněnost vyšší než 80 %.

Problém nízké obsazenosti základních škol ve vztahu k disponibilním kapacitám v Karlovarském kraji, který je svojí povahou hlavně ekonomický a nikoliv vzdělávací, **bude v nejbližších letech zmírněn demografickým vývojem** a nárůstem počtu dětí ve věku povinné školní docházky: růst počtu dětí ve věku 5 – 9 let bude pokračovat až do roku 2017 a do roku 2025 se nesníží pod současnou hranici. Počet dětí ve věku 10 – 14 let bude dokonce růst až do roku 2022. Budoucí změny počtu žáků by měly být v rámci jednotlivých škol organizačně řešitelné, neboť celková kapacita základních škol v Karlovarském kraji bude stále vysoko nad potřebami.

V Karlovarském kraji působilo ve školním roce 2013/14 celkem 38 **středních škol**, u většiny z nich (přibližně 70 %) byl zřizovatelem Karlovarský kraj. Počet žáků středních škol od školního roku 2004/05 postupně klesá, za 10 let celkem z cca 16,6 tisíc na cca 11,9 tisíc ve školním roce 2014/2015. Dlouhodobý pokles počtu žáků ovlivnil samozřejmě snížení počtu

tříd a průměrného počtu žáků na třídu, který dosáhl ve školním roce 2009/10 hodnoty 22,6 žáka a v současnosti činí 21,4 žáků na třídu. Kromě středních škol působí v Karlovarském kraji také čtyři vyšší odborné školy, které zabezpečují vzdělávání v oborech zdravotnických, cestovního ruchu, sociální pedagogiky a sociální práce. Počet jejich žáků dlouhodobě osciluje mezi 450 - 500 žáky.

Terciární vzdělávání je v Karlovarském kraji realizováno v podobě soukromého vysokého školství a programů veřejných vysokých a soukromých škol sídlících v jiných krajích. V akademickém roce 2014/15 měla na území kraje sídlo jedna soukromá vysoká škola a dále zde působilo šest poboček veřejných (čtyři) a soukromých (dvě) vysokých škol v podobě fakult či středisek. Kromě Ekonomické fakulty Západočeské univerzity v Plzni nabízí všechny ostatní vysoké školy pouze bakalářské studium, a to převážně v kombinované formě. Tyto služby terciárního vzdělávání v kraji sytí poptávku po vysokoškolském vzdělání především u specifické cílové skupiny lidí, kteří nemají zájem studovat mimo kraj, nebyli přijati na vysoké školy mimo kraj nebo studují při zaměstnání. Veřejný sektor v kraji prakticky nemá vliv na to, jaké obory a formy studia a s jakou perspektivou se budou v kraji vyučovat. Primární motivací studentů a škol není při využívání a poskytování těchto služeb zvýšit příspěvek k růstu regionální ekonomiky a rozvoji její konkurenceschopnosti.

Talentovaní absolventi středních a vyšších odborných škol většinou opouštějí kraj a pokračují v inženýrských, magisterských a postgraduálních studiích na vysokých školách mimo Karlovarský kraj. Podle analýz Ústavu pro informace ve vzdělávání jde 90 % studentů Karlovarského kraje studovat na vysokou školu mimo kraj (42 % do Prahy, 26 % do Plzně), a v kraji tak studuje nejméně studentů vysokých škol v poměru k počtu obyvatel v rámci ČR. Navíc se studenti vracejí do regionu velmi málo. Nelze přitom předpokládat, že v Karlovarském kraji vznikne v dohledné době významné centrum vysokoškolského vzdělávání a že kraj dokáže poskytovat vzdělání v široké řadě oborů, a to z řady objektivních příčin. I proto bude stále řada studentů odcházet za studiem do jiných krajů. Důležité je snažit se tyto absolventy nalákat zpět do Karlovarského kraje tak, aby zde byl dostatek vzdělané pracovní síly. To je možné jedině tím, že kraj nabídne těmto lidem zajímavé a atraktivní nejenom pracovní příležitosti, ale i další služby. Identifikace úspěšných (původem místních) obyvatel a rozvíjení jejich vazeb na Karlovarský kraj a jeho hospodářskou základnu představuje možnost, jak vyvážit negativní efekt selektivní migrace. Kraj by se měl snažit podpořit rozvoj kooperačních vazeb mezi firmami a školami (a to včetně vysokých škol působících mimo kraj) a mezi firmami a studenty s cílem zajistit si do budoucna dostatek relevantně kvalifikovaných lidských zdrojů pro rozvoj místních podniků.

Tabulka 12: Vybrané údaje o vzdělávání v Karlovarském kraji

	Školní rok		
	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Předškolní vzdělávání			
Školy	120	122	121
Třídy	378	387	391
Děti	9 278	9 542	9 565
Učitelé	709	732	739
Základní vzdělávání			
Školy	110	108	107
Třídy	1 224	1 189	1 199
Žáci	22 899	23 065	23 345
Učitelé	1 677	1 642	1 631
Vzdělávání ve středních školách[1)]			
Školy	38	38	38
Třídy	634	591	557
Žáci	13 770	12 650	11 894
Učitelé	1 169	1 100	1 036
V tom vyučující:			
Obory gymnázií			
Školy	10	10	10
Třídy denního studia	136	130	128
Žáci	3 479	3 363	3 354
obory odborného vzdělání na středních školách (bez nástavbového studia)[1)]			
Školy	32	32	32
Třídy denního studia	428	398	374
Žáci	9 393	8 616	7 992
Obory nástavbového studia			
Školy	11	11	10
Třídy denního studia	18	15	14
Žáci	898	671	548
Vzdělávání na konzervatořích			
Školy	-	-	-
Žáci	-	-	-
Učitelé	-	-	-
Vyšší odborné vzdělávání			
Školy	4	4	4
Studijní skupiny denního studia	20	19	20
Studenti	464	454	484
Učitelé	40	37	36
Vysokoškolské studium			
Školy	1	1	1
Studenti (fyzické osoby) státního občanství ČR[2)]	7 168	7 039	6 672

Zdroj: ČSÚ

1) počet škol celkem není součtem škol podle jednotlivých oborů, protože školy mohou realizovat činnost souběžně v různých oborech vzdělávání

2) studenti veřejných a soukromých vysokých škol podle kraje trvalého bydliště

Kvalitu základních a středních škol v Karlovarském kraji je možné hodnotit jednak přímo prostřednictvím šetření **České státní inspekce – výsledky šetření PISA** (Programme for International Student Assesment), dále také nepřímo skrze míru nezaměstnanosti jejich absolventů, která vyjadřuje, kolik procent absolventů dané kategorie vzdělání či skupiny oborů zůstane bez zaměstnání. Výsledky ze šetření PISA jsou v podobě inspekčních zpráv k dispozici na webovém portále **www.csicr.cz.**

Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů středních škol a vyšších odborných škol činila k 30. 9. 2014 v Česku 4,2 %, přičemž ji charakterizují výrazné regionální rozdíly. Karlovarský kraj **měl nezaměstnanost absolventů středních škol a vyšších odborných škol k 30. 9. 2014 ve výši 4,0 %, tj. celkem 653 nezaměstnaných absolventů (čerpáno z portálu MPSV).** 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 Karlovarském kraji vysvětlovat pouze celkově vysokou úrovní nezaměstnanosti, ale je potřeba hledat příčiny v samotném systému středního a vyššího školství.

Jak ukazují výsledky průzkumů[2], 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 špatnou kvalitu absolventů, které musí na své náklady doškolovat. Významným problémem je rovněž špatná komunikace s vedením některých odborných škol, která neumožňuje navázání užší spolupráce. Největší nedostatek 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 v Karlovarském kraji a struktury regionální ekonomiky podle zaměstnanosti. Vzdělávání v oborech, v nichž by absolventi velmi obtížně našli v kraji uplatnění, a naopak neexistence absolventů poptávaných oborů na trhu, mohou být jednou z příčin vysoké nezaměstnanosti absolventů a obecně problémů místní ekonomiky. V tabulce 13 je znázorněna sektorová a odvětvová struktura ekonomiky Karlovarského kraje dle zaměstnanosti společně s počty a podíly absolventů příslušejících vzdělávacích oborů. Ze srovnání zřetelně vyplývá nesoulad mezi zaměstnaností v průmyslu a stavebnictví a podílem absolventů příslušejících oborů, kterých je z tohoto pohledu nedostatek. Naopak střední školy opouští vyšší počet absolventů oborů zaměřených na zemědělství a především služby,

[2] Průzkum podnikatelského prostředí v letech 2007 a 2008, Průzkum ke vzniku metodických center z roku 2010

než je zaměstnaných v místní ekonomice. V rámci zpracovatelského průmyslu je nejvyšší zaměstnanost v Karlovarském kraji především v těchto odvětvích: č. 23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků, č. 25 Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení, č. 29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů) přívěsů a návěsů a č. 27 Výroba elektrických zařízení[3]. Ve struktuře vzdělávacích oborů začleněných do zpracovatelského průmyslu dominuje Strojírenství a strojírenská výroba (44 % absolventů), dále Elektrotechnická, telekomunikační a výpočetní technika (24 %), Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů (10 %) a Potravinářství a potravinářská chemie (10 %). Vysoká zaměstnanost v lázeňství spojená se zdravotní a sociální péčí a zároveň s cestovním ruchem a službami v ubytování, stravování a pohostinství odpovídá výraznému zaměření středních škol na tyto obory.

Tabulka 13: Porovnání oborové struktury zaměstnanosti a středního odborného vzdělávání v Karlovarském kraji v roce 2013

Struktura		Zaměstnaní		Absolventi SŠ a VOŠ		
		tis. osob	%	obor	počet	%
podle sektorů	Zemědělství	2,5	1,7	-	71	2,8
	Průmysl (vč. stavebnictví)	54	38,3	-	461	18,6
	Služby	84,6	59,9	-	1937	78,4
podle vybraných odvětví ekonomické činnosti	Zemědělství, lesnictví a rybářství	2,5	1,7	41	71	2,8
	Těžba a dobývání	5,0	3,5	21	0	0,0
	Zpracovatelský průmysl	34,8	24,6	23,26,28, 29,31,33	361	14,6
	Stavebnictví	10,9	7,7	36	100	4,0
	Velkoobchod a maloob.; opr. mot. Vozidel	16,8	11,9	66	69	2,8
	Doprava a skladování	8,1	5,7	37	48	1,9
	Ubytování, stravování a pohostinství	11,1	7,8	65	454	18,3
	Administrativní a podpůrné činnosti	3,1	2,1	63,69	304	12,3
	Veřejná správa a obrana; povinné Sociální zabezpečení	9,6	6,8	68	99	4,0
	Vzdělávání	8,7	6,1	75	49	2,0
	Zdravotní a sociální péče	12,3	8,7	53	71	2,8
	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	2,2	1,5	82	40	1,6
	Ostatní činnosti	15,1	10,7	64,78	130	5,2
Celkem		**141,1**	**100,0**		**2469**	**100,0**

Poznámka: Do počtu absolventů středních a vyšších odborných škol se nezapočítávají absolventi gymnaziálního vzdělávání.

Zdroj: ČSÚ – Statistická ročenka Karlovarského kraje 2014, Absolventi - Ústav pro informace ve vzdělávání – výkazy k 30. 9. 2013

[3] Statistická ročenka Karlovarského kraje 2010, ČSÚ, 2010

9.2. Celoživotní vzdělávání

Celoživotní učení je fenoménem zejména posledních dvou desetiletí. Představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání a jeho organizačního principu. Všechny možnosti učení, ať už v tradičních vzdělávacích institucích tak mimo ně, jsou vnímány jako jediný propojený celek. Celoživotní učení lze v podstatě rozdělit na dvě základní etapy – počáteční a další vzdělávání. Kategorie počáteční vzdělávání představuje nezbytný základ a řadí se do ní základní, střední nebo terciární vzdělávání.

Další vzdělávání je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností či kompetencí pomáhajících zlepšení společenského či pracovního uplatnění jednotlivce. Za další vzdělávání je považován jakýkoliv typ vzdělávání nebo učení, který probíhá po prvním vstupu daného jedince na trh práce a to jak v pozici zaměstnaného tak nezaměstnaného. Další vzdělávání je rozděleno do těchto tří typů:

1) **Formální vzdělávání**: je realizováno především ve školách, účastníci vzdělávání mohou vstupovat i do školských forem, ve kterých se poskytuje převážně počáteční vzdělávání, s cílem doplnit si doposud získané vzdělání,
2) **Neformální vzdělávání**: je poskytováno zaměstnavateli, soukromými vzdělávacími institucemi, neziskovými organizacemi či školskými zařízeními,
3) **Informální vzdělávání**: k tomuto vzdělávání dochází nahodile, často není pevně zaměřené ani organizované (například prostřednictvím televize, kontaktů s ostatními lidmi apod.).

V současné době se nejvíce pozornosti zaměřuje na další vzdělávání zaměřené na rozvoj aktuální kvalifikace nebo získání nové, tedy na další vzdělávání napojené na trh práce. Do této kategorie patří především další profesní vzdělávání – kvalifikační vzdělávání a další profesní vzdělávání – rekvalifikace.
Informace o dalším vzdělávání jsou získávány a hodnoceny zejména pomocí speciálních šetření, organizovaných ČSÚ. Výjimku představuje oblast rekvalifikací, které jsou zajišťovány a vyhodnocovány Ministerstvem práce a sociálních věci ČR a jim řízenými institucemi.
Zájem dospělých o další vzdělávání včetně odborné přípravy je monitorován pomocí ukazatelů vypovídajících o účasti dospělých na odborné přípravě a na dalším vzdělávání, které probíhá formou večerního, kombinovaného, dálkového nebo distančního studia, které jedinci mohou pomoci zajistit udržení, růst a rozvoj kvalifikační úrovně. Většina kurzů v rámci dalšího vzdělávání však probíhá mimo vzdělávací systém a za tuto oblast nejsou statistická data k dispozici. Statisticky je tedy podchycena pouze malá část dalšího vzdělávání.

V rámci vzdělávací soustavy Karlovarského kraje realizují další vzdělávání dospělých prakticky všechny druhy vzdělávacích institucí s výjimkou předškolních zařízení. Střední školy nabízejí další vzdělávání především formou rekvalifikačního studia, přičemž některé kurzy jsou hrazeny úřady práce. Dále některé střední školy organizují kurzy jednotlivých předmětů či ucelených částí učiva, případně další specializované kurzy. Porovnáme-li nabídku dalšího vzdělávání mezi jednotlivými středními školami v kraji, nejlépe je na tom okres Karlovy Vary,

kde ve školním roce 2013/14 nabízely další vzdělávání celkem 3 střední školy. V okrese Cheb realizovala další vzdělávání 1 střední škola (Střední zdravotnická škola a vyšší odborná škola Cheb) a v okrese Sokolov také jedna střední škola (Soukromá obchodní akademie Sokolov, s.r.o.).
Prvním ukazatelem, který je v rámci dalšího vzdělávání monitorován, je podíl žáků v ostatních formách vzdělávání. Ve všech krajích dominovaly dva druhy vzdělávání – nadstavbové v oborech středních škol a vzdělávání na vyšších odborných školách. V nástavbovém studiu v oborech středních škol má Karlovarský kraj v rámci ČR nejlepší pozici (1. místo). Této formy vzdělávání využilo v kraji v roce 2013 celkem 461 žáků /studentů (průměr ČR 55,8 %).

Ostatní formy vzdělávání jsou nejčastěji vyhledávány na vyšších odborných školách. V rámci celé České republiky možnost tohoto druhu vzdělávání využilo celkem 28,7 % studujících, v Karlovarském kraji byl zájem o tuto formu vzdělávání pod průměrem ČR (7,6 %, tj. 12. místo v rámci ČR).

Vztah nabídky a poptávky na trhu práce

10. Absorpční kapacita trhu práce

Absorpční kapacita trhu má svou **kvantitativní** stránku, v níž jde o absolutní míru uplatnění (resp. neuplatnění) disponibilních pracovních zdrojů na krajském trhu práce. Jde tedy o míru ekonomické aktivity a míru nezaměstnanosti. Za neúplným čerpáním nabídky práce však zpravidla stojí **kvalitativní** (strukturální) nesoulad této nabídky s reálnou, resp. očekávanou poptávkou po pracovních silách.

10.1. Míra ekonomické aktivity

Karlovarský kraj patří v porovnání s ostatními regiony mezi kraje s relativně vysokou mírou ekonomické aktivity všech věkových skupin. V roce 2013 ekonomicky aktivní složka obyvatelstva představovala 52,2 % z celkového počtu obyvatel. Až do 90. let 20. století patřil Karlovarský kraj mezi kraje s nadprůměrnou ekonomickou aktivitou obyvatel. Na začátku 90. let 20. století se však ekonomická aktivita obyvatel Karlovarského kraje začala snižovat a tento klesající trend pokračoval i v dalším období 2000 – 2013. I přes tento pokles se ovšem ekonomická aktivita obyvatel Karlovarského kraje udržela mezi nejvyššími v porovnání s ostatními regiony ČR (viz tab. č. 14).

