

STRATEGICKÝ PLÁN MĚSTA ČESKÉ BUDĚJOVICE 2017 - 2027



BermanGroup

Průzkum podnikatelského prostředí jako podklad pro tvorbu Strategického plánu města České Budějovice pro období 2017 - 2027

Leden 2017

Zadavatel: Město České Budějovice

Zpracovatel: Berman Group, s.r.o.

Cassia Development & Consulting, s.r.o.

Datum verze: leden 2017

OBSAH

1	Úvod a metodika	4
2	Shrnutí závěrů z průzkumu.....	5
3	Výsledky průzkumu ve firmách a institucích	6
3.1	Základní charakteristika.....	6
3.2	Bariéry rozvoje firem	7
3.3	Pracovní síla a zaměstnanost	9
3.4	Výkony a export.....	13
3.5	Výzkum, vývoj, inovace	14
3.6	Nemovitosti a investice	14
3.7	Spolupráce s městem	16
3.8	Celkový dojem	19
3.9	Výhled do budoucna.....	9

Seznam grafů

Graf č. 1: Bariéry rozvoje, 2016	7
Graf č. 2: Bariéry rozvoje (odvětví).....	8
Graf č. 3: Vývoj počtu zaměstnanců v navštívených firmách	10
Graf č. 4: Vývoj počtu zaměstnanců podle typu firem	10
Graf č. 5: Hrubá průměrná měsíční mzda	11
Graf č. 6: Kvalita pracovní síly.....	11
Graf č. 7: Exportní orientace	13
Graf č. 8: Nemovitosti a investice.....	15
Graf č. 9: Celkové známky	19

1 ÚVOD A METODIKA

Průzkum podnikatelského prostředí, jehož výsledky jsou obsahem této zprávy, je součástí analýzy místního prostředí pro účely přípravy strategického plánu města. Tazatelé společností Berman Group, s.r.o. a Cassia Development & Consulting, s.r.o. provedli v průběhu měsíce listopadu a prosince 2016 53 hloubkových rozhovorů s manažery a řediteli firem, které byly vybrány ze souboru cca 100 nejvýznamnějších (největších) firem napříč všemi oblastmi průmyslu a služeb doplněného o skupinu malých firem s růstovým potenciálem. Pohovor byl proveden v těch firmách, ve kterých se v daném období podařilo domluvit schůzku se zástupci vedení společnosti.

V této souvislosti je nutno vyzdvihnout vstřícnost, s níž drtivá většina oslovených ochotně souhlasila s návštěvou a rozhovorem a ochotu, se kterou se vedoucí pracovníci jednotlivých firem vyjadřovali nejenom k problematice fungování své firmy, ale i k otázkám týkajícím se rozvoje města. Tím větší je ovšem i zodpovědnost veřejné správy za to, že výsledky průzkumu nezapadnou a na názory podnikové sféry dojde při stanovení strategických cílů města České Budějovice.

Rozhovory byly doplněny on-line průzkumem mezi podnikateli, jehož zaměření bylo podobné, avšak jednalo se o dotazník menšího rozsahu. V rámci online průzkumu bylo ve spolupráci s Jihočeskou hospodářskou komorou cíleně osloveno dalších cca 400 firem. Z těchto firem dotazník bohužel dokončilo pouze 11 firem, z nich pouze tři uvedly své jméno a další tři alespoň informace o zaměření či oboru podnikání firmy. Těchto 6 účastníků průzkumu také odpovědělo na většinu otázek. On-line průzkum je ve zprávě zmiňován samostatně, vždy v příslušné tematické kapitole. Uvažovány jsou jen firmy, které na vybrané otázky odpověděly. Vzhledem k malé četnosti odpovědí jsou informace z on-line průzkumu uváděny pouze jako ilustrativní názory či informace o jiném druhu firem, než které byly osloveny v průzkumu pomocí řízených rozhovorů.

2 SHRUTÍ ZÁVĚRŮ Z PRŮZKUMU

Za nejdůležitější pozitivní zjištění považujeme následující:

- **Výzkum, vývoj a inovace.** Trvale roste podíl firem, které se snaží na trhu prosadit cestou inovací. Zvyšuje se počet pracovníků ve VaV i spoluprací mezi podniky a akademickým sektorem. Několik firem zvažuje nebo připravuje investice do nových či rozšíření stávajících VaV kapacit.
- **Rostou výkony a zaměstnanost.** Firmy zvyšují výkony a vytvářejí pracovní místa, zejména průmyslové podniky mají zajištěné zakázky i do budoucna a jejich další rozvoj je často omezen spíše limity rozvoje v místě, zejména pak limitem dostupné pracovní síly, která v mnoha případech byla uvedena jako hlavní omezení dalšího rozvoje firmy.
- **Investice.** Podniky pravidelně investují do modernizace technologií či rekonstrukce nemovitostí. Vybrané podniky připravují kromě běžné obnovy i výrazné investice do svého dalšího rozvoje. Celková výše připravovaných investic dosahuje více než 6,7 miliardy korun.
- **Spolupráce se školami.** Nedostatek pracovní síly požadované kvalifikace vede firmy k aktivní spolupráci se středními a vysokými školami a hledání nových způsobů přípravy kvalitních absolventů.