Tabulka 14: Ekonomická aktivita obyvatel (VŠPS) v Karlovarském kraji

	2011	2012	2013
Obyvatelstvo celkem	**303,5**	**302,8**	**301,2**
Z toho:			
ekonomicky aktivní populace 15 a více let (pracovní síla)	154,7	154,8	157,1
Z toho: zaměstnaní v NH	141,5	138,6	141,1
Nezaměstnaní	13,2	16,2	16,0
Ekonomicky neaktivní	148,8	148,1	144,0
Z toho: Důchodci	68,0	66,8	67,8
Studenti	21,6	19,1	19,6
Děti do 14 let	44,5	44,7	44,5
Ostatní	14,7	17,5	12,1

Zdroj: ČSÚ

Vzhledem k dlouhodobě vysoké nezaměstnanosti, je v kraji relativně průměrná míra zaměstnanosti (z republikového i celoevropského pohledu) a celkový počet zaměstnaných představuje pouze 46,8 % obyvatel kraje.

Využití pracovní síly odpovídá v Karlovarském kraji podílům v rámci celé České republiky. Největší podíl pracovní síly na trhu práce představují ekonomicky aktivní obyvatelé v postavení zaměstnanců - přibližně 85 %, což je spolu s Moravskoslezským a Ústeckým krajem nejvíce ze všech regionů ČR. Podíl soukromých subjektů – podnikatelů na trhu práce

(13,9 %) se v kraji naopak pohybuje pod průměrem ČR (16,2 %) a kraj z pohledu tohoto ukazatele zaujímá 9. místo v porovnání s ostatními regiony, což je důsledkem zejména poměrně výrazného poklesu po roce 2009. K poklesu došlo hlavně u skupiny osob samostatně podnikajících. Jednou z příčin poklesu je pravděpodobně také úbytek skupiny cizinců s platným živnostenským oprávněním.

10.2. Míra nezaměstnanosti

Karlovarský kraj patří mezi kraje s trvale nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti s výraznějšími rozdíly i uvnitř kraje. Míra nezaměstnanosti se v Karlovarském kraji do roku 2003 pohybovala pod průměrem ČR, ale následně došlo k výraznému nárůstu a od roku 2004 pohybuje výrazně nad průměrem ČR.

Tabulka 15: Vývoj míry nezaměstnanosti v krajích ČR (VŠPS)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ČR celkem	**7,9**	**7,1**	**5,3**	**4,4**	**6,7**	**7,3**	**6,7**	**7,0**	**7,0**
Hl. m. Praha	3,5	2,8	2,4	1,9	3,1	3,8	3,6	3,1	3,1
Jihočeský kraj	5,0	5,1	3,3	2,6	4,3	5,3	5,5	5,7	5,2
Plzeňský kraj	5,1	4,6	3,7	3,6	6,3	5,9	5,1	4,8	5,2
Karlovarský kraj	10,9	10,2	8,2	7,6	10,9	10,8	**8,5**	**10,5**	10,2
Ústecký kraj	14,5	13,7	9,9	7,9	10,1	11,2	9,8	10,8	9,4
Liberecký kraj	6,5	7,7	6,1	4,6	7,8	7,0	7,2	9,3	8,3
Královéhradecký kraj	4,8	5,4	4,2	3,9	7,7	6,9	7,1	7,1	8,2
Pardubický kraj	5,6	5,5	4,4	3,6	6,4	7,2	5,6	7,7	8,4
Kraj Vysočina	6,8	5,3	4,6	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7
Jihomoravský kraj	8,1	8,0	5,4	4,4	6,8	7,7	7,5	8,1	6,8
Olomoucký kraj	10,0	8,2	6,3	5,9	7,6	9,1	7,6	7,7	9,2
Zlínský kraj	9,4	7,0	5,5	3,8	7,3	8,5	7,6	7,4	6,8
Moravskoslezský kraj	14,7	14,5	13,9	12,0	8,5	7,4	9,7	10,2	9,5
Česko	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7

Zdroj: ČSÚ - Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2014

Pro popis vývoje nezaměstnanosti je dalším významným ukazatelem celková doba evidence uchazečů o zaměstnání. I bez vazby na další dopady nezaměstnanosti do sociální soudržnosti, sociálního systému a rodinného života konkrétních osob, je délka evidence dokladem zdravě fungujícího trhu práce. Na dobře fungujícím trhu práce je stabilně určité procento osob bez zaměstnání, a to z důvodu přirozené změny zaměstnání apod., přičemž se dá očekávat, že tito lidé v poměrně krátké době nové zaměstnání najdou. Naopak, výraznější zastoupení dlouhodobě evidovaných osob ukazuje na strukturální problémy na trhu práce – většinou z důvodu nesouladu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce především z hlediska vzdělání a odbornosti, případně závažných posunů na trhu práce a v celé ekonomice kraje.

Aktuálním problémem kraje je neustále rostoucí podíl dlouhodobě nezaměstnaných: v roce 2010 představovala z celkového počtu uchazečů o zaměstnání tato skupina (nezaměstnaní déle než 12 měsíců) 36,3 %, v roce 2011 41,1 %, v roce 2013 pak již 42,4 %.

Tabulka 16: Neumístění uchazeči o zaměstnání podle délky evidence a okresů k 31. 12. 2013

Kraj, okresy	Uchazeči celkem	Podle délky evidence						Průměrná délka evidence (dny)
		do 3 měsíců	3 až 6 měsíců	6 až 9 měsíců	9 až 12 měsíců	12 až 24 měsíců	24 měsíců a více	
Karlovarský kraj	**19 600**	**4 452**	**3 180**	**1 897**	**1 769**	**3 565**	**4 737**	**625**
Cheb	4 925	1 351	865	508	444	842	915	474
Karlovy Vary	7 530	1 696	1 199	751	713	1 327	1 844	659
Sokolov	7 145	1 405	1 116	638	612	1 396	1 978	694

Zdroj: Úřad práce ČR, pobočka K. Vary

Z analýzy struktury uchazečů o zaměstnání, evidovaných v roce 2013 vyplývá, že **na nezaměstnanosti se dlouhodobě podílejí některé specifické skupiny občanů, kteří jsou hůře umístitelní do nového zaměstnání** než ostatní uchazeči. Jedná se o skupiny uchazečů o zaměstnání, které charakterizují určité objektivní okolnosti, které brání rychlému a bezproblémovému zprostředkování nového vhodného zaměstnání.

Do těchto skupin spadají:

- **Uchazeči s nízkým vzděláním a odbornou kvalifikací a uchazeči s nízkou flexibilitou na trhu práce.** Zaměstnavatelé mají i nadále malý zájem o zaměstnance bez vzdělání nebo s nízkým vzděláním. Na trhu práce jsou stále více vyžadováni především uchazeči s kvalifikací a praxí. Problémem je i skupina starších uchazečů, kteří neumí pracovat s novými trendy, např. s informačními technologiemi, nebo jim chybí znalost světového jazyka, a nesplňují tak požadavky zaměstnavatelů pro řádný výkon práce. K těmto novým trendům často nemají uchazeči ani pozitivní vztah.
- **Uchazeči pečující o děti do 15 let věku.** Zaměstnavatelé často zřizují provozy s prací na směny nebo s pracovní dobou, která koliduje s pracovní dobou školek a školních družin. Vzhledem k limitující provozní době mateřských škol či družin je pro tyto osoby problematické pracovat ve směnném provozu, o víkendech či dojíždět za prací do větší vzdálenosti. Bohužel na trhu práce v České republice zaměstnavatelé zřídka kdy využívají možnost zaměstnat tyto osoby na zkrácený pracovní úvazek nebo jiné flexibilní formy práce.
- **Uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci déle než 5 měsíců).** Největším problémem této skupiny se stává především ztráta pracovních návyků a snížená pracovní motivace. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči jsou zejména uchazeči s nízkou kvalifikací obtížně uplatnitelní na trhu práce, dále uchazeči sociálně vyloučení a závislí na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění. U uchazečů kvalifikovaných se jedná zejména o pokles konkurenceschopnosti způsobený nevyužíváním své kvalifikace a znalostí.
- **Uchazeči se skrytým nezájmem o zaměstnání.** V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou trvale uchazeči, kteří ve skutečnosti nemají skutečný zájem o zprostředkování

zaměstnání. Využívají sociálního systému, který není motivační a kdy je pro výplatu sociálních dávek nezbytná evidence na úřadu práce. Tito občané si práci nehledají, dokládají úřadu práce časté pracovní neschopnosti a všemi způsoby se snaží, aby jim úřad práce zaměstnání nenabízel, nebo je do nabízené práce zaměstnavatel nepřijal. Měsíční příjem sociálních dávek je zpravidla větší či stejný jako předpokládaný výdělek v zaměstnání, neboť se převážně jedná o uchazeče s nízkým vzděláním (základním, nedokončeným základním nebo bez vzdělání), kde je předpoklad výdělku na hranici minimální mzdy. Prokazování, že o práci zájem tito lidé nemají, je však vzhledem k celkovému nedostatku pracovních příležitostí velice obtížné a zdlouhavé. Další výhodou pro tyto uchazeče o zaměstnání je státem hrazené zdravotní pojištění.

- **Uchazeči starší 55 let věku.** Nezaměstnanost uchazečů starších 55 let ovlivňuje celá řada faktorů. Lidé si nevěří, velmi často si stěžují na věkovou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, a to se odráží i na jejich ochotě pokusit se změnit svou situaci. Na trhu práce se stále ještě setkáváme i s předsudky ze strany zaměstnavatelů. Tito zaměstnavatelé obvykle propouštějí jako první právě osoby starší 55 let věku. Jako důvod uvádějí pomalost, nízkou flexibilitu, neochotu se učit nové věci, neznalost světových jazyků, nových trendů, informačních technologií, neschopnost rychlého a pohotového řešení problému apod. Velmi často se setkáváme i s tím, že zaměstnat absolventa školy je pro zaměstnavatele mnohem levnější a ekonomičtější, než zaměstnat člověka s dlouholetou praxí. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou pak nižší. Bohužel málokterý manažer si uvědomí, že dlouholeté pracovní zkušenosti starších pracovníků a jejich minimální fluktuace a oddanost firmě se mu v budoucnu mnohonásobně vrátí. Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost osob starších 50 let jsou i zdravotní potíže.

Nově se rodícím problémem je také stále rostoucí počet i **podíl nezaměstnaných v nejmladších věkových skupinách**. Nejvíce postiženi jsou absolventi základních škol bez dalšího vzdělání a ani absolvování středních škol před problémy se vstupem na trh práce příliš neochrání (viz tab. č. 17).

Tabulka 17: Nezaměstnaní a obecná míra nezaměstnanosti (ILO) podle věku a vzdělání (VŠPS) v Karlovarském kraji

	2011	2012	2013
Nezaměstnaní celkem (tis. osob)	**13,2**	**16,2**	**16,0**
z toho ve věku:			
15–24 let	2,6	3,7	3,8
25–34 let	3,0	4,2	4,2
35–44 let	2,5	3,3	4,2
45–54 let	3,4	3,0	2,3
55 a více let	1,6	2,0	1,5
Vzdělání			
Základní a bez vzdělání	4,3	5,6	5,6
Střední bez maturity	5,8	6,3	6,8
Střední s maturitou	2,9	3,2	3,3
Vysokoškolské	0,2	1,0	0,3
Obecná míra nezaměstnanosti celkem (%)	**8,5**	**10,5**	**10,2**
z toho ve věku:			
15–24 let	18,1	26,4	27,5
25–34 let	8,5	12,1	12,4
35–44 let	5,8	7,6	9,5
45–54 let	9,0	8,2	6,2
55 a více let	6,9	7,8	5,4
Vzdělání			
Základní a bez vzdělání	24,4	33,9	30,0
Střední bez maturity	8,2	9,9	10,5
Střední s maturitou	5,4	5,8	5,9
Vysokoškolské	-	5,3	-

Zdroj: Úřad práce ČR, pobočka K. Vary

10.3. Volná místa

Úřadem práce evidovaná volná pracovní místa tvoří jen zlomek ve vztahu k počtu evidovaných nezaměstnaných. Počet volných pracovních míst je navíc zřetelně zatížen sezónností (viz tab. č. 18).

Tabulka 18: Stav a vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2011, 2012 a 2013 v Karlovarském kraji

Měsíc	Volná místa			
	2011	2012	2013	2014
Leden	817	1 131	948	995
Únor	928	1 123	1051	1410
Březen	1 031	1 285	1118	1390
Duben	1 105	1 379	1090	1265
Květen	1 234	1 451	1421	1518
Červen	1 074	1 403	1520	1371
Červenec	1 181	1 449	1242	1577
Srpen	1 423	1 463	1115	1542
Září	1 248	1 404	1246	1714
Říjen	1 173	1 462	1066	1901
Listopad	1 139	1 216	1155	1760
Prosinec	1 088	1 027	1275	1648

Zdroj: Zpráva o krajském trhu práce APZ za rok 2014

Na jedno takto evidované volné pracovní místo připadalo v měsíci prosinci 2014 cca 10,5 uchazečů o zaměstnání. V měsíci prosinci 2012 připadalo na jedno volné pracovní místo v Karlovarském kraji cca 15 uchazečů o zaměstnání.

Je třeba ovšem poznamenat, že evidence Úřadu práce s ohledem na zrušení ohlašovací povinnosti zaměstnavatelů nepostihuje veškerou nepokrytou poptávku po pracovních silách. V praxi se do této evidence dostávají především ta volná pracovní místa, kde zaměstnavatelé i uchazeči o práci očekávají větší účinnost zprostředkovatelské aktivity úřadů práce. Jde tedy spíše o místa se „standardními“ kvalifikačními požadavky.

10.4. Strukturální dysfunkce trhu práce

Strukturální dysfunkce trhu práce se týkají především práce kvalifikované a jde v nich o kvalitativní nesoulad mezi zaměstnavateli poptávanou profesní a kvalifikační strukturou pracovních sil a schopnost (resp. neschopnost) místních zdrojů pracovních sil strukturou své nabídky tuto poptávku pokrývat. Z hlediska dynamiky vztahu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce je klíčová míra souladu mezi kvalifikací absolventů SŠ a VŠ a kvalifikací požadovanou zaměstnavateli. Zde již dnes existující nesoulad (viz tab. č. 13) v podmínkách Karlovarského kraje může znamenat vážný problém (viz tab. č. 19).

Tabulka 19: Porovnání poptávky po pracovní síle a nabídky absolventů SŠ a VŠ v KV kraji 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 rybářství	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: Analýza zaměstnanosti Karlovarského kraje, RPIC-ViP, s.r.o. , Ostrava, 2013

Odhadovaná poptávka po pracovní síle v období 2014 - 2020 bude tedy kryta nabídkou absolventů středních a vysokých škol zhruba z poloviny. Převis nabídky je predikován pro odvětví **Zemědělství, lesnictví a rybářství** a **Ubytování, stravování a pohostinství**.
Naopak nejkritičtější odvětví, která budou na základě odhadované poptávky problematická v rámci pokrytí novými absolventy, jsou **Doprava a skladování, Zdravotnictví, Vzdělávání a Průmysl**.

Problém ovšem neexistuje jen na straně nabídky (její kvalifikační struktury), ale i na straně poptávky, která není schopna generovat dostatečný počet pracovních míst pro vysoce kvalifikované pracovní síly. Z hlediska potřeby modernizace ekonomické struktury Karlovarského kraje je zde velkou bariérou **nízká absorpční kapacita regionálního trhu práce**, pokud jde o osoby s vysokoškolským vzděláním. Dokazuje to mj. skutečnost, že i ti absolventi vysokých škol, kteří se po ukončení svého studia vrátí do KVK, nacházejí uplatnění

na trhu práce obtížněji, než činí průměr ČR. V roce 2012 činila v rámci ČR míra celkové neúspěšnosti uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce 3,5 %, v KVK šlo o 5,3 %. Rozdíl sice není nijak dramatický (a obecně i v KVK platí, že absolvování vysoké školy je dobrým předpokladem pro poměrně bezproblémové uplatnění na trhu práce), přesto signalizuje, že „dychtivost" trhu práce i po tak „nedostatkovém zboží" jakým jsou v kraji vysokoškolští odborníci, je velmi limitovaná!

Udržet více studentů a následně také absolventů (resp. obecně odborníků s vysokoškolským vzděláním) v kraji je možné jedině **prostřednictvím nabídky zajímavých a atraktivních profesí a oborů,** v nichž by se mohli tito odborníci uplatnit – čili změnou sociálně – ekonomické struktury kraje.

11. Mzdy a platy

Dalším faktorem negativně ovlivňujícím trh práce v Karlovarském kraji je hladina mezd, která je zde nejnižší mezi kraji ČR (viz tab. č. 20). Vysvětlení může spočívat jednak ve vysoké nezaměstnanosti v kraji, která umožňuje zaměstnavatelům realizovat mzdově úspornou politiku, zvláště u skupin s nižší, resp. „standardní" kvalifikací. Tlak na mzdy však vytváří zejména skutečnost **nízké produktivity práce** dosahované v naprosté většině odvětví ekonomiky kraje. Při dané konkurenceschopnosti v těchto odvětvích (viz kap. 6. 1.) firmám často nezbývá nic jiného než hledat úspory právě ve mzdových nákladech. Právě reálná (ne)schopnost zaměstnavatelů adekvátně ohodnotit i kvalifikovanou práci, kterou poptávají, vysvětluje značný současný i perspektivní rozdíl mezi nepokrytou bilanční poptávkou po kvalifikované práci (viz tab. č. 19) a faktickým rozsahem vytvořených pracovních příležitostí pro osoby s vyšší kvalifikací.