Za negativní zjištění lze naopak označit:

- **Hromadně kritizovaný nedostatek kvalifikované pracovní síly v mnoha oborech.** Podniky ve městě kritizují nedostatek pracovníků už nejen v řadě technických profesí a řemesel, ale prakticky jakýchkoliv pracovníků. Trvá nespokojenost s kvalitou absolventů středních škol (přes některé pozitivní výjimky). I přesto, že velká část oslovených firem spolupracuje se školami ve městě či v regionu, většina zároveň uvádí, že je spolupráce ze strany škol často velmi formální, bez skutečného zájmu zvýšit uplatnitelnost absolventů, což je často omezeno rovněž nízkým zájmem vlastních studentů na středních školách.
- **Stagnace firem ve stavebnictví.** Rostoucí výkony a plány na expanzi se netýkají stavebních firem, které v roce 2016 očekávaly pokles výkonů zejména z důvodů nižší investiční aktivity veřejného sektoru.
- **Dopravní infrastruktura.** Rostoucí dopravní zátěž vede k nespokojenosti podniků s dopravní dostupností a obslužností průmyslových areálů. Kromě obecných problémů jako je tranzitní doprava a doprava ve městě se mezi zmíněnými problémy často vyskytují „bodové“ závady v podobě nedořešeného napojení průmyslových areálů, neexistující chodníky napojující areály na zastávky MHD, či nedořešené napojení jednotlivých lokalit cyklotrasami a cyklostezkami. Firmy nejsou spokojeny zejména se způsobem řešení problematiky dopravy, které považují za nekonceptní a nesystémové často řešící jednotlivosti, které v konečném důsledku situaci nezlepšují.
- **Nekoncepčnost rozvoje.** Firmy mají pocit, že se město nerozvíjí koncepčně, že nemá a nenaplnuje dlouhodobou vizi. Nekoncepční přístup následně ovlivňuje možnosti dlouhodobého plánování rozvoje firem, protože většina firem neví, kam město směřuje, jakým směrem se chce rozvíjet a v jakém časovém horizontu se v rámci města budou jednotlivé rozvojové aktivity či investice odehrávat, tak aby na ně bylo možné navázat s firemními investicemi.

3 VÝSLEDKY PRŮZKUMU VE FIRMÁCH A INSTITUCÍCH

3.1 Základní charakteristika

V průběhu měsíců listopad a prosinec 2016 bylo navštíveno 53 firem ze seznamu největších zaměstnavatelů doplněného o skupinu malých a středních firem s růstovým potenciálem, která byla sestavena ve spolupráci s magistrátem města a s Jihočeskou hospodářskou komorou a vycházela ze znalosti místního prostředí. Navštívené firmy byly podle druhu vykonávané činnosti zařazeny do 5 skupin: stavebnictví a doprava (13), obchod a služby pro obyvatele (12), zpracovatelský průmysl (14), služby pro podniky (8) a potravinářství (6).

Mezi navštívenými bylo 18 akciových společností, 32 společností s ručením omezeným a 1 státní podnik a 2 družstva. Třicet tři navštívených má v Českých Budějovicích sídlo, zatímco ve dvaceti případech se jedná o pobočky společností se sídlem jinde v EU (12), jinde v ČR (4), jinde ve světě (3) nebo jinde v kraji (1). Určení sídla je mnohdy jenom orientační, protože v průzkumu je např. firma, kterou vlastní investiční fond, jenž má sídlo v USA, ale jehož majiteli jsou mimo jiné Japonci. Důležitý je fakt, že 57 % zaměstnanců pracuje v podnicích, pro které se klíčová rozhodnutí přijímají mimo České Budějovice.

Na základě odpovědí respondentů na otázky zaměřené na vizi a strategii firmy a zdroje konkurenční výhody byly rozlišeny následující kategorie firem dle míry aspirace k vůdcovství změn na světovém trhu:

1. Lídr (6), kterým je firma s aspirací k udávání trendů a změn na světovém trhu.
2. Průkopník (12) investuje do hledání a zkoušení nových řešení a jejich ověření na trhu, prosazuje se v úzce zaměřených oblastech.
3. Následovatel (17) je firma s aspirací být lídrům na dohled a umět co nejrychleji reagovat na jejich kroky. Firma přímo konkuruje lídrům a soustředí se na schopnost rychlé reakce na kroky lídrů.
4. Optimalizátor (18) je bez aspirace na to být v popředí změn na světovém trhu. Změny přebírá, soustředí se na optimalizaci zavedených produktů, jejich vlastností a způsobů výroby. Velmi často jde o výrobní pobočku zahraniční firmy.

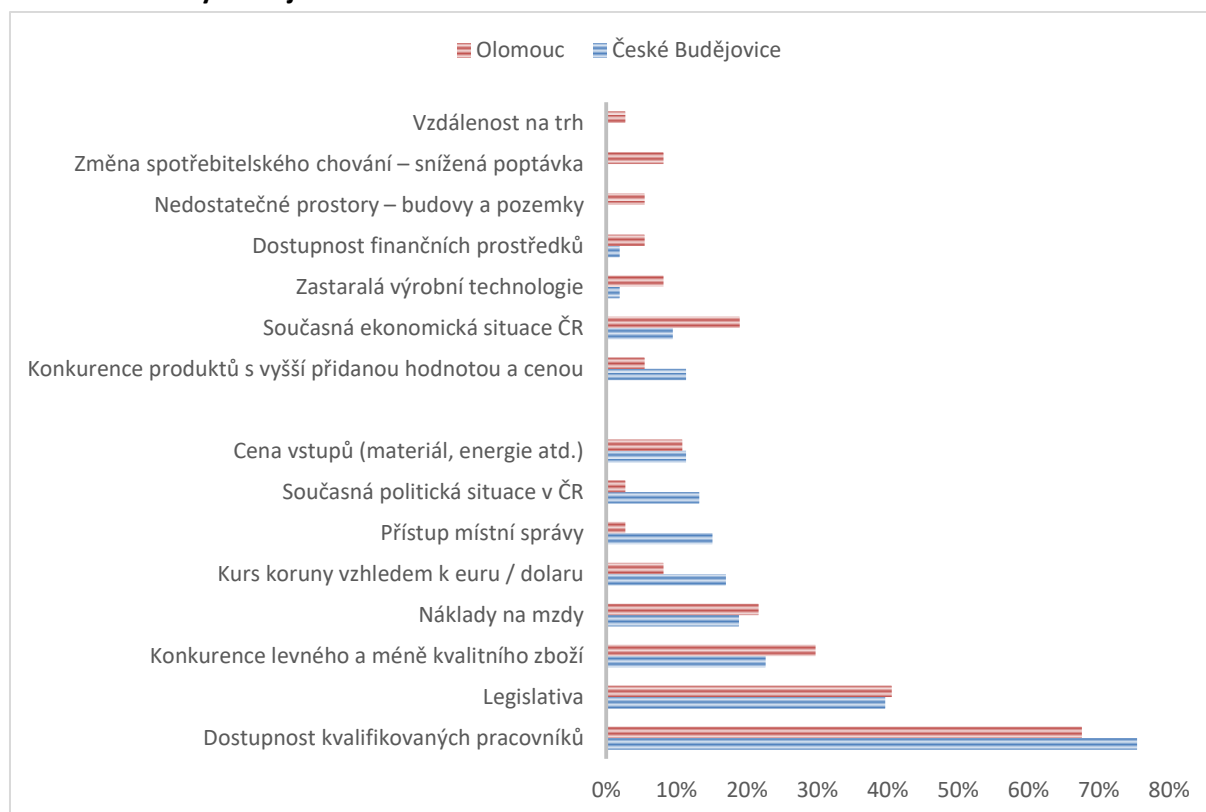
Jelikož se odpovědi v těchto skupinách často odlišovaly a jelikož se jedná o klíčové charakteristiky z hlediska rozvoje a konkurenceschopnosti firmy, byla řada odpovědí na jednotlivé otázky sledována i ve vztahu k této charakteristice.