Paradoxně se ale tato slabina netýká výše odměňování osob s vysokoškolským vzděláním. **V této skupině se kraj ve výši průměrné mzdy v posledních letech pohybuje mezi 6. a 7. místem mezi kraji ČR.** Důvodem této situace je fakt, že největší část „vysokoškoláků" v kraji se koncentruje jednak v odvětvích, kde je odměňování relativně nezávislé na vývoji produktivity práce v regionu (veřejná správa, zdravotnictví), jednak ve specializovaných profesích v odvětvích těžby a energetiky (čili v odvětvích s relativně vysokou úrovní mezd, kde navíc kraj zaujímá v průměrné mzdě 2. místo v ČR). Zbývající odvětví ekonomiky kraje, tedy jak zpracovatelský průmysl, tak sektor veřejných i soukromých služeb, mohou (obecně, čest výjimkám!) mzdově konkurovat výše zmíněným odvětvím jen stěží a vysokoškolští odborníci jsou tak pro ně – při současné úrovni produktivity práce – obtížně dostupným „zbožím".

Tabulka 20: Zaměstnanci a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy podle krajů v roce 2013

ČR, kraje	Průměrná hrubá měsíční mzda (Kč)	
	přepočtené počty	fyzické osoby
Česká republika	**25 078**	**24 246**
Hl. m. Praha	32 881	31 439
Středočeský	24 908	24 160
Jihočeský	22 434	21 729
Plzeňský	23 863	23 159
Karlovarský	**21 514**	**20 854**
Ústecký	22 634	22 008
Liberecký	23 032	22 345
Královéhradecký	22 639	21 927
Pardubický	22 088	21 428
Vysočina	22 493	21 901
Jihomoravský	24 206	23 339
Olomoucký	22 236	21 488
Zlínský	21 939	21 301
Moravskoslezský	23 033	22 385

Zdroj: ČSÚ, pracovištní metoda, předběžné údaje

Zhodnocení dosavadních zkušeností s politikou trhu práce v KVK

12. Výčet strategických dokumentů kraje a zhodnocení jejich účinnosti

Strategie rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje je prvním strategickým dokumentem, pořizovaným krajem, který je věnován řešení problematiky regionálního trhu práce. Vzhledem k průřezovému charakteru této problematiky ovšem nepřekvapí, že v minulosti byla zpracována a orgány kraje přijata řada strategických dokumentů, jednak „střechového" charakteru, v nichž otázky zaměstnanosti byly jen jedním z aspektů komplexní rozvojové strategie, jednak dílčího charakteru, tj. věnovaných některému z dílčích faktorů ovlivňujících trh práce, nebo některému z klíčových odvětví ekonomiky kraje.

Do první skupiny patří především aktuální a platný **Program rozvoje Karlovarského kraje pro období 2014 - 2020** (2012) a s ním obsahově provázaná **Strategie rozvoje konkurenceschopnosti KVK 2013 – 2020** (2012), resp. též předchozí **Program rozvoje Karlovarského kraje pro období 2007 – 2013** (2007).

Do druhé skupiny patří aktuální a platný **Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Karlovarského kraje** (2012) a dosud platná, nicméně již obsahově zastaralá **Strategie rozvoje lidských zdrojů** (2008), případně i **Program rozvoje cestovního ruchu a lázeňství v Karlovarském kraji** (2007), který se však problematice zaměstnanosti věnuje skutečně jen okrajově.

Vedle toho kraj v posledních letech pořídil **řadu zajímavých analytických studií,** dotýkajících se problematiky trhu práce.

Jde zejména o tyto dokumenty:

- Analýza zaměstnanosti Karlovarského kraje (2013)
- Krajská příloha za Karlovarský kraj k Národní RIS3 (2014)
- Analýza inovačního potenciálu terciárního vzdělávání (2009)
- Analýza inovačního potenciálu firem Karlovarského kraje (2010)
- Lokální analýza v rámci projektu W4T (2012)
- Studie Budoucnost uprostřed Evropy - možnosti přeshraniční spolupráce v česko-bavorském a česko-saském pohraničí (2013).

Všechny jmenované dokumenty byly využity jako inspirace při tvorbě analytické části Strategie rozvoje zaměstnanosti, v případě strategických dokumentů šlo o využití analýz v nich obsažených. Současně se předmětem průzkumu stal i způsob práce se schválenými strategickými dokumenty, čili jak a do jaké míry byly implementovány, resp. do jaké míry ovlivnily praxi řízení a koordinaci rozvoje kraje. Oba aspekty jsou u jednotlivých dokumentů dále popsány.

Program rozvoje Karlovarského kraje pro období 2014 - 2020

(vč. Strategie rozvoje konkurenceschopnosti KVK)

Obsah analýzy:

Při zpracování analytické části bylo vycházeno z vybraných statistik Českého statistického úřadu (ČSÚ) a z Programu rozvoje Karlovarského kraje 2007 - 2013.

Analýza vycházela zejména z těchto údajů:

1) Počet obyvatel kraje a jeho vývoj v čase
2) Vývoj HDP/obyvatele
3) Reálný roční růst HDP KVK a ČR
4) Vývoj regionální produktivity práce KVK a ostatní kraje
5) Vývoj podílů ekonomických sektorů na tvorbě HPH
6) Tvorba HPH v jednotlivých sektorech hospodářství
7) Počet zaměstnanců ve VaV
8) Struktura zaměstnanosti dle NACE
9) Vývoj podílu soukromých subjektů
10) Vývoj míry nezaměstnanosti
11) Struktura nezaměstnaných dle délky nezaměstnanosti
12) Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Analýza byla rozdělena do následujících okruhů, přičemž v každém z nich jsou použity různé analytické metody a přístupy:

- Makroekonomická analýza – postavení kraje v ČR a v Evropě
- Internacionalizace ekonomiky, její zapojení do globálních hodnotových řetězců
- Odvětvová specializace ekonomiky kraje, inovační systém kraje
- Cestovní ruch a lázeňství
- Trh práce
- Demografická projekce a věková struktura populace
- Školství
- Sociální služby
- Zdravotnictví
- Doprava pozemní a letecká
- Životní prostředí a infrastruktura ŽP
- Územní rozdíly
- Porovnání Karlovarského kraje s německými regiony

Pokud jde o rozbor samotného trhu práce, dospívá analýza k těmto závěrům:

Klíčové výzvy/problémy:

Nadprůměrná míra nezaměstnanosti

Ekonomické postavení Karlovarského kraje se v důsledku relativně pomalého ekonomického oživení na přelomu století v porovnání s ostatními regiony postupně velmi zhoršilo a dopad globální ekonomické krize je delší a intenzivnější, čímž se odstup od ostatních krajů spíše zvětšuje. **Zhoršující se ekonomický vývoj kraje se projevuje negativně na vývoji nezaměstnanosti na trhu práce a Karlovarský kraj se dlouhodobě potýká s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti.** V roce 2009 byla hodnota míry nezaměstnanosti za posledních patnáct let nejvyšší a v roce 2010 se Karlovarský kraj umístil na čtvrté nejhorší pozici v ČR. **Vysoká nezaměstnanost je navíc doprovázena nejnižší úrovní mezd -** Karlovarský kraj se hodnotou průměrné mzdy zařazuje dlouhodobě na poslední místo v rámci srovnání mezi kraji.

Příčiny

Příčiny tohoto problému lze nalézt v ekonomickém vývoji regionu resp. vyšší míra nezaměstnanosti souvisí s nižší ekonomickou výkonností kraje. Přestože ekonomika kraje mírně roste, **není schopna vytvářet dostatek nových pracovních míst** a míra nezaměstnanosti na tento růst nereaguje. Ekonomika kraje výrazně nereaguje na pozitivní známky oživení a pozitivní změna hospodářského cyklu (i když dočasná) kraji na trhu práce nepomohla. Ekonomický růst je pravděpodobně vázán především na zefektivňování výrobního procesu a nesouvisí s růstem pracovních míst. Ekonomika kraje má poměrně malý vnitřní potenciál a reakce na případný růst poptávky z Německa je slabá a regionu v globálu nepomáhá. V roce 2010 se růst míry nezaměstnanosti zastavil. Příčinu stagnace míry nezaměstnanosti v letech 2009 - 2010 lze spatřovat v odvětvové struktuře kraje, kdy pokles zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu v tomto období byl částečně kompenzován mírným růstem zaměstnanosti v terciéru. Dalším aspektem ovlivňujícím nezaměstnanost v kraji je sezónní charakter trhu práce. V kraji dochází k sezónním výkyvům vlivem odvětvové struktury, kdy práce v zemědělství a lesnictví, stavebnictví, lázeňství a cestovním ruchu jsou v zimních měsících v útlumu a naopak v měsících červen - září dochází k nárůstu míry nezaměstnanosti vlivem výrazně nevhodné struktury vycházejících absolventů pro zaměstnavatele.

Důsledky

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 Karlovarského kraje. Zvyšování nezaměstnanosti ukazuje, že situace v kraji není ekonomicky stabilizovaná a předchozí zaostání ekonomické dynamiky kraje se může ještě silněji prohloubit. Intervence Karlovarského kraje v této problematice mohou být prostřednictvím identifikace potenciálních rozvojových oblastí a tím přispět k nastartování ekonomiky či nových aktivit.

Změna struktury uchazečů o zaměstnání

Celkový ekonomický vývoj od konce roku 2008 do současnosti spojený s vysokým nárůstem nezaměstnanosti **proměnil také strukturu uchazečů o práci**. Tradiční skupiny uchazečů zůstaly sice v absolutních číslech stále velmi silné, ale mezi nezaměstnanými přibyly nové skupiny osob se vzděláním a osob kvalifikovaných s praxí. Jedná se o osoby, které v době před ekonomickou krizí byly

relativně bez problému zaměstnatelné a mají zájem pracovat, ale současná situace na trhu práce jim to neumožňuje. Z hlediska věkové a vzdělanostní struktury se relativně (ale i absolutně) zvýšil především počet **uchazečů ve věku 20 - 29 let**, a to zejména čerstvých absolventů, a **uchazečů se středním odborným vzděláním bez maturity.** Z hlediska délky nezaměstnanosti došlo k relativnímu i absolutnímu navýšení skupiny dlouhodobě nezaměstnaných nad 12 měsíců. Od konce roku 2008 do poloviny roku 2011 se počet osob v této skupině navýšil o 10 % (ze 4,1 tis. v roce 2008 na 7,2 tis v polovině roku 2011).

Příčiny

Příčiny lze hledat především v dopadech celosvětové ekonomické krize. V ekonomicky nejpříznivějším období kraje (II. čtvrtletí roku 2008) bylo celkem 11,2 tis. osob bez zaměstnání, přičemž velkou část této skupiny osob představovala nevyhovující pracovní síla pro zaměstnance. Dopad ekonomické krize se projevil především ve výrazném poklesu počtu volných pracovních míst v kraji (mezi roky 2007 a 2009 o 73,8 % tedy z 3 167 na 830 volných pracovních míst). Hledání nového uplatnění pro tyto skupiny je tedy v současnosti zhoršeno nedostatkem nových pracovních míst a situace v ostatních regionech České republiky je z tohoto pohledu obdobná, proto ani odchod za zaměstnáním mimo Karlovarský region není intenzivní a z kraje odchází pouze nejkvalitnější pracovní síla.

Důsledky

Důsledky této proměny struktury uchazečů o zaměstnání:

- Nové skupiny relativně vzdělaných a kvalifikovaných osob a to jak absolventů, tak osob s praxí rozšířily a nadále budou rozšiřovat skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Využití těchto osob, které mají zájem pracovat, se bude postupem času zhoršovat a jejich návrat na trh práce tak bude mnohem složitější. Nejzávažnějším důsledkem *dlouhodobé nezaměstnanosti* je ztráta kvalifikace.
- Dlouhodobá nezaměstnanost představuje společenské nebezpečí, protože její dopad může mít závažné negativní důsledky pro danou osobu – ztráta kvalifikace, sebedůvěry, pocit neužitečnosti, beznaděj, přebytek volného času. To vše může vést ke zhoršování sociální situace v kraji, mohou se objevit nové sociální problémy – nárůst alkoholismu, drogově závislých, gamblerství, zločinnosti a dalších sociálních problémů.

Tyto nové skupiny mají i své **specifické potřeby z hlediska podpory při hledání dalšího uplatnění**. 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 zabrání jejich propadu mezi dlouhodobě nezaměstnané, se kterými si zatím v ČR politika trhu práce nedokázala příliš poradit.

Práce s dokumentem:

Pro úspěšnou implementaci PRKK musí být pečlivě nastaven jednoduchý, ale účinný systém monitoringu a evaluace. Evaluace je nezbytnou součástí realizace každého strategického, programového či jiného rozvojového dokumentu územního samosprávného celku. Evaluace je založena na indikátorech výsledku a jejím účelem je v určitých intervalech, zpravidla vždy

po 2 letech, zhodnotit dosažené cíle a poskytnout doporučení pro další řízení programu i pro směřování jeho intervencí/opatření.
Vazba na rozpočet: u PRKK 2007 - 2013 existuje vazba na rozpočet přes AP 2007 - 2013 stanovující akční priority; u nového PRKK už s ohledem na omezený rozpočet kraje vazba na AP přímá není, každý projekt je schvalován separátně, bez určování akčních priorit.

Strategie rozvoje lidských zdrojů v Karlovarském kraji

Obsah analýzy:
Při zpracování analytické části bylo vycházeno z vybraných statistik Českého statistického úřadu (ČSÚ), Programu rozvoje Karlovarského kraje 2007 – 2013, Hodnocení úrovně vzdělávání v Karlovarském kraji, aj.. Jednalo se o statistiky s dopadem na oblast lidských zdrojů, které se odlišovaly od všeobecného průměru. Další data byla získána z jednání se zaměstnavateli a školami.

Analýza vycházela z těchto údajů:
1) Počet obyvatel kraje a jeho vývoj v čase, a to v předproduktivním a produktivním věku,
2) Vývoj počtu absolventů jednotlivých oborů vzdělání,
3) Vzdělanostní struktura obyvatel kraje a její vývoj v čase,
4) Využití výstupů ze šetření PISA aj. za kraj,
5) Vybrané ekonomické ukazatele (HDP za kraj, nezaměstnanost – celková a po odvětvích, průměrná mzda – celková a po odvětvích),
6) Hrubá přidaná hodnota jednotlivých odvětví a její vývoj v čase,
7) Vývoj zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích,
8) Vývoj počtu volných pracovních míst v evidencích úřadu práce.

Výstupy ze šetření mezi zaměstnavateli, středními školami a úřady práce:
- Nízká úroveň znalostí, odborných dovedností a jazykové vybavenosti čerstvých absolventů,
- Zájem o spolupráci se školami, a to zejména na přípravě budoucích zaměstnanců,
- Špatná zkušenost s uchazeči o zaměstnání evidovanými na úřadu práce,
- Nízká míra inovačních aktivit, spíše extenzivní rozvoj (zvyšování výrobních kapacit),
- U stávajících zaměstnanců firem jsou pozitivně vnímány odborné a praktické dovednosti, negativně je vnímána jazyková vybavenost,
- Využití škol pro další vzdělávání zaměstnanců,
- Nezájem žáků základních škol o technické obory, výrazný zájem o služebové obory (např. kadeřník),
- Zájem o obory Obchodní akademie a Ekonomické lyceum – v současnosti již neplatí,
- Klesá zájem o učební technické obory,
- Větší zapojení firem do sponzoringu, společných rozvojových projektů,
- Kvalifikovanost pedagogických pracovníků je nízká – v současnosti již došlo ke zlepšení,

- Pozitivní i negativní zkušenosti škol při spolupráci se zaměstnavateli,
- Nevyvážená nabídka pracovních příležitostí na trhu práce (lázeňství a CR x průmysl),
- Chybí provázanost vzdělávacího systému s reálnými potřebami zaměstnavatelů,
- Chybí firmy s vyšší přidanou hodnotou,
- Nízká mobilita pracovní síly.

Práce s dokumentem:
Průběžné vyhodnocování naplňování tohoto strategického dokumentu neprobíhalo, přesto došlo k realizaci řady projektů a opatření, která tato strategie obsahovala. Z implementační části strategie se podařilo zrealizovat zejména tyto projektové záměry:

- Centrum technického vzdělávání Ostrov (SPŠ Ostrov) – ukončeno, cena cca 470 mil. Kč,
- Projekt revitalizace Centra vzdělávání ISŠTE Sokolov – ukončeno, cena cca 400 mil. Kč,
- Rekonstrukce a dostavba Prvního českého gymnázia v Karlových Varech II. etapa – přístavba západního křídla – v realizaci, cena cca 51 mil. Kč,
- Podpora dalšího vzdělávání pedagogů s důrazem na rozvoj kompetencí v oblasti znalosti cizích jazyků – zrealizováno pomocí projektů Krajského vzdělávacího centra pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Inovace školského portálu Karlovarského kraje, Vzdělávací střediska pro další vzdělávání pedagogických pracovníků v KV, SO a CH, Další vzdělávání pedagogických pracovníků v KV, SO a CH., celková cena cca 31 mil Kč,
- Propagace technických řemesel – proběhla akce Machři roku 2014, technické obory jsou podporovány stipendii pro žáky SŠ, cena cca 3 mil. Kč,
- Implementace flexibilních výukových programů na středních školách – realizováno prostřednictvím grantových projektů škol, řádově miliony Kč,
- Počítačová gramotnost jako významný pilíř konkurenceschopnosti Karlovarského kraje – podporováno prostřednictvím grantových projektů škol, řádově miliony Kč.

Vedle výše uvedených projektů se podařilo vybudovat Centrum odborného a praktického vzdělávání při ISŠ Cheb a Jazykové a komunikační centrum při Gymnáziu Cheb. Na podporu přírodovědného a technického vzdělávání je realizován projekt Podpora přírodovědného a technického vzdělávání v Karlovarském kraji. Řada škol realizovala grantové projekty a všechny školy byly zapojeny do šablon (EU – peníze školám).

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v Karlovarském kraji 2012

Obsah analýzy:
Tento strategický dokument je zpracován na základě ustanovení § 9 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Rámcová struktura a obsah tohoto dokumentu jsou upraveny vyhláškou č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy, ve znění pozdějších předpisů.

Analýza vycházela zejména z těchto údajů:

- Ekonomické ukazatele (HDP na obyvatele, míra nezaměstnanosti)
- Vzdělanostní struktura obyvatel
- Demografická projekce u vybraných věkových kategorií
- Počty, naplněnost škol

Práce s dokumentem:

K průběžnému vyhodnocování naplňování stanovených opatření dlouhodobého záměru nedochází. I přes tento nedostatek se jednotlivá opatření daří naplňovat. Kraj každým rokem podporuje žáky se speciálními vzdělávacími potřebami (např. kompenzační pomůcky). Další podpora žáků, pedagogů a nepedagogů je realizována formou rozvojových programů MŠMT či projektů z Evropské unie.

Nejvýznamnější aktivity k naplňování opatření dokumentu:

- Dotační titul na primární prevenci
- Dotační titul na získání odborné kvalifikace učitele ZŠ a SŠ
- Podpora volnočasových aktivit a soutěží
- Prospěchová a motivační stipendia pro žáky středních škol ve vybraných oborech vzdělání
- Realizace projektů – Zvyšování kvality vzdělávání standardizací a zlepšováním řídících procesů ve školách; Krajské vzdělávací centrum pro další vzdělávání pedagogických pracovníků; Inovace školského portálu Karlovarského kraje; Podpora přírodovědného a technického vzdělávání v Karlovarském kraji
- Vytvoření a podpora Krajského vzdělávacího centra pro další vzdělávání pedagogických pracovníků při Gymnáziu Sokolov
- Stipendijní program pro studenty vysokých škol – zahájeno pro akademický rok 2014/2015
- Finanční podpora zahájení výuky Fakulty strojní Západočeské univerzity v Plzni na ISŠTE Sokolov
- Finanční podpora zahájení výuky Pedagogické fakulty Západočeské univerzity v Plzni na Střední odborné škole pedagogické, gymnáziu a vyšší odborné škole Karlovy Vary pro učitele mateřských škol a pedagogy I. stupně základních škol
- Finanční podpora zlepšení vybavení pro výuku technických předmětů na středních školách – akce „učební pomůcky nové generace do středních škol“ – akce Merkur
- Finanční podpora nadaných žáků z rozpočtu Karlovarského kraje – jednak finanční podpora 10 studentů na stážích ve vědeckých pracovištích ZČU Plzeň a dále finanční podpora vědeckých stáží studentů 1. Českého gymnázia Karlovy Vary a studentů Gymnázia Ostrov – obojí s vynikajícím výsledkem – vítězové celostátních kol, postup na mezinárodní soutěže – vynikající umístění
- Podpora akce Machři roku 2014 v Karlovarském kraji – propagace technických řemesel

- Spolufinancování velkých investičních projektů na školách přispívajících ke zlepšení podmínek pro výuku
- Podpora projektů škol a školských zařízení
- Výstavy středních škol „Kam po základní škole“
- Zavedení povinné přijímací zkoušky jakou součásti přijímacího řízení do maturitních oborů – ve školním roce 2014/2015 proběhne pilotní ověření nových celorepublikových přijímacích zkoušek ze strany MŠMT

V Karlovarském kraji i přes snahu OŠMT dosud neproběhla optimalizace vzdělávací nabídky.

Program rozvoje cestovního ruchu a lázeňství v KVK

Obsah analýzy:

Při zpracování analytické části se vycházelo z vybraných statistik Českého statistického úřadu (ČSÚ). Z obsahu analýzy je zřejmé, že otázkám zaměstnanosti není v tomto Programu věnována prakticky žádná pozornost:

- Podíl cestovního ruchu na HDP
- Hromadná ubytovací zařízení celkem
- Vývoj počtu hostů Karlovarského kraje
- Hosté a přenocování v hromadných ubytovacích zařízeních v Karlovarském kraji ve srovnání s ostatními kraji České republiky
- Vývoj počtu přenocování v Karlovarském kraji
- Přenocování, doba pobytu a využití lůžek a pokojů v r. 2005 ve srovnání s ostatními kraji ČR
- Průměrný počet přenocování/dní pobytu

*****

ZÁVĚRY:

Z hodnocení stávajících strategických dokumentů **lze učinit tyto podstatné závěry:**

- Nejkomplexněji doposud přistupoval k řešení trhu práce v KVK **Program rozvoje KVK**, resp. přesněji řečeno na něj navazující **Strategie rozvoje konkurenceschopnosti Karlovarského kraje** (SRKKK). Oba dokumenty ve svých koncepčních záměrech ve vztahu k problematice zaměstnanosti reflektují především **klíčový význam nabídkové strany trhu práce**, tedy modernizaci ekonomické základny kraje.

  SRKKK (v aktualizované podobě z roku 2012) formuluje 3 pilíře strategie:

  (i) inovační podnikání a využívání výsledků výzkumu a vývoje v podnikatelském sektoru,

  (ii) zlepšení kvality lidských zdrojů, zlepšení dostupnosti kvalifikovaných, vzdělaných a dovedných pracovníků, zejména v technických oborech a

  (iii) zlepšení prostředí pro podnikání a zvýšení přílivu zahraničních investic do kraje.

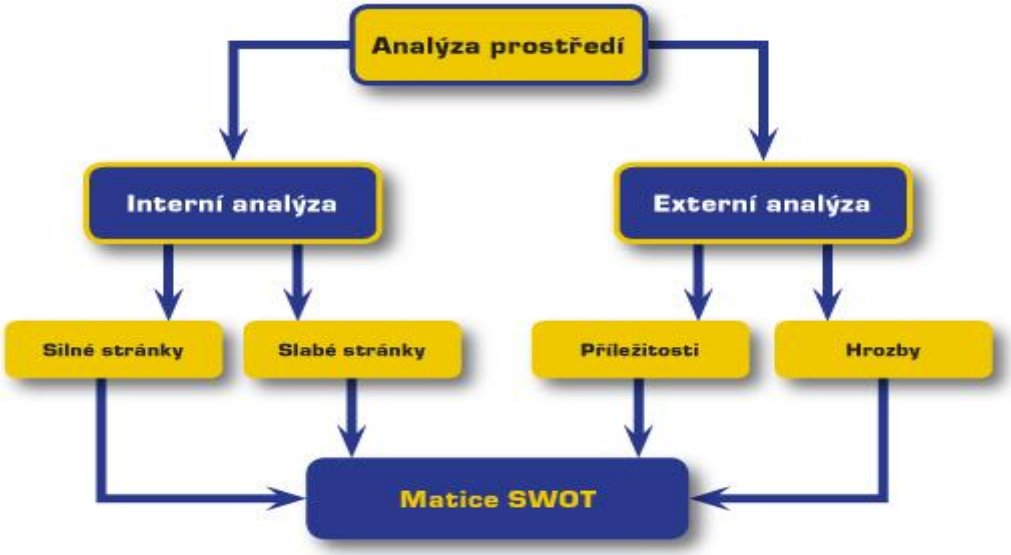
- V kraji dosud chybí **ucelená politika trhu práce**. Jednou z příčin je zjevně nedostatečná spolupráce institucí, které společně za výkon této politiky zodpovídají. Od roku 2013 se ale postupně začíná situace měnit. Z podnětu Karlovarského kraje vznikla pracovní skupina Krajský akční tým pro rozvoj zaměstnanosti. Scházeli se zde zástupci Karlovarského kraje, měst Aš, Sokolov, Kraslice, Žlutice, Bochov, hospodářské komory, Sokolovské uhelné, právní nástupce, a. s., Hospodářské a sociální rady Sokolovska, Rady hospodářské a sociální dohody Karlovarského kraje, Ministerstva průmyslu a obchodu, CzechInvestu, Úřadu práce ČR a Karlovarské agentury rozvoje podnikání, p. o.. Na její půdě vznikla různá jednotlivá doporučení pro zlepšení situace na trhu práce (např. webový portál pro investory). V roce 2014 došlo k dohodě a začala příprava vzniku teritoriálního Paktu zaměstnanosti a současně byl orgány kraje schválen záměr přípravy Strategie rozvoje zaměstnanosti.

- Způsob realizace záměrů obsažených ve stávajících strategických dokumentech (včetně záměrů s dopadem na vývoj zaměstnanosti) byl většinou **nahodilý**. Implementační mechanismus realizace těchto záměrů buď v analyzovaných dokumentech zcela chyběl, nebo nebyl respektován v dostatečné míře.

Návrhová část

1. SWOT analýza

SWOT analýza je při tvorbě strategických dokumentů krajů nejčastěji používanou metodou **strategického hodnocení** daností a faktů popisujících dosavadní stav a trendy zkoumané problematiky. Je využita i v případě Strategie rozvoje zaměstnanosti KVK.
Rámec této metody zachycuje následující schéma.



SWOT MATICE TRHU PRÁCE KARLOVARSKÉHO KRAJE

Na základě analýzy vnějších a vnitřních rozvojových faktorů a limitů rozvoje trhu práce v Karlovarském kraji (včetně hypotéz jejich dalšího vývoje) lze jako Silné, resp. Slabé stránky, Příležitosti či Hrozby označit **tato fakta**:

SILNÉ STRÁNKY
1. Vysoký potenciál nabídky pracovních sil v důsledku demografického vývoje
2. Vysoký podíl služeb (rozvinuté obory - CR, lázeňství)
3. Kvalifikovaná pracovní síla v terciární oblasti
4. Velmi pestrá skladba odvětví hospodářství v kraji
5. Dobrá vnitrokrajská dopravní obslužnost
6. Rozvinutá síť středních škol v kraji

SLABÉ STRÁNKY

1. Periferní poloha kraje v rámci ČR
2. **Vysoká míra nezaměstnanosti, zejména mladých**
3. **Vysoký podíl rizikových skupin na krajském trhu práce**
4. **Pomalý ekonomický růst kraje (nízký počet nově vytvářených pracovních příležitostí)**
5. **Nízká atraktivita kraje pro přímé zahraniční investice**
6. Dominance tradičních odvětví s nízkou poptávkou po kvalifikované pracovní síle
7. **Málo rozvinutý a výkonný zpracovatelský průmysl**
8. **Podprůměrná úroveň mezd, ve srovnání v rámci ČR**
9. **Nízká efektivita a kvalita vzdělávání vůči potřebám trhu práce (vč. jazykové kompetence)**
10. **Nízká vzdělanostní úroveň obyvatelstva ve srovnání s průměrem ČR**
11. **Odchod vzdělaných obyvatel z regionu (tzv. odliv mozků)**
12. **Absence vědecko-výzkumných institucí, nedostatečný inovační potenciál regionu a nízká míra investic do vědy, výzkumu a inovací**

PŘÍLEŽITOSTI

1. **Poloha – příhraniční region (SRN) – příležitost pro investice, spolupráci v inovačním podnikání a pro využití pracovních příležitostí v SRN**
2. **Využití průmyslových zón (malé a střední podniky)**
3. **Rozvoj infrastruktury pro inovační podnikání**
4. **Využití surovinové základny kraje (suroviny pro stavebnictví, dřevo aj.) a rekultivačních programů**
5. **Rozvoj infrastruktury cestovního ruchu a lázeňství a spolupráce aktérů v daných odvětvích (vč. příhraničí)**
6. Rozvoj zdravotnictví ve vazbě na lázeňství
7. **Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k stávajícím zaměstnavatelům**
8. **Zapojení silných podniků do politiky zaměstnanosti (Pakt zaměstnanosti)**
9. Vyšší využití flexibilních pracovních úvazků
10. **Rozvinutí systému celoživotního vzdělávání a rekvalifikací**
11. Zvýšení dostupnosti vysokoškolského studia pro obyvatelstvo kraje

OHROŽENÍ

1. **Skokový útlum těžby hnědého uhlí**
2. **Pád/odchod velkých zaměstnavatelů**
3. **Demotivující sociální systém**
4. Trvalý pokles počtu obyvatel v produktivním věku – vylidňování území
5. **Výkyvy zájmu o lázeňské služby u zahraničních klientů**
6. **Nečinnost politické representace kraje při modernizaci krajského trhu práce**
7. **Neefektivní a nedostatečně koordinované čerpání dotačních prostředků z EU**

SOUHRNNÁ TABULKA KVANTITY VÝROKŮ

Silné stránky	6	Příležitosti	11
Slabé stránky	12	Hrozby	7

METODIKA PRÁCE S MATICÍ SWOT v rámci Pracovní skupiny

1. Přiřadit získaným výrokům jejich důležitost (např. hodnoty 1 – 3).
2. Přiřadit získaným výrokům pravděpodobnost výskytu v řešeném období (u O a T), resp. potenciální vliv na řešený problém v řešeném období (u S a W).
3. Věnovat pozornost výrokům nejpravděpodobnějším/ nejvlivnějším a současně nejzávažnějším.
4. Využít matici SWOT pro přípravu možných strategií, tedy postupů a veřejných politik reagujících adekvátně na prioritní výroky:
   - **Strategie S-O** sledují příležitosti, jež vhodně doplňují silné stránky kraje. Vycházejí ze silných stránek a nacházejí příležitosti.
   - **Strategie W-O** překonávají slabé stránky a sledují příležitosti. Jejich cílem je eliminovat slabé stránky pomocí nalezených příležitostí. Mnohdy není možné využít externí příležitosti vinou některé slabé stránky kraje. V této oblasti můžete analyzovat možné překážky (technologie, infrastruktura, právní podmínky atd.).
   - **Strategie S-T** nalézají způsoby využití silných stránek instituce ke snížení externího ohrožení. Kraj může využít své silné pozice ke snížení výskytu nebo eliminaci nalezených hrozeb.
   - **Strategie W-T** připravují defenzivní plán, jenž má souběžně eliminovat slabé stránky i externí hrozby.

SOUHRNNÁ TABULKA KVALITY VÝROKŮ:

Silné stránky	Důležitost	Pravděpodobnost/Vliv	Příležitosti	Důležitost	Pravděpodobnost/Vliv
1.	**1**	**3**	**1.**	**2**	**3**
2.	1	2	**2.**	**2**	**2**
3.	1	1	**3.**	**2**	**2**
4	**1**	**3**	**4.**	**2**	**2**
5.	1	2	**5.**	**2**	**2**
6.	1	2	6.	1	1
Slabé stránky	**Důležitost**	**Pravděpodobnost/Vliv**	**7.**	**2**	**2**
1.	1	1	**8.**	**3**	**2**
2.	**3**	**2**	9.	1	1
3.	**3**	**2**	**10.**	**3**	**2**
4.	**3**	**3**	11.	2	1
5.	**2**	**2**	**Hrozby**	**Důležitost**	**Pravděpodobnost/Vliv**
6.	2	1	**1.**	**3**	**1**
7.	**2**	**2**	**2.**	**3**	**2**
8.	**2**	**2**	**3.**	**2**	**2**
9.	**3**	**3**	4.	1	2
10.	**2**	**2**	**5.**	**3**	**3**
11.	**2**	**3**	**6.**	**3**	**2**
12.	**3**	**3**	**7.**	**2**	**3**

Pozn.: Stupnice 1 až 3 podle rostoucího významu důležitosti a pravděpodobnosti vlivu, tučně označeny silné výroky (4+ bodů). Silné výroky jsou ve výše uvedené matici SWOT označeny tučně.

2. Vize rozvoje zaměstnanosti

Metodologická doporučení:

Účelem Vize je stručně a přitom pro všechny účastníky přípravy i implementace strategie pochopitelně shrnout obecné cíle, které budou při realizaci strategie sledovány. Vize formuluje priority při řešení strategií dotčené problematiky a v tomto smyslu představuje východisko tvorby realizačního programu strategie.
Pokud jde o podobu Vize, lze doporučit tyto základní charakteristiky:

- Je zpracována pro relativně **dlouhý horizont** (cca 15 a více let),
- Formuluje **obsahově plný** a komplexní cíl rozvoje v rámci vymezené problematiky. Míra její obecnosti přitom musí umožňovat logické rozdělení / rozpad do konkrétních Cílů a Opatření rozvoje,
- Je **předvídavá** (reaguje na Hrozby a Příležitosti ze SWOT – analýzy),
- Je **realistická** (reaguje na Silné a Slabé stránky ze SWOT – analýzy),
- Je **odvážná**, tj. nebojí se pracovat i s méně standardními náměty na další **strategický rozvoj,**
- Je **angažovaná**, tj. vyjadřuje aktivní přístup pořizovatele strategie k řešené problematice,
- Je principiálně **nekvantifikovatelná**.