On-line průzkumu se zúčastnilo 14 firem, z nich 11 dotazník dokončilo a pouze 6 odpovědělo na většinu otázek. Z těchto firem byly 2 ze zpracovatelského průmyslu, jedna z oblasti IT a tři v oblasti obchodu nebo komerčních služeb. Kromě jedné výrobní firmy s 85 zaměstnanci a jedné s 9 zaměstnanci byly ostatní firmy menší - do 3 zaměstnanců.

3.2 Bariéry rozvoje firem

Tato otázka zjišťuje, co nejvíce brání podnikům v dalším rozvoji a co jim přináší největší problémy. Pro zajímavost v grafu 1 porovnááme odpovědi z Českých Budějovic a Olomouce, kde proběhl stejný průzkum na podzim 2016.

Graf č. 1: Bariéry rozvoje 2016



Největším a nejčastěji zmiňovaným problémem je dostupnost kvalifikovaných pracovníků, na kterou si stěžuje 75 % dotázaných (92 % ve zpracovatelském průmyslu, dopravě a stavebnictví, nejméně naopak ve službách a u firem typu „lídr“). Kvalitě pracovní síly proto věnujeme následující část zprávy.

Na druhém místě podle četnosti jsou „legislativní omezení“ (40 % dotázaných, nejčastěji ve službách). Jedná se o poměrně široké téma, které konkrétně znamená např.:

- legislativa - často složitě vysvětlují zahraničním vlastníkům, co se musí splnit a co jde a nejde;
- v Česku je prakticky největší zdanění práce v Evropě (státní odvody z mezd, sociální a zdravotní daně/pojištění), paradoxně např. Velká Británie se po brexitu může stát levnější zemí;
- ochranná legislativa omezující možnosti importu do některých států; protekcionismus některých států i v rámci EU, limitující přístup na tamní trh např. v dopravě;
- legislativa zejména ve smyslu systému sociální podpory, která nemotivuje lidi k práci;
- vadí nám mimo jiné dotace, které deformují trh, protože i firmy působící v regionech, kde bylo možné získat dotaci, působí následně v celé ČR a likvidují firmy, které dotaci nedostaly;

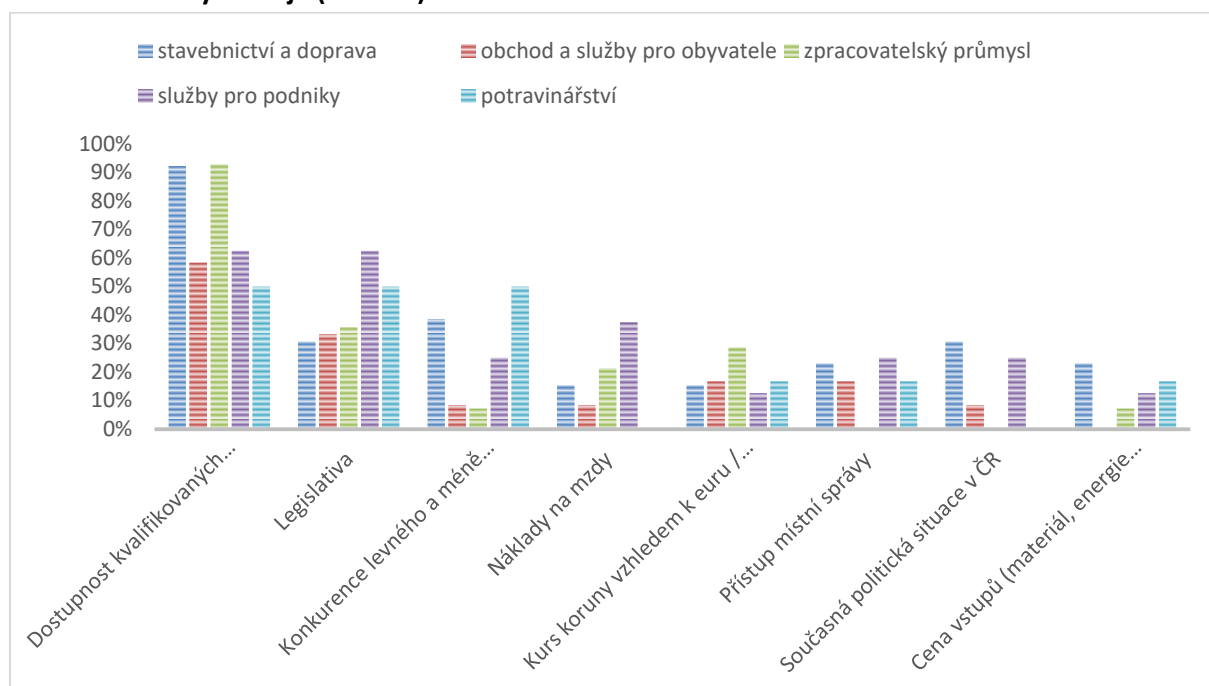
- legislativa se neustále zhoršuje: EIA, novely stavebního zákona, zákon o veřejných zakázkách, každý zásah znamená, že řízení se o 1-2 měsíce zpomalí, místo aby se zrychlil, jak slibují politici.

Na třetím místě je s 23 % odpovědí „konkurence levného a méně kvalitního zboží“, kterou nejčastěji zmiňují firmy v potravinářství, stavebnictví a dopravě. Zajímavé je i rozvrstvení této odpovědi podle aspirace k vůdcovství změn – nejpostiženější jsou lídři, naopak následovatelé tento problém prakticky nepociťují.

Bariéry rozvoje, které uváděly firmy v on-line průzkumu zahrnují především mzdové náklady a legislativu v ČR (vč. např. EET), vzhledem k velikosti firem (s jednou výjimkou pod 10 zaměstnanců) nebyla dostupnost pracovní síly vnímána jako problém. Firmy platily zpravidla menší než průměrné mzdy a zaměřovaly se na cenovou konkurenci.

S nedostatkem pracovní síly souvisí i (pro zaměstnance příjemná) nutnost firem pravidelně zvyšovat mzdy. To ovšem vede k tomu, že pro některé firmy (19 % oslovených) už představují náklady na mzdy výrazný problém, který může zejména v případech poboček zahraničních společností vést až k přesunům pracovních míst. Mezi nejvíce postižené patří paradoxně firmy kategorie lídr, u nichž se předpokládá, že co nejnížší náklad (vč. mzdových) nejsou klíčovým faktorem konkurenceschopnosti.

Graf č. 2: Bariéry rozvoje (odvětví)



Z dalších bariér stojí za zmínku už jenom kurs koruny pro firmy ve zpracovatelském průmyslu, nicméně zde se jedná o jednotlivé firmy a vzhledem k počtu respondentů z toho nemůžeme vyvozovat dalekosáhlé závěry. Zdá se však, že obecně přijímaná představa o spokojenosti průmyslových podniků se silnou korunou tak zcela neplatí. Často je ve spojení s kurzem koruny zmiňován problém nemožnosti plánovat a zabezpečit se proti případným výkyvům, které lze po uvolnění kurzu očekávat. Celá řada nabízených problémů byla uvedena maximálně dvakrát, ať už se

jedná o vzdálenost na trhy, zastaralé výrobní technologie, dostupnost finančních prostředků nebo nemovitostí pro podnikání.

Následující komentáře dokreslují situaci:

- Stát „škrtí“ investice, velký pokles mezi roky 2015 a 2016.
- Problémy s nekalou konkurencí, což jsou podniky, které nedodržují zákony, a proto mohou soupeřit nižší cenou.
- Dotace z EU zkazily prostředí, například tím, že i špatné firmy si díky dotacím pořídily kvalitní technologie.
- Jsme plně podřízeni mateřské společnosti a nemůžeme rozhodovat o strategických otázkách.

3.3 Výhled do budoucna

Na otázku „Jaká je Vaše rozvojová vize – kde hodláte mít svůj podnik za 5 let?“ odpovídali dotazovaní následovně:

Jedna firma (lídr trhu) chce růst bez omezení a vybudovat firmu se skutečně globálním dopadem. 23 podniků plánuje růst výkonů i počtu zaměstnanců, nicméně nechtějí překročit určitou hranici, nad níž již není praktické působit na jednom místě. Pro 25 firem je nejdůležitější růst výkonů a zisku s tím, že počet zaměstnanců už by se příliš zvyšovat neměl. Naopak – nové technologie zde mohou vést ke zvyšování produktivity za stávajícího stavu. A poslední 4 firmy mají jedinou ambici „přežít a udržet se na trhu, z hlediska velikosti nejde o klíčové podniky.

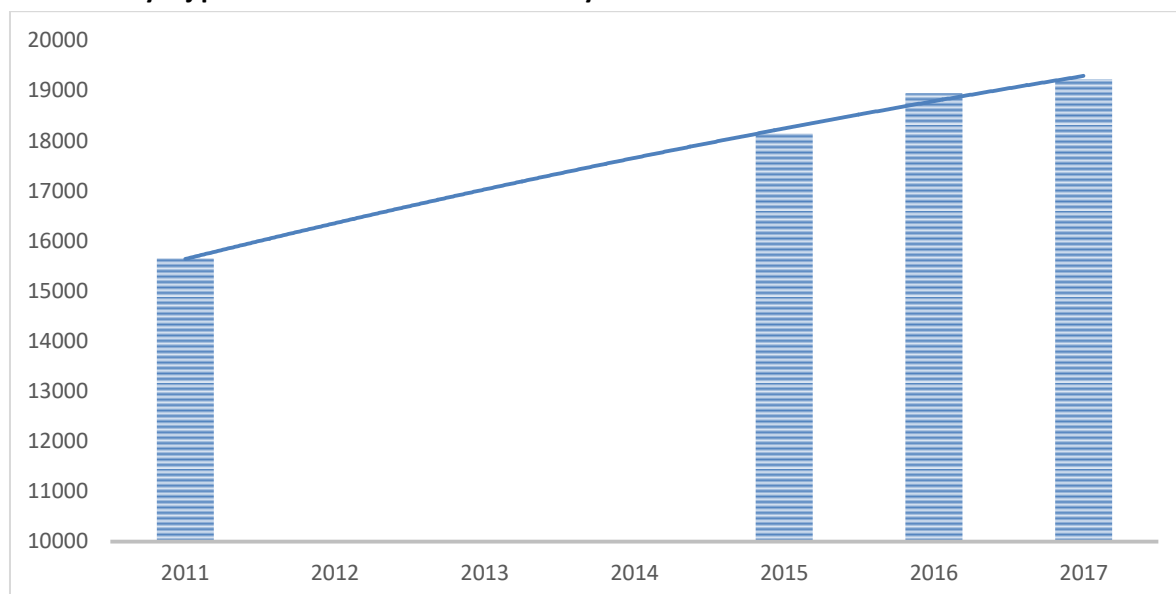
Celkový dojem z hodnocení budoucího vývoje navštívených firem je tedy velmi pozitivní. Do budoucna však bude důležité:

1. rozvíjet konkurenceschopnost stávajících průmyslových oborů založenou na inovacích, výsledcích výzkumu a vývoje a transferu technologií a současně
2. získávat nové investory nejlépe v sektoru služeb pro podniky – vzhledem k nedostatečným stávajícím kapacitám technicky kvalifikovaných pracovníků, kvalifikační struktura nezaměstnaných s převahou administrativních pracovníků, nedostatku ploch pro výrobu a značně omezeným možnostem průmyslového rozvoje na bonitní zemědělské půdě.

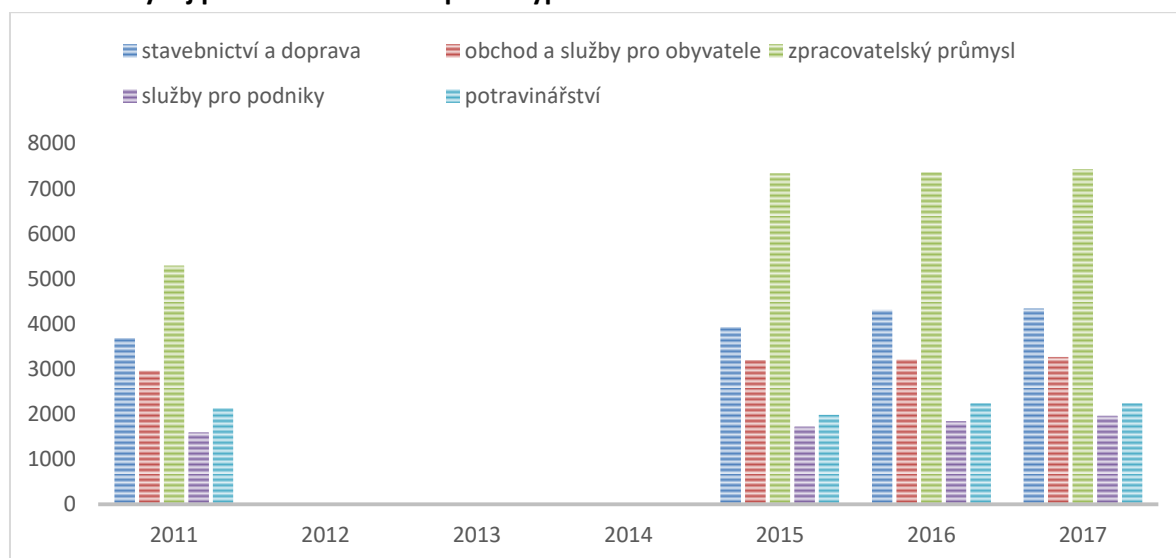
3.4 Pracovní síla a zaměstnanost

V navštívených podnicích pracovalo v Českých Budějovicích v prosinci 2016 cca 18 943 zaměstnanců. Firmy mají v mnoha případech ještě více zaměstnanců jinde v ČR, průzkum se proto snažil zaměřovat na stav přímo ve městě. Graf číslo 3 ukazuje rostoucí trend zaměstnanosti ve firmách, který by měl pokračovat i v tomto roce. Zásadním problémem však je možnost firem kvalifikovaného pracovníka na trhu vůbec najít. Obecně firmy v Českých Budějovicích zjišťují, že dostupnost pracovníků, kteří by byli ochotni a schopni do zaměstnání nastoupit, je malá. Velkým problémem je pro firmy také relativní blízkost hranic, kdy lidé raději odcházejí pracovat do Rakouska.

Graf č. 3: Vývoj počtu zaměstnanců v navštívených firmách



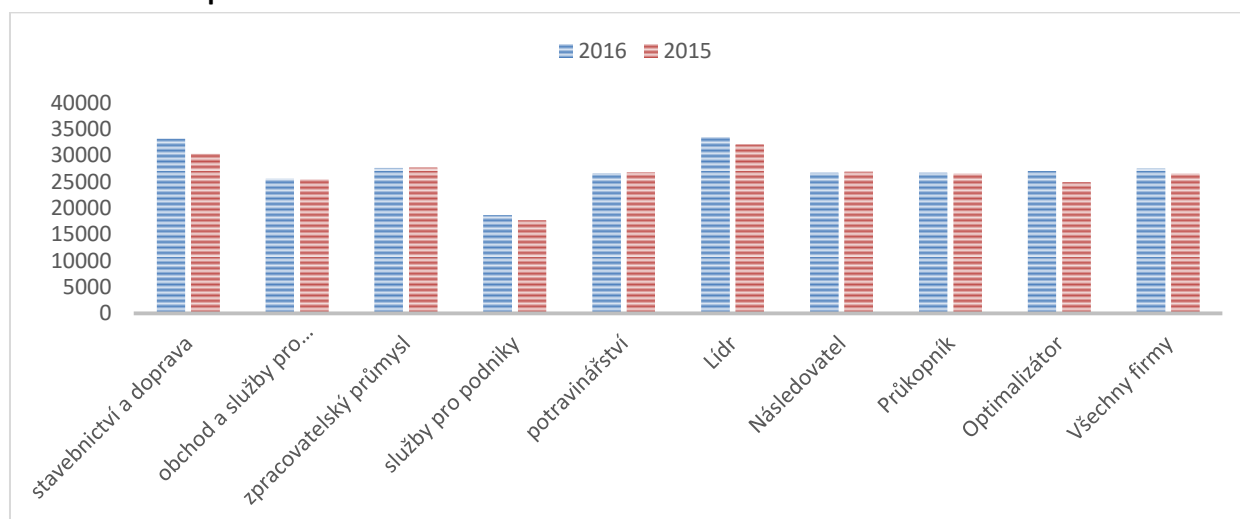
Graf č. 4: Vývoj počtu zaměstnanců podle typu firem