VIZE STRATEGIE ROZVOJE ZAMĚSTNANOSTI

MOTTO:
Měníme se - dobrá práce

PREAMBULE

Karlovarský kraj trpí vysokou nezaměstnaností, což vyplývá zejména z **nedostatečné výkonnosti ekonomiky kraje**, která není schopna generovat nová pracovní místa v dostatečném počtu a zejména ve struktuře odpovídající nárokům 21. století.

Tento základní problém krajského trhu práce prohlubuje dopady všech dalších problémů, které lze na trhu práce identifikovat, jako je např. **obtížný přístup k zaměstnání**, zejména pro znevýhodněné skupiny osob, jako jsou absolventi škol, starší zaměstnanci, zejména v předdůchodovém věku, rodiče pečující o dítě, resp. vracející se z rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením a v neposlední řadě osoby se sociálním znevýhodněním a zejména osoby s nízkou kvalifikací. Tento jev je často provázen **ztrátou motivace** pracovat, mj. i v důsledku nastavení systému státních sociálních podpor. Vedle toho má ovšem obtížný

přístup k zaměstnání své objektivní příčiny v **nedostatečné kvalifikační a vzdělanostní úrovni** obyvatel kraje, v regionálních disparitách rozvoje jednotlivých územních částí kraje (tedy i v rozsáhlé dojížďce za prací).
Dalším problémem je **nedostatečná flexibilita zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů, nedostatečná profesní mobilita**, včetně flexibility trhu práce jako takového a nedostatečná podpora tvorby flexibilních forem organizace práce.

TVORBA PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

K nastartování ekonomického růstu s cílem zvýšit objem a zlepšit kvalifikační strukturu nabízených pracovních příležitostí využije kraj své příhraniční polohy, nabídky průmyslových zón a aktivní propagaci investičních příležitostí pro zahraniční investory. Svou hospodářskou politiku přitom bude přednostně orientovat na podporu inovačního podnikání, pro které připraví nezbytnou technickou i organizační infrastrukturu. Inovace chápe kraj jako nástroj zachování současné pestré odvětvové struktury a rozvoje konkurenceschopného sektoru malého a středního podnikání i jako nástroj ochrany trhu práce před dopady strukturálních změn, které jsou v ekonomice kraje předvídány (útlum těžby).
Blízkost SRN (rozvinuté VŠ, vědecké instituce a firmy) a dobré dopravní napojení vytváří podmínky, které budou využity k rozvoji vzájemně výhodných výzkumných, inovačních, investičních i pracovních aktivit.
Aktivní nabídkou průmyslových zón a propagací svých silných stránek (dostatečná nabídka pracovních sil, kvalitní veřejné služby apod.) kraj zvýší svou atraktivitu pro přímé zahraniční investice. S investory bude kraj aktivně spolupracovat při řešení problému zajištění potřebného počtu kvalifikovaných pracovních sil.
Specifická pozornost bude věnována využití lázeňského potenciálu regionu, s vazbou na rozvoj zdravotnictví a cestovního ruchu. Podporou rozvoje infrastruktury cestovního ruchu, lázeňství a zdravotnické péče a spoluprací s partnery působících v těchto oborech v SRN dojde k růstu zaměstnanosti.

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ - VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM

Vzdělávání chápe kraj jako nejúčinnější nástroj k překonávání rizika nezaměstnanosti. Změny na poptávkové straně trhu práce musí být doprovázeny zlepšením dostupnosti vysokoškolského studia pro obyvatele kraje, čímž dojde ke zvýšením počtu osob s vysokoškolským vzděláním na trhu práce, především pokud jde o vzdělání technické a přírodovědné. Řešení tohoto úkolu se neobejde bez intenzivní spolupráce s velkými zaměstnavateli v kraji.
Obsah středoškolského vzdělávání bude více provázán s reálnými i perspektivními požadavky trhu práce. Rozvinutou síť středních škol v kraji bude třeba posoudit z hlediska nabízených oborů vzdělání. Rozhodující přitom je zvýšit zájem žáků a jejich rodičů o technické obory a

řemesla a motivovat střední školy k aktivní adaptaci na nové potřeby trhu práce. Ze středních škol, které k tomu mají dispozice nebo nabízejí unikátní obory vzdělání, udělat tematicky zaměřená špičková střediska. U středních škol podporovat jejich aktivity v oblasti celoživotního vzdělávání a komerčních služeb pro trh práce.
Systém celoživotního vzdělávání chápe kraj jako perspektivní, pružný a efektivní nástroj řešení strukturálních změn na trhu práce, a je odhodlán podpořit růst kapacit i kvality služeb nabízených středními školami i dalšími subjekty v rámci tohoto systému, jak ve formálním tak neformálním vzdělávání, včetně podpory rozvoje nových typů rekvalifikačních kurzů „na míru“ konkrétním zaměstnavatelům.
Systém celoživotního vzdělávání však nebude sloužit jen k získání nových profesních znalostí ale i k rozvoji komunikačních dovedností (včetně cizích jazyků) a podpoře znalostí nutných pro úspěšný rozjezd podnikání.
Ke „vzdělávání k podnikavosti“, zvláště v případě mladých lidí, budou využity jak zařízení typu HUB, tak sociální podniky.

SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI

K řešení běžného nesouladu mezi strukturou poptávky a nabídky na trhu práce budou intenzivně využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zacílené přednostně na mladé nezaměstnané a další rizikové skupiny na trhu práce.
Vedle standardních nástrojů, jako je podpora rekvalifikací, podpora vzniku společensky účelných pracovních příležitostí, podpora začínajících podnikatelů z řad nezaměstnaných apod., bude rozvinut systém pracovního poradenství pro osoby ohrožené nezaměstnaností. Poradenství bude rovněž směřováno na zaměstnavatele - s cílem zajistit a předat komplexní informace o alternativních formách zaměstnávání (včetně flexibilních pracovních úvazků) a možnostech podpory tvorby nových pracovních míst.
K eliminaci chronických dysfunkcí trhu práce, souvisejících s chudobou a sociálním vyloučením, budou uplatněny nástroje sociálních inovací typu sociálních podniků a systému mikroúvěrů.
V zájmu efektivního fungování služeb zaměstnanosti budou v kraji pravidelně zpracovávány analýzy trhu práce, podle jejichž výsledků budou konkrétní nástroje zaměstnanosti optimalizovány ve svém zaměření i v intenzitě.

SPOLUPRÁCE HOSPODÁŘSKÝCH A SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

Péče o efektivní využití disponibilních lidských zdrojů na trhu práce je zájmem všech hospodářských a sociálních partnerů, nikoli jen správy kraje. Účinnou platformou pro budování důvěry a vzájemné spolupráce je krajský Pakt zaměstnanosti, který je také garantem Strategie rozvoje zaměstnanosti. Vedle a v návaznosti na pořízení, implementaci a kontrolu realizace této strategie, patří k hlavním tématům spolupráce sociálních partnerů

dohoda o nastavení jednoduchých kontrolních mechanismů nutných k zajištění efektivního čerpání dotačních prostředků EU tak, aby byly hospodárně, strategicky a účelně využity k nastartování ekonomického růstu kraje, posílení jeho inovačního potenciálu (implementace RIS3 strategie) a investic do vědy, výzkumu a inovací, jakož i k řešení dysfunkcí trhu práce.

Dalšími tématy spolupráce hospodářských a sociálních partnerů budou tvorba systému propagace kraje vůči zahraničním investorům (s využitím neformálního Investorského centra), vytvoření systému regionální podpory, udržení nebo získání osob se špičkovou kvalifikací (nabídka bydlení, stipendia, školky, možnosti vzdělávání aj.), propagace dobrých zkušeností (projektů, aktivit) a rozvoj osvědčených nástrojů a aktivit, které přispívají k zaměstnanosti a eliminují nezaměstnanost.

3. Strategické cíle a indikátory

Metodologická doporučení:

Cíle strategie představují první postupové kroky při návrhu realizace (dříve definované) Vize rozvoje. Jsou v tomto ohledu produktem **deduktivního přístupu**, který je užit i následně při odvozování dílčích **cílů** a při formulaci vlastních **realizačních opatření**.
Pokud jde o formální podobu, **Cíle** by obecně měly být definovány v souladu **s principy SMART:**

- **S** – specific (konkrétní) – navrhovaný cíl by měl být přesně popsaný;
- **M** – measurable (měřitelné) – dosažení stanoveného cíle by mělo být měřitelné;
- **A** – achievable (dosažitelné) – cíle by měly být stanoveny tak, aby byly dosažitelné s přiměřenými nároky na zdroje a s úměrnými náklady;
- **R** – result focused (zaměřené na dosažení výsledků) – navrhovaný cíl by měl vést primárně k dosažení konkrétních výsledků;
- **T** – time-bound (časově ohraničené) – cíle by měly být naplněny ve stanoveném časovém rámci.

Počet úrovní cílů musí odpovídat složitosti a komplexnosti strategií řešeného problému. V případě krajských strategií lze doporučit (a odpovídá tomu i praxe velké části krajů) zpracovat **dvě úrovně cílů**.

Při dekompozici cílů je přitom vhodné zajistit u podřazených cílů vazbu vždy jen na jeden nadřazený cíl, zajistit symetrii stromu cílů (tj. přibližně stejný počet podcílů na jeden cíl) a konečně zajistit, aby cíle na stejné úrovni byly zpracovány ve stejné míře obecnosti, respektive detailu. Popis by měl obsahovat především:

- zdůvodnění zařazení daného cíle, tj. především na jaké identifikované problémy reaguje a jakým způsobem přispěje k jejich odstranění (nebo omezení jejich dopadu),
- jakým způsobem přispěje daný cíl k naplnění cílů vyšší úrovně, respektive stanovené vize a globálního cíle,
- jaké jsou jeho vazby na ostatní cíle dané strategie, případně ostatních relevantních strategií,
- jaké cíle oblasti nižší úrovně či jaká opatření povedou k naplnění daného cíle,
- dopady dosažení daného cíle na cílové skupiny,
- předpoklady a rizika naplnění daného cíle,
- prioritu plnění daného cíle.

Souběžně s formulací stromu cílů by měla probíhat volba soustavy **indikátorů** – ukazatelů sledujících stav plnění jednotlivých stanovených cílů, včetně nastavení jak jejich **cílové hodnoty**, tak **výchozí hodnoty** (stav daného ukazatele v době tvorby strategie).

Z dlouhodobé Vize rozvoje zaměstnanosti v Karlovarském kraji vyplývá tato 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.

3.1. Modernizace ekonomické základny kraje

Zdůvodnění Strategického cíle

Pro rozvoj zaměstnanosti představuje největší bariéru skutečnost, že Karlovarský kraj je v současnosti **nejméně rozvinutým krajem ČR**. Svou výkonností dosahuje jen cca 59 % průměru EU 28 (měřeno HDP na obyvatele v paritě kupní síly). Jednou ze základních příčin tohoto stavu je **nízká produktivita práce. Ta dosahuje nejnižších hodnot v rámci krajů ČR, pouze 70 % národního průměru, a navíc její úroveň roste pomalým tempem.** V ekonomice kraje jsou totiž stále silně zastoupeny obory, které méně přispívají k tvorbě přidané hodnoty. Modernizace ekonomické základny kraje je proto nezbytným předpokladem řešení strategických problémů regionálního trhu práce. Na vysokou potřebu inovací v ekonomice kraje dosud dokázal regionální inovační systém reagovat nedostatečně. Rozsah nabídky i účinnost těchto systémů ovšem úzce korespondují se stavem reálné **poptávky po inovacích.** Ta je ovlivněna nevýhodnou pozicí místních firem v globálních hodnotových řetězcích, absencí respektovaných výzkumných a vývojových kapacit v kraji a nedostatečnou infrastrukturou pro inovační podnikání. Smyslem strategického cíle je překonat rozpor mezi značnou objektivní potřebou modernizace ekonomiky kraje a faktickou poptávkou po inovacích.

Obsah Strategického cíle

Obsahem **Strategického cíle A** je vybudování systému regionální infrastruktury (fyzické podmínky a související služby) podporující vznik a rozvoj nových inovačních firem, zavádění inovací a realizace výzkumu a vývoje v existujících firmách, podpora spolupráce firem malého a středního podnikání s výzkumnými organizacemi, podpora aplikace výzkumu, růst konkurenceschopnosti a inovační výkonnosti firem, zajištění dostatečného počtu odborně

vzdělaných pracovních sil pro integrovaný přeshraniční trh práce, podpora integrace stávajících zahraničních firem s prostředím a firmami v kraji a aktivní vyhledávání zahraničních investic s potenciálem vyšší přidané hodnoty, propagace kraje jako atraktivního místa pro investice a podpora rozvoje kooperační vazeb mezi subjekty cestovního ruchu, lázeňství a zdravotnictví (balneologie).

Strategický cíl obsahově navazuje na Program rozvoje kraje (strategický cíl 1. A. 1. - 3., 1. C. 2. a 1. C. 3) a Regionální inovační strategii (cíl A. 1 a A. 2).

Indikátory výsledku strategického cíle A:

Indikátor	Výchozí hodnota	Cílová hodnota	Argument
A. 1. Přidaná hodnota v kraji	74 851 mil. Kč b.c. (2013)	96 438 mil. Kč b.c (2020), 111 902 mil. Kč b.c (2025)	Prům. roční růst: 4,12 %, tj. průměr ČR 2002 – 2013
A. 2. Výdaje na výzkum a vývoj v kraji	114,7 mil. Kč b.c. (2013)	700 mil. Kč (2020) 1315 mil Kč (2025)	2025: průměr krajů 2013 bez PHA, SČK a JMK na obyv. 2020: polovina přírůstku cílové hodnoty
A. 3. Výzkumní pracovníci ve VaV	76 (2013)	300 (2020) 400 (2025)	Relat. počet 13. kraje (KV) v roce 2013 Relat. počet 12. kraje (ÚK) v roce 2013
A. 4. Výdaje na přeshraniční výzkum a vývoj - Bavorsko a Sasko	0 (2015)	300 mil. Kč (2025) 150 mil. Kč (2020)	Kumulativní hodnota nákladů projektů VaV podpořených z OP ČR – Bavorsko a Sasko
A. 5. Přírůstek celkového objemu PZI	18 403 mil. Kč (roční průměr let 2011 – 2013)	19 691 mil Kč (roční průměr let 2018 – 2020) 20 676 mil. Kč (roční průměr let 2023 – 2025)	1 % ročního přírůstku
A. 6. Počet pracovníků v lázeňství, zdravotnictví a CR	18 000 (2013)	20 800 (2020) 22 800 (2025)	Zaměstnanost v sekci KZAM I a Q dle „Analýzy zaměstnanosti v KK“ (2013 a 2020), dále rovnoměrný, kontinuální růst (2025)

Strategický cíl A je realizován prostřednictvím 4 rozvojových Opatření:
A. 1 - Inovace
A. 2 - Podnikavost
A. 3 - Investoři
A. 4 - Zdravotnictví, lázeňství a cestovní ruch

3.2. Kvalitní a dostupný systém vzdělávání, včetně celoživotního učení

Zdůvodnění Strategického cíle
Karlovarský kraj patří dlouhodobě ke krajům ČR s nejnižší úrovní vzdělanostní struktury, což historicky souvisí se silným zastoupením odvětví s relativně nízkými nároky na počet vysokoškolsky, resp. středoškolsky vzdělaných odborníků (těžba, lázeňství aj.). Situace se ale bohužel ani v posledních letech nemění k lepšímu: kraj i nadále trpí odlivem kvalifikovaných

lidí a nízkou návratností absolventů vysokých a zčásti i středních škol a jeho zaostávání za průměrem ČR se prohlubuje. Tím je m.j. podvazována inovační aktivita místních firem a snižována atraktivita kraje pro znalostně náročnější investice (PZI) a tím zpětně také atraktivita pro kvalifikovanou pracovní sílu. V řadě případů k tomu dochází proto, že se míjí poptávka firem s nabídkou škol a studentů, obě strany nemají o sobě navzájem potřebné informace a vhodnou příležitost být v dostatečném kontaktu. Dokladem je relativně vysoká nezaměstnanost absolventů (zejména středních) škol. Smyslem Strategického cíle je obrátit dosud nepříznivé trendy v nabídce kvalifikovaných pracovních sil pro trh práce a zvýšit kvalitu, dostupnost a účinnost vzdělávání jako nástroje k překonávání rizika nezaměstnanosti.

Obsah Strategického cíle

Obsahem **strategického cíle B je** zvýšení kvality a relevance vzdělávání v Karlovarském kraji zapojením firem do tvorby obsahu vzdělávání, vytvoření podmínek pro růst kvalifikace pedagogů a modernizaci vybavení škol. Pro zlepšení dostupnosti vysokoškolského vzdělávání bude dále rozvíjen systém krajských stipendií. Dále je obsahem zvýšení motivace nadaných studentů/žáků a zlepšení jazykového vzdělávání, navázání spolupráce kraje s vybranými technickými VŠ a podpora rozvoje kooperačních vazeb mezi firmami a vysokými školami (vč. těch působících mimo kraj), podpora kontaktů mezi firmami a studenty s cílem zajistit do budoucna dostatek relevantně kvalifikovaných lidských zdrojů pro rozvoj podniků. Obsahem strategického cíle je konečně i rozvoj dalšího vzdělávání dospělých jako nástroje jejich adaptace na měnící se podmínky na trhu práce a zamezení sociálního vyloučení. V aplikaci konceptu celoživotního učení jde o zvýšení úrovně kvalifikací a kompetencí v zájmu konkurenceschopnosti ekonomiky v kraji.

Strategický cíl obsahově navazuje na Program rozvoje kraje (strategický cíl 1. B. 2. a 1. B. 3.), Dlouhodobý záměr vzdělávání (bod 2. 3. a 3. 6.) a na Strategii rozvoje zaměstnanosti MPSV (bod 6. 2.).

Indikátory výsledku strategického cíle B:

Indikátor	Výchozí hodnota	Cílová hodnota	Argument
B. 1. Podíl osob s VŠ vzděláním na obyvatelstvu KK starších 15 let	9,5 % (2013)	10,4 % (2020) 11,1 % (2025)	50 % počtu absolventů VŠ s trvalým bydlištěm v KK za období – demografický úbytek + kladné saldo migrace dospělých s VŠ 300 osob za období, vše vztaženo k počtu obyvatel starších 15 let v cílových letech
B. 2. Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů SŠ	4,0 % (30. 9. 2014)	3,5 % (2020) 3,0 % (2025)	
B. 3. Míra nezaměstnanosti osob ve věku 30 – 54 let	10,1 % (2013)	7,0 % (2020) 6,0 % (2025)	

Strategický cíl B je realizován prostřednictvím 5 rozvojových Opatření:
B. 1 - Popularizace
B. 2 - Kvalita vzdělávání
B. 3 - Kvalita pedagogů
B. 4 - Návrat vysokoškoláků
B. 5 - Celoživotní učení

3.3. Rozvoj a podpora politiky zaměstnanosti

Zdůvodnění Strategického cíle
Karlovarský kraj patří od roku 2004 mezi kraje s trvale nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. Za touto zjevnou **kvantitativní** stránkou (nedostatečné) absorpční kapacity regionálního trhu práce stojí **kvalitativní** (strukturální) nesoulad nabídky s reálnou, resp. očekávanou poptávkou po pracovních silách, především z hlediska vzdělání a odbornosti. Tento strukturálně podmíněný nesoulad dlouhodobě a ve zvýšené míře postihuje některé **specifické skupiny občanů**, kteří jsou hůře umístitelní do nového zaměstnání než ostatní uchazeči. Jedná se o skupiny uchazečů o zaměstnání, které charakterizují určité objektivní okolnosti bránící rychlému a bezproblémovému získání nového vhodného zaměstnání. Jedná se zejména o osoby mladé, starší zaměstnance, zejména v předdůchodovém věku, rodiče pečující o dítě, resp. vracející se z rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením a v neposlední řadě osoby se sociálním znevýhodněním a osoby s nízkou kvalifikací. Právě na tyto skupiny se bude v kraji orientovat aktivní politika zaměstnanosti, jejíž rozvoj je vlastním smyslem daného Strategického cíle.

Obsah Strategického cíle
Obsahem **Strategického cíle C** je jednak realizace programu Záruky pro mládež, tj. vytváření trvalých i přechodných pracovních míst pro mladé, jednak podpora profesní mobility starších zaměstnanců umožňující změnu povolání resp. zaměstnání ve vyšším věku a konečně též asistence při přípravě na přijetí do zaměstnání u dalších rizikových skupin. To vše je realizováno prostřednictvím vzdělávacích, informačních a poradenských středisek ÚP pro volbu a změnu povolání, podporou sociálního podnikání, včetně systému mikroúvěrů pro sociální podniky zaměstnávající rizikové skupiny na trhu práce.

Strategický cíl obsahově navazuje na Strategii rozvoje zaměstnanosti MPSV, bod 4. 4., 7. 2. a 7. 3.

Indikátory výsledku strategického cíle C:

Indikátor	Výchozí hodnota	Cílová hodnota	Argument
3. 1., 3. 2. Míra nezaměstnanosti osob do 29 let a nad 55 let	10,4 % (2013)	7,5 % (2020) 6,5 % (2025)	
3.3. Počet nově vytvořených pracovních míst v sociálních podnicích	0	150 (2020) 300 (2025)	

Strategický cíl C je realizován prostřednictvím 3 rozvojových Opatření:
C. 1 - Aktivní politika zaměstnanosti
C. 2 - Regionální observatoř trhu práce
C. 3 - Sociální podnikání

3.4. Spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru

Zdůvodnění Strategického cíle
Situace na trhu práce v Karlovarském kraji vyžaduje aktivní součinnost partnerů, kteří svými aktivitami ovlivňují jak stranu poptávky po práci (velcí zaměstnavatelé, podnikatelské svazy), tak stranu nabídky (instituce vzdělávací soustavy, odbory), tak i instituce veřejné správy, které regionální trh práce ovlivňují realizací státní politiky zaměstnanosti (Úřad práce), resp. realizací podpůrných a koordinačních aktivit v rámci krajské regionální politiky (Karlovarský kraj). Trh práce představuje komplexní problematiku, v níž každý z partnerů má své jasně dané kompetence (za jejichž realizaci zodpovídá), současně však vyžaduje – má-li se dosáhnout efektivního a udržitelného řešení – systémový a koordinovaný přístup. Nástrojem pro takový přístup je právě Pakt zaměstnanosti. Smyslem Strategického cíle je nejen ustavení tohoto Paktu, ale zahájení jeho faktické činnosti se zaměřením na zvýšení účinnosti podpor z ESIF při řešení problémů trhu práce v kraji a na průběžnou realizaci záměrů Strategie rozvoje zaměstnanosti.

Obsah Strategického cíle
Obsahem **Strategického cíle D** je organizační zajištění vzniku a fungování Paktu zaměstnanosti a jeho vlastní koordinační aktivity směřující ke zvýšení účinnosti čerpání podpor s ESIF při řešení problémů trhu práce, při získávání špičkových odborníků pro klíčové firmy v kraji, při propagaci případů dobré praxe a při kontrole naplňování Strategie rozvoje zaměstnanosti (jejíž jednotlivé záměry mají své kompetenčně příslušné nositele).

Strategický cíl obsahově navazuje na Strategii rozvoje zaměstnanosti MPSV, bod 7. 2. a 7. 3. a PRKK, SC 1. B. 1.

Indikátor výsledku strategického cíle D:

Indikátor	Výchozí hodnota	Cílová hodnota	Argument
4.1. Objem získaných dotací z OPZ, OP PIK, OP VVV a IROP	0	200 mil. Euro (2020) 505 mil. Euro (2025)	3,1 % alokace OP PIK, 4,0 % OPZ, 2,0 % OP VVV, 5,0 % OP PIK, Rok 2020 alikvotní část

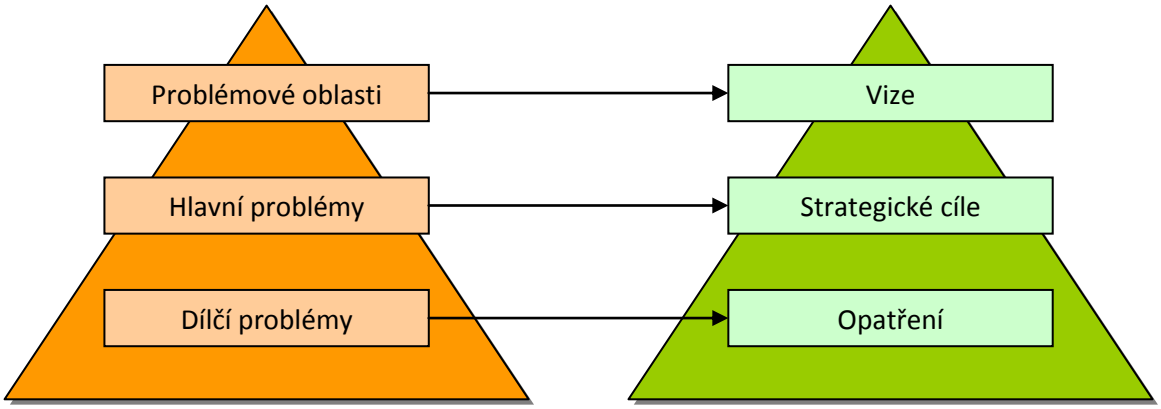
Strategický cíl D je realizován prostřednictvím jediného rozvojového Opatření:
D. 1 – Pakt zaměstnanosti

4. Opatření SRZ KVK

Metodologická doporučení:
Jako Opatření se obecně označuje nástroj, jehož prostřednictvím je daná strategie implementována a jsou naplňovány její cíle. Mohou mít například podobu:

- legislativní (např. v podobě návrhů úpravy stávajících nebo tvorby nových zákonů),
- programů, projektů nebo služeb poskytovaných institucemi veřejné správy,
- investic (např. do infrastruktury),
- finančních nástrojů (např. dotace, půjčky apod.).

Opatření reagují na dílčí problémy v rámci problémových oblastí identifikovaných v Analýze:



Mezi opatření nepatří taková, u nichž je zřejmé, že:

- nejsou realizovatelná,
- nebudou mít žádoucí dopad a účinek,
- jsou nehospodárná (respektive poměr přínosů a nákladů je nepřijatelný),
- nejsou pro naplnění strategických cílů nezbytná.

Opatření mohou být zpracována na různé úrovni obecnosti. Mohou mít tedy podobu buď **konkrétního realizačního kroku** (tam, kde jde o krok obsahově zásadní, u něhož se podařilo dospět ke konsensu o jeho obsahové vazbě na Strategický cíl, je znám garant realizace, způsob financování a lokalizace v místě a čase), nebo **Programu**, tedy uskupení shodně, na realizaci daného strategického cíle, zaměřených aktivit), nebo mohou mít povahu „**projektu opatření**“ (tam, kde lze identifikovat obsah, konkrétní aktivity či další podstatné charakteristiky opatření jen předběžně a neúplně, jsou však jasné způsoby jak dojít k upřesnění).
Nositelem (garantem) Opatření může být jednak správa kraje (kde úkol spadá do její výhradní kompetence, nebo kde vystupuje jako koordinátor aktivit jiných subjektů), další instituce veřejné správy (podle svých kompetencí), resp. subjekty soukromého sektoru (podniky, neziskové organizace) tam, kde se jich konkrétní úkol dotýká a kde se k němu dobrovolně přihlásí.

V popisu Opatření by nemělo chybět, jakým způsobem přispějí k naplnění příslušných cílů (smysl). Zároveň by mělo obsahovat jasnou a jednoznačnou obsahovou charakteristiku svého obsahu (obsah), kvantifikaci konkrétního výstupu (indikátor), alespoň předběžný odhad nákladů realizace daného opatření (náklady), potenciální zdroje financování, čas realizace a garanta realizace. Případně též rizika realizace apod.

4.1. Struktura popisu Opatření

Na následujících stránkách jsou v jednotné podobě popsána Opatření naplňující Strategii rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje. Opatření jsou formulována jako projekty, resp. programy s různou mírou komplexity, což se odráží v různém počtu konkrétních realizovaných aktivit.
Popis Opatření je jednotně strukturován jako projektový list. Struktura projektového listu se skládá z následujících 8 bodů:

1. Název opatření
Název opatření vystihuje Opatření obsahově nebo z hlediska jeho výstupu.

2. Stručný popis obsahu a smyslu Opatření
Vysvětlení, čeho má být konkrétně realizací Opatření dosaženo.

3. Aktivity naplňující Opatření
Výčet jednotlivých aktivit (v bodech), které se budou v rámci projektu realizovat a které povedou ve svém souhrnu k dosažení výstupů. Součástí popisu aktivit je jejich název (vystihující obsahové zaměření), garant, předpokládané náklady realizace a termín realizace.

4. Výsledky Opatření
Indikátor výstupu.

5. Realizátoři Opatření
Nositel a spolupracující instituce realizace (s uvedením osob).

6. Finanční náročnost
Odhad celkových nákladů realizace Opatření s uvedením potenciálních zdrojů financování.

7. Optimální termín realizace

8. Rizika realizace Opatření

4.2. Popis Opatření

<table>
<tr><td colspan="5">Strategický cíl: A. Modernizace ekonomické základny kraje</td></tr>
<tr><td colspan="5">Rozvojové opatření: A. 1. Inovace</td></tr>
<tr><td colspan="5">Popis opatření: Opatření představuje několik skupin navzájem provázaných a podporujících se aktivit. Pokud budou realizovány ve vzájemné návaznosti, budou mít významné dopady na regionální ekonomiku, jako jsou zvýšení produktivity, inovační výkonnosti a konkurenceschopnosti podniků v kraji. Cílem je zatraktivnit kraj pro zahraniční investory a mladé, talentované a kvalifikované lidi; podpořit spolupráci místních firem s výzkumnými subjekty a zvýšení investic místních firem do znalostí a inovací. Výsledkem by měla být širší nabídka kvalifikovaných pracovních míst. Opatření bude realizováno především v rámci implementace Regionální inovační strategie Karlovarského kraje.</td></tr>
<tr><td colspan="5">Aktivity realizující dané opatření:</td></tr>
<tr><td>Aktivita</td><td>Popis</td><td>Zodpovídá</td><td>Náklady</td><td>Termín realizace</td></tr>
<tr><td>A. 1. 1</td><td>Kooperační iniciativy a projekty spolupráce místních firem</td><td>KK
Klastr</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A. 1. 2</td><td>Inovační asistenti</td><td>KK
KARP</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A. 1. 3</td><td>Technologický skauting</td><td>KARP
KHK KK</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A. 1. 4</td><td>Inovační vouchery</td><td>KK
KARP</td><td></td><td>ročně od 2012</td></tr>
<tr><td>A. 1. 5</td><td>Integrační vouchery</td><td>KK
KARP</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A. 1. 6</td><td>Podpora vzniku pracovních míst zabývajících se inovačními aktivitami</td><td>KK
KARP</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A. 1. 7</td><td>Kompetenční centrum</td><td>KARP ZČU</td><td></td><td>od 2016</td></tr>
<tr><td>A. 1. 8</td><td>Spolupráce se SRN (univerzity, firmy, VaV instituce …)</td><td>KARP
KK</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">Indikátor výstupu:
Počet funkčních kooperačních aktivit a projektů spolupráce firem s VŠ a VaV trvajících 2 roky a déle
Počet kvalifikovaných míst vzniklých v návaznosti na činnost inovačních asistentů</td></tr>
</table>

• Počet realizovaných projektů prostřednictvím voucherů • Počet výzkumných pracovníků v podnikatelském sektoru • Počet patentovaných přihlášek podaných přihlašovateli z podnikatelského sektoru Počet navázaných spoluprací s německými subjekty		
Realizace	**Organizace**	**Osoba**
Nositel	**KK, KARP**	**Vedoucí ORR, ředitel KARP**
Spolupráce	**KHK KK**	**Ředitel**
	ZČU	**Prorektor pro rozvoj a vnější vztahy**
	Klastr	**Ředitel**
	Vysoké školy a výzkumné organizace	**Vedoucí pracovníci**
	CzechInvest	**Ředitel RK**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		OP VVV, OP PIK, programy spolupráce ČR - Sasko, ČR - Bavorsko, mezinárodní, vlastní zdroje, ostatní
Optimální termín realizace: od 2016		
Rizika realizace opatření: **Nedostatek projektových námětů, nedostatek inovujících firem a jejich projektů vyhovujících podmínkám programů, nedostatek kapitálu na profinancování projektů, nezájem firem o dotace z OP PIK, nedostatečně zajímavé projekty oproti projektům jiných krajů.**		

Strategický cíl: A. Modernizace ekonomické základny kraje				
Rozvojové opatření: A. 2. Podnikavost				
Popis opatření: Smyslem realizace opatření je generovat zájem o podnikání, usnadnit jeho start a rozjezd, pomoci zvýšit šance na přežití, urychlit a motivovat růst, propojit podnikatele s informacemi o zdrojích financování (SF EU a dalšími) i zakázek (např. PZI), poskytnout služby pro nové firmy zakládané absolventy škol (návaznost na výstupy aktivit strategického cíle B), případně spin-off vzniklé z jiných firem. Cílem je podpořit vznik nových a rozvoj stávajících firem, které budou zaměstnávat obyvatele kraje.				
Aktivity realizující dané opatření:				
Aktivita	**Popis**	**Zodpovídá**	**Náklady**	**Termín realizace**
A. 2. 1	**Rozjezd podnikání (podpora vzniku nových firem a rozvoj stávajících)**	**KHK KK**		**od 2016**
A. 2. 2	**Soutěže a akce na podporu podnikavosti, zj.**	**KHK KK**		**každoročně**

	mladých lidí			
A. 2. 3	**Startovací voucher**	**KK (ORR)**		**každoročně**
A. 2. 4	**Tvorba a udržení pracovních míst formou vybavení pracoviště**	**MMR/ KK**		**od 2016**
A. 2. 5	**Podpora spolupráce s německými subjekty**	**KARP KHK KK**		**od 2016**

Indikátor výstupu:

- **Počty nových podnikatelů absolvujících program (5 setkání ročně)**
- **Počet studentů SŠ a VŠ a mladých lidí (do 26 let věku), kteří začali podnikat na základě účasti v soutěžích a na akcích**
- **Počet podnikatelů podpořených startovacím voucherem, kteří podnikají a mají alespoň jednoho zaměstnance k 3. výročí od získání voucheru**
- **Počet nově vytvořených nebo udržených pracovních míst**
  počet partnerství s relevantními zahraničními partnery (podpora podnikání)

Realizace	**Organizace**	**Osoba**
Nositel	**KK, KARP**	**Vedoucí ORR/OŠMT, ředitel KARP**
Spolupráce	**KARP, KHK KK**	**Ředitel**
	ZČU	**Prorektor pro rozvoj a vnější vztahy**
	Klastr	**Ředitel**
	Vysoké školy	**Prorektoři pro rozvoj a vnější vztahy**
	CzechInvest	**Ředitel RK**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		OP VVV, OP PIK, vlastní zdroje (rozpočet KK)

Optimální termín realizace: od 2016

Rizika realizace opatření:
Nezájem ze strany potenciálních podnikatelů, nemožnost identifikovat potenciální zájemce, neochota riskovat, nedostatek zdrojů.