Za posledních 5 let se nejvíce zvýšila zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu – u navštívených firem šlo o 39% nárůst, následovaný 17% zvýšením ve stavebnictví a dopravě a 16% ve službách pro podniky. I v nejméně rostoucím potravinářském průmyslu stoupl počet zaměstnanců o více než 5%. Zajímavý je rovněž údaj o 63% zvýšení počtu zaměstnanců u firem kategorie lídr, který značně přesahuje průměrný nárůst ve zpracovatelském průmyslu. Ukazuje se tak význam tohoto druhu firem pro zaměstnanost v místní ekonomice.

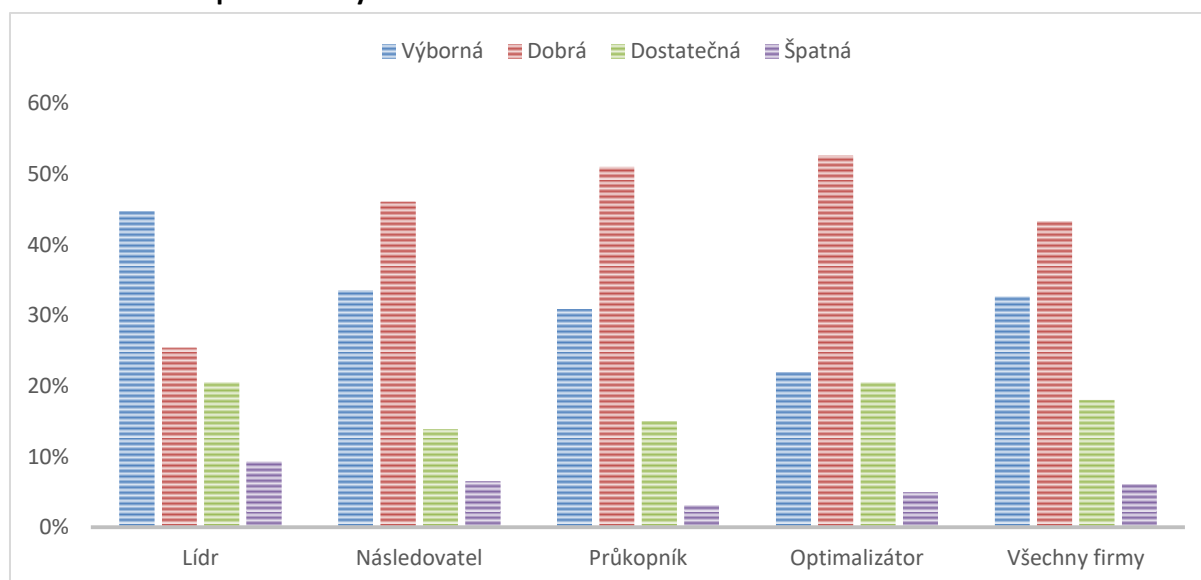
Průměrná mzda byla zjišťována při rozhovoru a ověřována z výročních zpráv firem. Z grafu č. 5 je zřejmé, že v průměru nejlépe platí firmy s aspirací lídra, z jednotlivých oborů stavebnictví, doprava a zpracovatelský průmysl. Ke konci roku 2016 dosáhla průměrná mzda ve všech sledovaných firmách 27 473 Kč, což bylo o 15 % více než před 5 lety a o 3,5 % více než před rokem. Výše průměrné mzdy je tak o cca 250 Kč vyšší než průměrná mzda v ČR ve třetím čtvrtletí 2016, která činila dle dat ČSÚ 27 220 Kč. Pro rok 2017 očekávají podniky v Českých Budějovicích další nárůst zhruba o 2 %.

Graf č. 5: Hrubá průměrná měsíční mzda



Otázka na kvalitu zaměstnanců ve struktuře výborná – dobrá – dostatečná – špatná většinu dotazovaných „zaujala“ s tím, že si ji takhle nikdy nepoložili. Odpovědi proto jsou často na úrovni odhadů. Tři čtvrtiny pracovníků byly označeny za výborné (přesně 32,65 %) a dobré (43,29 %), 18 % je dostatečných a 6 % špatných. Pro zajímavost uvádíme výsledky ze stejného průzkumu v roce 1998, kdy bylo výborných 28 %, dobrých 54 %, dostatečných 14 % a špatných 3 %. Dále je zajímavé sledovat, jak se mění podíl výborných pracovníků v jednotlivých kategoriích (lídr 45 %, následovatel 34 %, průkopník 31 % a optimalizátor 22 %) – viz graf č. 6.