Strategický cíl: A. Modernizace ekonomické základny kraje

Rozvojové opatření: A. 3. Investoři

Popis opatření: Cílem je vybudovat podnikatelskou infrastrukturu, která podpoří rozvoj globálně konkurenceschopných aktivit soukromých firem podnikajících v kraji. Současně jde o přilákání zahraničních investic s vyšší přidanou hodnotou, které budou vhodně diverzifikovat a doplňovat klíčová odvětví kraje.

Aktivita	Popis	Zodpovídá	Náklady	Termín realizace
A. 3. 1	Brownfields	Vlastníci BF KK CzechInvest		od 2016
A. 3. 2	Průmyslové zóny/Podnikatelské parky regionálního významu	KARP Města Vlastníci PP		od 2016
A. 3. 3	Strategická průmyslová zóna nadregionálního významu	SUAS KK KARP		od 2016
A. 3. 4	Strategické přímé zahraniční investice	KARP města KHK KK		od 2014
A. 3. 5	Podpůrná marketingová a informační platforma pro komunikaci místní veřejné správy s investory	KK KARP		od 2014
A. 3. 6	Mapa potřeb již umístěných investorů	KK KARP KHK KK		od 2016
A. 3. 7	Spolupráce se SRN (univerzity, firmy, VaV instituce …)	KARP KK		od 2016

Indikátor výstupu:

- **Realizované projekty regenerace**
- **Počty firem v regenerovaných územích**
- **Celková plocha podnikatelských nemovitostí**
- **Celková rozvojová plocha**
- **Lokalizované firmy**
- **Počet nově vzniklých pracovních míst**
- **Kontaktovaní investoři**
- **Nově příchozí investoři**
- **Počet funkčních kooperačních iniciativ a projektů spolupráce trvajících 2 roky a déle**
- **Počet marketingových akcí a nástrojů**

Realizace	Organizace	Osoba
Nositel	KK, KARP	Vedoucí ORR, ředitel KARP

Spolupráce	**KARP**	**Ředitel**
	KHK KK	**Ředitel**
	Vlastníci, města, SUAS	**Starosta, ředitel**
	MPO	**Ředitel odboru**
	CzechInvest	**Ředitelka RK**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		OP PIK, vlastní zdroje, státní rozpočet, Programy spolupráce ČR - Sasko, ČR – Bavorsko
Optimální termín realizace: od 2015		
Rizika realizace opatření: **Ekonomická i společenská neřešitelnost jednotlivých projektů - náklady převyšují společenské příjmy, nevhodná území, navýšení ceny a prodloužení termínu realizace, snížení poptávky po zainvestovaných plochách, nedostatek LZ, nedostatek ploch, pokles zájmu PZI v ČR (v důsledku růstu mezd), neochota místních firem spolupracovat s PZI - obava z konkurence.**		

Strategický cíl: A. Modernizace ekonomické základny kraje				
Rozvojové opatření: A. 4. Zdravotnictví, lázeňství a cestovní ruch				
Popis opatření: Cílem opatření je intenzivní podpora klíčových oborů kraje, které mají významný vliv na zaměstnanost a jsou v nich příležitosti pro další rozvoj a využití inovací pro zvýšení konkurenceschopnosti.				
Aktivity realizující dané opatření:				
Aktivita	**Popis**	**Zodpovídá**	**Náklady**	**Termín realizace**
A. 4. 1	**Destinační management Karlovarského kraje**	**KK**		**od 2016**
A. 4. 2	**Zdravotnictví - motivace pro příchod mladých lékařů (možnost atestace v KK)**	**KK**		**každoročně**
A. 4. 3	**Podpora spolupráce s německými subjekty**	**KARP KHK KK**		**od 2016**
A. 4. 4	**Mapování potřeb klíčových oborů, setkávání klíčových hráčů**	**KARP KHK KK**		**od 2016**
A. 4. 5	**Vznik klastru lázeňství, zdravotnictví, CR**	**KARP KHK KK**		**od 2016**

<table>
<tr><td colspan="3">Indikátor výstupu:
Počet nových turistických produktů pro návštěvníky kraje
Počet smluv uzavřených se zahraničními touroperátory, dopravci a dalšími relevantními partnery
Analýza stavu oboru
Vznik agentury Destinační management Karlovarského kraje
Vznik klastru nebo oborové platformy pro lázeňství, zdravotnictví a CR
Počet připravených projektů v klíčových oborech
Počet setkání klíčových hráčů</td></tr>
<tr><td>Realizace</td><td>Organizace</td><td>Osoba</td></tr>
<tr><td>Nositel</td><td>KK</td><td>Radní pro oblast vnitřních záležitostí a koordinaci destinačního managementu, radní pro oblast zdravotnictví, radní pro regionální rozvoj</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Spolupráce</td><td>KHK KK</td><td>Ředitel</td></tr>
<tr><td>Svaz léčebných lázní ČR</td><td>Prezident</td></tr>
<tr><td>CzechTourism</td><td>Ředitel</td></tr>
<tr><td>KARP</td><td>Ředitel</td></tr>
<tr><td>ORP a další obce</td><td>Starosta</td></tr>
<tr><td>Lázeňská střediska, firmy v oblasti lázeňství, cestovního ruchu a kreativních průmyslech, informační centra, muzea, dopravci, cestovní kanceláře</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Financování</td><td>Celkové náklady</td><td>Zdroje</td></tr>
<tr><td></td><td>SF EU, vlastní zdroje</td></tr>
<tr><td colspan="3">Optimální termín realizace: od 2016</td></tr>
<tr><td colspan="3">Rizika realizace opatření:
Nezájem klíčových hráčů, chybějící legislativa CR.</td></tr>
</table>

Strategický cíl: B. Kvalitní a dostupný systém vzdělávání, vč. celoživotního učení (CŽU)

Rozvojové opatření: B. 1. Popularizace

Popis opatření: Cílem opatření je zvýšit zájem o techniku, přírodní vědy, informační technologie a podpořit manuální zručnost na základním a středním stupni vzdělávání v Karlovarském kraji. Zároveň se zaměřuje na zvýšení zájmu absolventů ZŠ o technické a přírodovědné obory na SŠ a následně VŠ, především v nejvíce poptávaných technických a řemeslných oborech na trhu práce. Záměrem je zlepšit kompetence mezi žáky ZŠ a SŠ v oblastech techniky a elektroniky, informačních a komunikačních technologií. Významnou součástí je realizace popularizační marketingové kampaně pro „zatraktivnění" řemesel, technických a přírodovědných disciplín prostřednictvím jejich medializace směrem k žákům, studentům a jejich rodičům. Výsledkem bude růst zájmu žáků a studentů o tyto obory, rozvinutí jejich talentu, kreativity a podnikavosti. Součástí těchto aktivit je také dobudování a modernizace materiálně - technického vybavení učebních prostor, např. laboratoří a dílen.

Aktivity realizující dané opatření:

Aktivita	Popis	Zodpovídá	Náklady	Termín realizace
B. 1. 1	Realizace přírodovědných a technických kroužků pro žáky ZŠ	OŠMT		od 2016
B. 1. 2	Realizace přírodovědných a technických kroužků pro studenty SŠ	OŠMT		od 2016
B. 1. 3	Vytvoření systému prezentace a medializace a jeho aplikace do prostředí ZŠ	KHK KK		od 2016
B. 1. 4	Vytvoření systému prezentace, medializace a jeho aplikace do prostředí SŠ	KHK KK		od 2016
B. 1. 5	Realizace marketingové kampaně na podporu řemesel, techniky, technických a přírodovědných oborů pro veřejnost (rodiče dětí školního věku)	KHK KK		od 2016
B. 1. 6	Projekty spolupráce mezi všemi stupni škol a místními podniky (burzy, besedy, exkurze apod.)	KHK KK		od 2016
B. 1. 7	Projekty spolupráce mezi různými stupni škol (společné akce, exkurze, výstavy škol, soutěže řemesel apod.)	KK		od 2016

Indikátor výstupu:

- **Počet zrealizovaných přírodovědných, technických kroužků pro žáky ZŠ a studenty SŠ**
- **Počet dovybavených ZŠ a SŠ**
- **Celkový počet účastníků kurzů**

• Počet zrealizovaných marketingových kampaní • Počet workshopů se zástupci zřizovatelů a zástupci firem • Počet navázaných spoluprací mezi podniky a školami • Počet navázaných spoluprací mezi školami různých stupňů • Počet tiskových a mediálních výstupů		
Realizace	**Organizace**	**Osoba**
Nositel	**OŠMT KÚ KK, KHK KK**	**Vedoucí OŠMT, ředitel KHK KK**
Spolupráce	**Zapojené ZŠ**	**Ředitel**
	Zapojené SŠ	**Ředitel**
	CzechInvest	**Ředitel regionální kanceláře**
	KARP	**Ředitel**
	Zapojené VŠ	**Rektor**
	Zapojené firmy	**Zástupci firem**
	KK	**Člen rady zodpovědný za gesci ŠMT**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		OP VVV, PO 3, vlastní zdroje (kraj, obce)
Optimální termín realizace: od roku 2016		
Rizika realizace opatření: **Nedostatečný zájem ze strany žáků a studentů účastnit se zájmového přírodovědného a technického vzdělávání. Nedostatečná podpora ze strany rodičů žáků a studentů.**		

Strategický cíl: B. Kvalitní a dostupný systém vzdělávání, vč. celoživotního učení (CŽU)				
Rozvojové opatření: B. 2. Kvalita vzdělávání				
Popis opatření: Cílem opatření je zkvalitnit materiálně i obsahově výuku na ZŠ a SŠ na základě průběžných analýz výsledků. Zajištěním spolupráce různých stupňů škol a podniků dosáhnout vyšší kvality jejich absolventů a jejich lepší přípravy na trh práce. Vytvoření systému kariérního poradenství nejen pro talentované studenty a žáky, ale poskytnout informace všem a podpořit efektivní výběr povolání.				
Aktivity realizující dané opatření:				
Aktivita	**Popis**	**Zodpovídá**	**Náklady**	**Termín realizace**
B. 2. 1	**Zmapování stávajícího stavu materiálního vybavení ZŠ**	**Obce KK**		**2016**
B. 2. 2	**Zmapování stávajícího stavu materiálního vybavení SŠ**	**KK**		**2016**
B. 2. 3	**Dobudování a modernizace materiálního vybavení ZŠ**	**Obce**		**2017 - 2022**
B. 2. 4	**Dobudování a modernizace materiálního vybavení SŠ**	**KK**		**2017 - 2022**

B. 2. 5	**Identifikace škol, oborů a programů dle potřeb firem (návrh postupu modernizace programů, institucionální zajištění a zajištění financování)**	**KHK KK KARP**		**2016**
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)**	**OŠMT SŠ**		**2016 – 2020**
B. 2. 7	**Stipendijní program pro studenty SŠ zejm. se zaměřením na "černá řemesla"**	**OŠMT SŠ**		**2016**
B. 2. 8	**Marketingová kampaň reformy a spolupráce škol s firmami (publicita)**	**KHK KK**		**od 2016 každoročně**
B. 2. 9	**Krajská burza středních škol**	**KHK KK SŠ**		**od 2016 každoročně**
B. 2. 10	**Kariérní poradenství a mentoring pro žáky ZŠ a studenty SŠ**	**KK NNO**		**od 2016 každoročně**
B. 2. 11	**Praxe studentů SŠ, VOŠ a učňů ve firmách vč. zpracování studentských prací na témata požadovaná firmami**	**KHK KK**		**od 2015 každoročně**
B. 2. 12	**Individuálně sjednaná spolupráce mezi firmou a studentem**	**KHK KK KARP**		**od 2016 každoročně**
B. 2. 13	**Krajské burzy zaměstnavatelů**	**KHK KK**		**od 2015 každoročně**
B. 2. 14	**Dohody o spolupráci mezi školami a firmami**	**KHK KK**		**od 2016 průběžně**

Indikátor výstupu:

- **Počet nově vybavených a zrekonstruovaných učeben SŠ**
- **Počet žáků SŠ v požadovaných oborech a sledování jejich změn**
- **Modernizované programy výuky SŠ**
- **Počet nově podpořených oborů "černá řemesla“**
- **Publicita nových programů a metod a spolupráce škol s firmami**
- **Krajská burza SŠ**
- **Počet škol spolupracujících s odborně vyškoleným kariérním poradcem/ mentorem**
- **Počet žáků/studentů úspěšně absolvujících mentoring (hodnoceno dle přijetí žáků na odborné školy a dle hodnocení samotných žáků)**
- **Počet praxí/stáží studentů a učňů v místních firmách**
- **Počet firem nabízejících praxe/stáže - placené nebo zdarma**

• Počet nově uzavřených dohod o spolupráci mezi školami a firmami • Počet uskutečněných Krajských burz zaměstnavatelů		
Realizace	**Organizace**	**Osoba**
Nositel	**ZŠ, SŠ, VOŠ, KK**	**Ředitelé ZŠ, SŠ, vedení KK, vedoucí OŠMT**
Spolupráce	**KÚ KK**	**Vedoucí OŠMT, popř. člen rady zodpovědný za gesci ŠMT**
	KHK KK	**Ředitel**
	KARP	**Ředitel**
	Firmy – zaměstnavatelé	**Zástupci firem, personální manažeři**
	ÚP ČR - krajská pobočka	**Ředitel**
	CzechInvest	**Ředitel krajské pobočky**
	KÚ KK – ORR	**Vedoucí ORR**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		IROP, rozpočet KK, Fond pro stipendijní program pro SŠ, rozpočet KARP, OP VVV (PO 3)
Optimální termín realizace: 2016 – 2022		
Rizika realizace opatření: **Nedostatek finančních prostředků, neschválení projektových žádostí, časový nesoulad - změny v oborové struktuře trvají déle a absolventi jsou k dispozici až za určité období, zaměstnavatelé pak mohou mít potřebu poptávat již někoho jiného. Neochota škol a učitelů podpořit reformu. Nedostatečný zájem ze strany studentů a firem. Legislativní omezení.**		

Strategický cíl: B. Kvalitní a dostupný systém vzdělávání, vč. celoživotního učení (CŽU)				
Rozvojové opatření: B. 3. Kvalita pedagogů				
Popis opatření: Cílem opatření je zvýšit odbornost učitelů/pedagogů, zlepšit systém jejich průběžného odborného vzdělávání a zvýšit intenzitu spolupráce mezi firmami, školami a studenty.				
Aktivity realizující dané opatření:				
Aktivity	**Popis**	**Zodpovídá**	**Náklady**	**Termín realizace**
B. 3. 1	**Praxe/konzultace učitelů ve firmách**	**OŠMT KHK KK**		**od 2016**
B. 3. 2	**Účast odborníků z praxe ve výuce**	**KHK KK**		**od 2016**
Indikátor výstupu: • **Počet praxí/konzultací absolvovaných učiteli** • **Počet učitelů, kteří absolvují praxe/konzultace** • **Počet zástupců praxe podílejících se na výuce** • **Počet škol zapojených do spolupráce s firmami**				

Realizace	**Organizace**	**Osoba**
Nositel	**KK**	**Člen rady zodpovědný za gesci ŠMT**
Spolupráce	**KÚ KK - OŠMT**	**Vedoucí OŠMT**

	Zapojené školy	**Ředitel**
	Firmy	**Ředitel, personální manažer**
	KHK KK	**Ředitel**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		OP VVV
Optimální termín realizace: od 2016 průběžně		
Rizika realizace opatření: **Neochota firem umožnit praxi/stáž pedagogů ve firmě. Časové omezení pedagogů pro praxe ve firmách, časové omezení zástupců firem ve výuce.**		