Graf č. 6: Kvalita pracovní síly



92 % podniků pociťuje nedostatek zaměstnanců s klíčovými dovednostmi a kvalifikací. Mezi nejvíce chybějící profese už tradičně patří: technické, případně kombinace technik s jazykovou výbavou. Čím dál častěji chybí i pracovníci s nejvyšší kvalifikací (do vedení firem) a blíží se problém s věkovou strukturou dělníků a techniků a s odchodem do důchodu generace padesátých let. Uvádíme konkrétní komentáře pro dokreslení situace:

- Nedostatek pracovníků v technických profesích už je standardem, ale my nemůžeme sehnat nikoho. Na trhu je málo lidí ochotných pracovat. Je problém sehnat uklízečku nebo třeba právníka.
- Hlavní problém je v přístupu mladých lidí - neochota učit se novým věcem, nízká cílevědomost, úplně chybí pracovní návyky a morální hodnoty.
- Špatné jazykové znalosti - angličtina absolventů začíná sice být na dobré úrovni, ale znalost němčiny je nízká.
- Problémem je zahraniční konkurence kvůli blízkosti hranic. Kvalitní zaměstnanci odcházejí raději do Rakouska, kde dostanou několikanásobně vyšší plat.
- Mateřská firma by chtěla, abychom v ČB rozšířili provoz, ale my víme, že bychom nesehnali lidi. Proto nemůžeme vyloučit, že se matka rozhodne přesunout výrobu jinam, přestože to není na pořadu dne a ani se to aktuálně nediskutuje.
- Problémem je i to, že Bosch dostane investiční pobídky na nově vytvořená pracovní místa. V takovém případě by měla jako automatická součást celé investice existovat strategie pro celé území, jak se ti noví zaměstnanci zajistí a jaká se učiní opatření, aby to nezlikvidovalo někoho dalšího.

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků je přirozené řešit přímo se školami, a to středními i vysokými. 75 % dotazovaných přímo spolupracuje se školami v regionu a stejný počet pak s vysokými školami mimo region. Několikrát byla uvedena dobrá spolupráce s VOŠ a SOU automobilní, dále s VUT Brno, ČVUT. Mezi příklady dobré praxe patří:

- praxe, exkurze, vyhledávání pracovníků, stipendijní programy
- stipendia a různé podpory pro učně;
- možnosti dlouhodobých praxí, studentských stáží, exkurzí apod.
- burza práce, veletrh pracovních sil;
- diplomové práce

Na druhé straně jsou opačné zkušenosti typu:

- Rádi bychom spolupracovali s místní vysokou školou, ale bohužel nenabízí zajímavé obory.
- Spolupracujeme spíše z principu, nikdy z toho nic nebylo, protože na většině učilišť jsou nekvalitní učni, takže stejně nikoho nevezmeme.
- Učni, které škola baví, jsou často z rodinných firem, takže ti se zas vrací domů a k nám stejně nikdo nepřijde.
- Spolupráce je občas formální a zdá se nám, že škola vlastně nemá motivaci a zájem.

Firmy z on-line průzkumu, s výjimkou jedné, nepociťují nedostatek zaměstnanců jako problém. Na druhou stranu v hodnocení lokálních podmínek pro podnikání uváděly, že dostupnost pracovní síly je spíše horší či špatná, stejně jako její kvalita, dovednosti, apod. Jednalo se s jednou výjimkou o mikrofirmy (do 10 zaměstnanců), jediné větší firmě (85 zaměstnanců v r. 2016) vzrostla zaměstnanost meziročně o 15 osob. Kvalita vlastních zaměstnanců byla v dotázaných firmách hodnocena nejčastěji jako dobrá, avšak při hodnocení podmínek pro podnikání ve městě byla kvalita dostupné pracovní síly posuzována jako spíše horší nebo špatná.

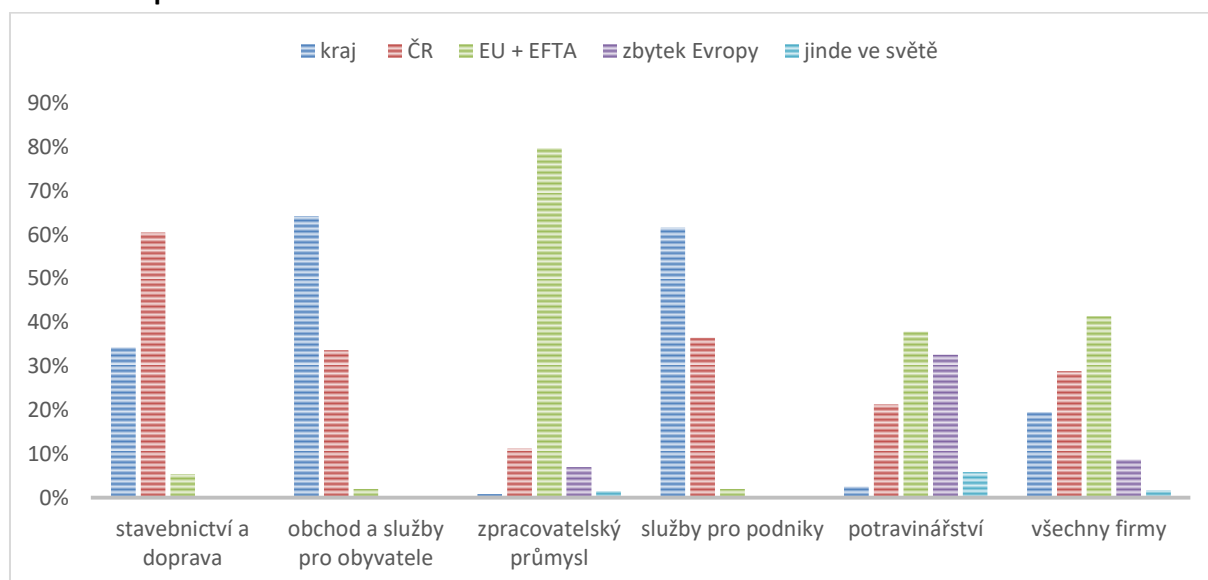
3.5 Výkony a export

Jednou z nejdůležitějších charakteristik popisujících úspěšnost firem jsou jejich výkony a schopnost prosadit se na zahraničních trzích. Údaje o výkonech byly zjišťovány z výročních zpráv na serveru justice.cz a v případě potřeby ověřovány při rozhovorech. U některých firem bylo obtížné odlišit obrat té části závodu, která je v Českých Budějovicích a odlišit ji od ostatních závodů dané firmy v ČR. V takových případech byl použit kvalifikovaný odhad dotazovaných.