Strategický cíl: B. Kvalitní a dostupný systém vzdělávání, vč. celoživotního učení (CŽU)				
Rozvojové opatření: B. 4. Návrat vysokoškoláků				
Popis opatření: Opatření je zaměřeno na lákání studentů VŠ pocházejících z KK i z ostatních krajů ČR k návratu/příchodu do KK např. podporou jejich spolupráce již v době studia a následnou asistencí při hledání vhodného zaměstnaní.				
Aktivity realizující dané opatření:				
Aktivita	**Popis**	**Zodpovídá**	**Náklady**	**Termín realizace**
B. 4. 1	**Stipendijní program pro studenty VŠ**	**KÚ KK - OŠMT**		**již probíhá**
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.**	**KARP**		**od 2016**
B. 4. 3	**Program podpory výchovy výzkumných pracovníků ve firmách KK**	**KK (FVS)** **KARP**		**od 2016 a dále dle potřeby**
B. 4. 4	**Realizace programu "Specialisté" - podpora spolupráce specializovaných pracovníků/zájemců z obou sfér, mapování a analýza prostředí, sběr dat, identifikace potenciálních**	**KARP** **KHK KK**		**od 2016**

	specializovaných pracovníků/zájemců, marketing programu a výsledků na SŠ, workshopy pro firmy apod.			
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.**	**KK (FVS) KARP**		**od 2016 a dále dle potřeby**
B. 4. 6	**Marketingová kampaň pro návrat VŠ studentů do KK (web, sociální média, akce, soutěže, apod.)**	**KK KARP NNO**		**od 2016**

Indikátor výstupu:

- **Počet podpořených studentů VŠ**
- **Počet absolventů pracujících nebo podnikajících v KK**
- **Počet projektů spolupráce místních firem a dalších organizací s externími poskytovateli znalostí**
- **Počet čerstvých absolventů technických a přírodovědných VŠ/SŠ zaměstnaných v místních firmách a dalších organizacích**
- **Počet diplomových prací a jiných studijních prací studentů VŠ zpracovaných ve spolupráci s místními firmami**
- **Počet místních firem umožňujících stáž / praxi VŠ studentům**
- **Počet případů stínování manažerů a odborníků firem studenty**
- **Počet nástrojů marketingové kampaně**

Realizace	**Organizace**	**Osoba**
Nositel	**KARP, KK**	**Ředitel, člen rady zodpovědný za ŠMT, člen rady zodpovědný za RR**
Spolupráce	**zástupci SŠ**	**Ředitel**
	KHK KK	**Ředitel**
	VŠ mimo KK	**Rektoři a prorektoři**
	ÚP KK	**Ředitel ÚP krajské pobočky**
	Výzkumné instituce	**Zástupce výzkumné instituce**
	KK - OŠMT	**Vedoucí OŠMT**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		V současnosti pouze rozpočet kraje, v budoucnu je plánováno zřízení fondu, kam budou přispívat i zaměstnavatelé, OP VVV. **FVS KK (rozpočet kraje / program SF) Rozpočet KARP (administrace)** **Výzkumníci - student / pracovník dostává finanční příspěvek z FVS a od firmy, se kterou spolupracuje.** **Specialisté - student dostává finanční příspěvek z FVS a**

		od firmy, se kterou spolupracuje.
Optimální termín realizace: od 2016 podle potřeby		
Rizika realizace opatření: **Studenti se nebudou vracet zpátky do KK z důvodu nedostatečné nabídky pracovních příležitostí a raději vrátí poskytnuté stipendium. Nezájem ze strany studentů nebo firem. Chybějící nabídka vhodných (kvalitních) volných pracovních míst ve firmách. Nezískání podpory z OP VVV.**		

Strategický cíl: B. Kvalitní a dostupný systém vzdělávání, vč. celoživotního učení (CŽU)				
Rozvojové opatření: B. 5. Celoživotní učení				
Popis opatření: Cílem opatření je vytvořit podmínky pro rozvoj takových vzdělávacích kapacit a infrastruktury, které budou produkovat kvalifikované pracovníky potřebné pro rozvoj firem v kraji např. vznikem regionální sítě institucí poskytujících celoživotní vzdělávání (obdoba VOŠ) pro středoškolské absolventy a další osoby, které se nemohou uplatnit na trhu práce. Tato síť by měla být zastřešena celokrajskou organizací. Tyto aktivity budou přispívat k přípravě zaměstnatelných lidských zdrojů zvyšujících konkurenceschopnost firem s důrazem na oblast cestovního ruchu jako klíčového oboru v KK. Podoblastí jsou pak aktivity, jejichž cílem je snížení relativně vysoké nezaměstnanosti absolventů a přizpůsobení jejich kompetencí potřebám místních firem.				
Aktivity realizující dané opatření:				
Aktivita	**Popis**	**Zodpovídá**	**Náklady**	**Termín realizace**
B. 5. 1	**Školicí střediska – vnitrofiremní a externí**	**Firmy Vzdělávací instituce**		**2016 - 2022**
B. 5. 2	**Oborová centra dalšího profesního vzdělávání při středních školách**	**KHK KK**		**2016 - 2022**
B. 5. 3	**Analýza prostředí a identifikace potenciálních zájemců o vědecké a další odborné vzdělávání (VaV pracovníci)**	**Firmy KARP**		**od 2016 průběžně**
B. 5. 4	**Zprostředkování spolupráce a propojení zájemců**	**Firmy KARP**		**od 2016 průběžně**
B. 5. 5	**Marketingové aktivity - medializace možností této formy vzdělávání**	**KHK KK**		**od 2016 průběžně**
B. 5. 6	**Kurzy pro zvýšení odborných znalostí, dovedností a jazykových kompetencí zaměstnanců v cestovním ruchu**	**Firmy Vzdělávací instituce**		**od 2016 průběžně**
B. 5. 7	**Neformální vzdělávání mladých lidí pro rozvoj měkkých kompetencí**	**KK NNO**		**2016 - 2022 průběžně**
Indikátor výstupu: • **Počet školicích středisek - vnitrofiremní a externí (soukromá)** • **Počet oborových kompetenčních center při středních školách** • **Počet absolventů vzdělávacích akcí pro VaV zaměstnance firem** • **Počet zapojených firem - zprostředkovaná spolupráce** • **Počet absolventů kurzů realizovaných zaměstnanci v CR**				
Realizace	**Organizace**	**Osoba**		
Nositel	**KK**	**Člen rady zodpovědný za školství**		
Spolupráce	**KÚ KK**	**Vedoucí OŠMT**		

	KHK KK	**Ředitel**
	Firmy	**Ředitel, personální manažer**
	KARP	**Ředitel**
	Vzdělávací instituce	**Zástupce vzdělávací instituce**
	Střední a vysoké školy	**Zástupce SŠ a VŠ**
	ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary	**Ředitel**
	CzechInvest	**Ředitel krajské pobočky**
	Odbor kultury, památkového péče a cestovního ruchu	**Vedoucí odboru kultury, památkové péče a cestovního ruchu**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		OP PIK, soukromé zdroje, rozpočet KK
Optimální termín realizace: od 2016		
Rizika realizace opatření: **Nedostatečná a rozptýlená poptávka po službách vzdělávacích institucí.** **Nedostatečný zájem podnikatelů nabízet služby specializovaného vzdělávání.** **Nebezpečí, že nakonec budou opět realizovány pouze současné obvyklé projekty a služby a nikoliv nové, které v regionu chybí a jsou specializované.** **Nedostatečný zájem firem nebo VaV pracovníků o motivační program.** **Nedostatečný zájem firem a zaměstnanců v CR o odborné kurzy.**		

Strategický cíl: C. Rozvoj a podpora politiky zaměstnanosti

Rozvojové opatření: C. 1. Aktivní politika zaměstnanosti

Popis opatření: Smyslem opatření je zajištění pracovních příležitosti prostřednictvím společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací, včetně aktivizace a posílení pracovní mobility obtížně zaměstnatelných osob na trhu práce (dlouhodobě nezaměstnaní, matky pečující o děti, uchazeči mladší 30 let, uchazeči starší 50 let, ZTP). Dále jde o rozvoj vzdělávání a dovedností pro trh práce (poradenství, bilanční a pracovní diagnostika, rekvalifikace) pro zvýšení uplatnění uchazečů na trhu práce, realizaci regionálních individuálních projektů, zaměřených vždy na určitou cílovou skupinu uchazečů či zájemců (Záruky pro mladé, odborné praxe pro absolventy škol s minimální nebo žádnou praxí, dlouhodobě evidovaní na ÚP, osoby s nízkou kvalifikací, rodiče po mateřské či rodičovské dovolené, osoby pečující o dítě do 15 let, pečující o osobu závislou, uchazeči ohrožení sociální exkluzí, uchazeči ze sociálně vyloučených lokalit, uchazeči se zdravotním postižením, začínající OSVČ, uchazeči z obcí se špatnou dopravní dostupností, pracovníci v předdůchodovém věku, nově vstupující uchazeči – absolventi apod.).

Aktivity realizující dané opatření:

Aktivity	Popis	Zodpovídá	Náklady	Termín realizace
C. 1. 1	Zprostředkování zaměstnání	ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary		2015 – 2022
C. 1. 2	Rekvalifikace – rozvoj kompetencí, návyků a zkušeností	ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary		2015 – 2022
C. 1. 3	Podpora vytváření nových pracovních příležitostí	ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary		2015 – 2022
C. 1. 4	Podpora flexibilních forem zaměstnávání	ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary		2015 – 2022
C. 1. 5	Podpora kapacit institucí trhu práce	ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary		2015 – 2022
C. 1. 6	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců	ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary		2015 – 2022
C. 1. 7	Podpora zaměstnávání mladých lidí do 29 let a zvyšování jejich konkurenceschopnosti na trhu práce	ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary NNO KK		2015 – 2022

Indikátor výstupu:

- **Počet účastníků, kterým bylo zprostředkováno zaměstnání**
- **Počet účastníků, kterým byla poskytnuta rekvalifikace**
- **Počet nově vytvořených pracovních míst pro účastníky do 29 let**
- **Počet nově vytvořených pracovních míst pro účastníky nad 50 let**
- **Počet zaměstnanců, kterým bylo poskytnuto odborné vzdělávání**

Realizace	Organizace	Osoba
Nositel	ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary	Ředitel
Spolupráce	KÚ KK	Vedoucí ORR a OŠMT

	KHK KK	**Ředitel**
	Firmy	**Ředitel, personální manažer**
	Vzdělávací a poradenské instituce	**Zástupce vzdělávacích a poradenských institucí**
	Obce	**Starostové**
	Nestátní neziskové organizace	**Zástupci NNO**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		OPZ, soukromé zdroje, rozpočet KK a obcí
Optimální termín realizace: 2015 - 2022		
Rizika realizace opatření: **Nezájem ze strany firem a obcí.**		

Strategický cíl: C. Rozvoj a podpora politiky zaměstnanosti				
Rozvojové opatření: C. 2 - Regionální observatoř trhu práce				
Popis opatření: Cílem je systematicky shromažďovat a analyzovat informace o budoucím vývoji zaměstnanosti v Karlovarském kraji a potřebách regionálního trhu práce včetně nároků na profese, kvalifikace a dovednosti, a tím přispět k lepší orientaci a rozhodování zaměstnavatelů, institucí veřejné správy, vzdělávacích institucí i investorů. Bude vytvořen a průběžná aktualizován veřejně přístupný informační systém pro monitorování a předvídání kvalifikačních potřeb regionálního trhu práce. Obsahem budou relevantní regionální statistiky, analýzy a průzkumy, databáze zaměstnavatelů, kteří přistupují na trh práce ve smyslu společenské zodpovědnosti a dále predikce střednědobých potřeb trhu práce, a to jak na straně poptávky (odvětví, profese, kvalifikace), tak i na straně nabídky (žáci, studenti, absolventi SŠ a VŠ).				
Aktivity realizující dané opatření:				
Aktivity	**Popis**	**Zodpovídá**	**Náklady**	**Termín realizace**
C. 2. 1	**Vytvoření a průběžná aktualizace veřejně přístupného informačního systému pro monitorování a předvídání kvalifikačních potřeb regionálního trhu práce**	**KARP**		**2016 - 2022 průběžně**
C. 2. 2	**Vytváření a zveřejňování regionálních statistik, analýz, průzkumů a predikcí střednědobých potřeb trhu práce**	**KARP KK ÚP ČR KHK KK**		**2016 - 2022 průběžně**
C. 2. 3	**Databáze zaměstnavatelů**	**KK NNO**		**od 2016 průběžně**
Indikátor výstupu: • **Existence veřejně přístupného informačního systému pro monitorování a předvídání kvalifikačních potřeb regionálního trhu práce** • **Počet regionálně využitelných analýz, průzkumů a predikcí potřeb trhu práce**				

Realizace	**Organizace**	**Osoba**
Nositel	**KARP**	**Ředitel**
Spolupráce	**Karlovarský kraj**	**Hejtman KK**
	KHK KK	**Předseda**
	ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary	**Ředitel krajské pobočky**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		OP Zaměstnanost, rozpočet KK, rozpočet KARP, rozpočet ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary, rozpočet KHK KK
Optimální termín realizace: 2016 - 2022		
Rizika realizace opatření: **Nedostatečný zájem ze strany partnerů, nedostatek finančních prostředků.**		

Strategický cíl: C. Rozvoj a podpora politiky zaměstnanosti				
Rozvojové opatření: C. 3 – Sociální podnikání				
Popis opatření: Cílem je podpora sociálního podnikání zejména jako nástroje zajištění zaměstnání osob sociálně vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených vč. jejich vzdělávání, poradenství, realizace aktivizačních, asistenčních a motivačních programů (zavedení vzdělávacích programů, vzdělávání a poradenství související s podporou vzniku a provozem sociálního podniku, zvyšování povědomí a informovanosti o sociálním podnikání a spolupráce všech relevantních aktérů). Součástí opatření je i šíření zkušeností z dobré praxe v oblasti sociálního podnikání (sociální inovace).				
Aktivity realizující dané opatření:				
Aktivity	**Popis**	**Zodpovídá**	**Náklady**	**Termín realizace**
C. 3. 1	**Podpora vzniku a rozvoje sociálních podniků**	**ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary**		**2015 – 2022**
C. 3. 2.	**Vzdělávání a propagace sociálního podnikání**	**ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary**		**2015 – 2022**
C. 3. 3	**Příprava a aplikace sociálních inovací v sociálním podnikání (mikroúvěry)**	**ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary**		**2015 – 2022**
Indikátor výstupu: • **Počet nově vytvořených sociálních podniků** • **Počet nově vytvořených pracovních míst v sociálních podnicích**				

Realizace	**Organizace**	**Osoba**
Nositel	**ÚP ČR - krajská pobočka K. Vary**	**Ředitel krajské pobočky**
Spolupráce	**Vzdělávací a poradenské instituce**	**Zástupce vzdělávacích a poradenských institucí**
	Karlovarský kraj	**Hejtman KK**

	KARP	**Ředitel**
	KHK KK	**Ředitel**
	Obce	**Starostové**
	Nestátní neziskové organizace	**Zástupci NNO**
Financování	**Celkové náklady**	**Zdroje**
		OPZ, soukromé zdroje, rozpočet obcí
Optimální termín realizace: 2015 - 2022		
Rizika realizace opatření: **Nezájem ze strany NNO a obcí**		

Strategický cíl: D. Spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru

Rozvojové opatření: D. 1. Pakt zaměstnanosti

Popis opatření: Organizační a institucionální zajištění založení a fungování Paktu zaměstnanosti Karlovarského kraje. Pakt zaměstnanosti Karlovarského kraje jako strategická koordinační platforma, založená na širokém regionálním partnerství důležitých regionálních aktérů, umožní propojit a koordinovat aktivity jednotlivých institucí a organizací při tvorbě nových a udržení stávajících pracovních míst v regionu, vzdělávání a kvalifikační přípravě zaměstnanců i dalších opatření ve prospěch zaměstnanosti. To přispěje ke zvýšení efektivity realizovaných opatření a mj. ke zvýšení účinnosti využití evropských prostředků.

Aktivity realizující dané opatření:

Aktivita	Popis	Zodpovídá	Náklady	Termín realizace
D. 1. 1	Založení Paktu zaměstnanosti KK	KARP		2015
D. 1. 2	Příprava a organizace jednání Paktu zaměstnanosti KK	KARP		2015 - 2022 průběžně
D. 1. 3	Organizace konference Zaměstnanost	KARP		2015 - 2022 každoročně
D. 1. 3	Spolupráce v rámci Asociace teritoriálních paktů zaměstnanosti ČR	KARP		2015 - 2022 průběžně
D. 1. 4	Příprava a aktualizace webu	KARP		2015 - 2022 průběžně

Indikátor výstupu: Počet případů navázané partnerské spolupráce

Realizace	Organizace	Osoba
Nositel	KARP	Ředitel
Spolupráce	Karlovarský kraj	Hejtman KK
	Krajská hospodářská komora KK	Předseda
	Úřad práce ČR - krajská pobočka Karlovy Vary	Ředitel krajské pobočky
	Regionální rada odborových svazů	Předseda
	Hospodářská a sociální rada Sokolovska	Předseda
Financování	Celkové náklady	Zdroje
		rozpočet KK, rozpočet KARP, OP Zaměstnanost

Optimální termín realizace: 2015 – 2022

Rizika realizace opatření:
Nedostatečný zájem ze strany partnerů, nedostatek finančních prostředků.