Celkové výkony navštívených podniků v roce 2015 činily 62,3 miliardy Kč a pro letošní rok se odhaduje víceméně srovnatelný výsledek. Obrat na zaměstnance tak dosahuje zhruba 3,43 miliónu Kč. Do dalších let očekává další nárůst výkonů 34 podniků, zatímco 17 spíše stagnaci (a 2 firmy pokles). Nejoptimističtější jsou podniky ve zpracovatelském průmyslu (všichni až na jeden očekávají nárůst), naopak stavebnictví hlásí pokles již letos a přinejlepším stagnaci do budoucna očekávají dvě třetiny podniků. Největší podíl „stagnujících“ je v kategorii optimalizátorů, což opět potvrzuje, že inovačně zaměřené podniky s ambicemi nacházet nová řešení (zejména lídři a průkopníci) jsou ve výhledech optimističtější a již dnes dosahují největších výkonů na zaměstnance (v průměru přes 4 milióny Kč).

Graf č. 7 ukazuje, že navštívené subjekty jsou průměrně exportně orientované vzhledem k poměrně velkému zastoupení stavebních firem a podniků ve službách. Přesto celkem 13 podniků (průmyslové firmy) exportuje minimálně 50 % své produkce, nejčastěji do zemí Evropské unie. Nejdůležitějšími zahraničními trhy jsou Německo (20, a Rakousko (16). Více než dvakrát byly zmíněny ještě Slovensko (7), Francie (6) a Polsko (6).

Graf č. 7: Exportní orientace



Firmy, které odpověděly v on-line průzkumu se s jednou výjimkou zaměřovaly dominantně na regionální jihočeský trh. Jejich očekávání do budoucna byla spíše negativní, dvě firmy však přesto nejen rostly v posledním roce, ale očekávají růst i do budoucna.

3.6 Výzkum, vývoj, inovace

Vlastní vývoj a inovace představují pro navštívené firmy čím dál tím důležitější faktor konkurenceschopnosti, což naznačuje i celkový počet 28 podniků (53 %), které mají zaměstnance ve vývoji. 650 pracovníků se v nich zabývá vývojem nových výrobků, výrobních procesů nebo konstrukčním a technologickým přizpůsobením výrobků specifickým požadavkům konkrétních zákazníků. Plánovaná investice společnosti Bosch do jejího technologického centra s přijetím cca 120 nových zaměstnanců tyto pozitivní hodnoty ještě zvýrazní. Největší relativní podíl pracovníků ve VaV mají firmy s aspirací lídra (8,24 na 100 zaměstnanců), naopak nejnižší optimalizátoři (1,36 na 100 zaměstnanců), což odpovídá nejen jejich ambicím ale také potřebám. Z jednotlivých oborů je podle očekávání neaktivnější zpracovatelský průmysl (6,83 na 100 zaměstnanců) a nejméně stavebnictví a doprava (0,3 na 100 zaměstnanců).

Inovační aktivity přinášejí firmám hlavně zlepšení kvality výrobků nebo služeb a rozšíření sortimentu výrobků nebo služeb (obě pro 47,2 % dotazovaných). Rozšíření trhu nebo zvýšení tržního podílu a snížení materiálové nebo energetické náročnosti je důležité už jenom pro 13,2 % a zlepšení výrobní pružnosti a snížení nákladů práce na jednotku produkce pro 11,3 % dotazovaných. Z těchto hodnocení se částečně vymykají optimalizátoři, pro které je snížení nákladů práce na jednotku produkce důležité z 23 %, zatímco rozšíření trhu prakticky neřeší.

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků je nejčastějším omezujícím faktorem inovačních aktivit, který uvedlo 36 % dotazovaných (ale polovina lídrů). Následují příliš vysoké náklady (28 %) a nadměrná ekonomická rizika (15 %). Zdá se tedy, že programy EU i MPO zaměřené na podporu inovačního podnikání a transferu technologií mohou úspěšně snížit negativní vliv prvních dvou faktorů. A to i s vědomím, že dotační programy jsou firmami často odmítány a považují je za jeden z problémů zajištění rovných podmínek na trhu.

3.7 Nemovitosti, investice a ukotvení v regionu

Převážná většina (64 %) podniků vlastní nemovitosti, ve kterých působí. Velká část podniků, které působí v pronajatých prostorách, navíc uvádí, že se jedná o cílenou podnikovou strategii, která pro firmu znamená větší flexibilitu v případě potřeby změny.

16 (31 %) firem v rámci pohovoru uvedlo, že potřebují, nebo budou potřebovat nové nemovitosti k rozšíření své produkce, ve 12 případech pokud možno co nejdříve. Část podniků má pro další rozvoj rezervu v rámci vlastního areálu. V několika případech by však i v tomto případě preferovali investici na zelené louce, která by jim umožnila výstavbu kompletního moderního areálu, bez limitů a omezení daných umístěním stávajícího areálu, nebo např. stářím budov v rámci stávajícího areálu.

Převážná část těchto firem (5) uvádí, že by pro rozšíření nejraději našly novou lokalitu v nějaké průmyslové zóně, která by díky koncentraci podniků do jednoho areálu umožnila lépe systematicky řešit dopravu a dostupnost areálu. Často v tomto ohledu zmiňují letiště a jeho okolí, což je dle názorů firem jediná lokalita, kde jsou ještě dostupné pozemky přiměřené velikosti, navíc koncentrované v lokalitě, která by měla být do budoucna dobře dostupná bez větších dopravních omezení. To, že by bylo vhodné novou výstavbu více systematicky koncentrovat, zmiňují i další z oslovených firem, které

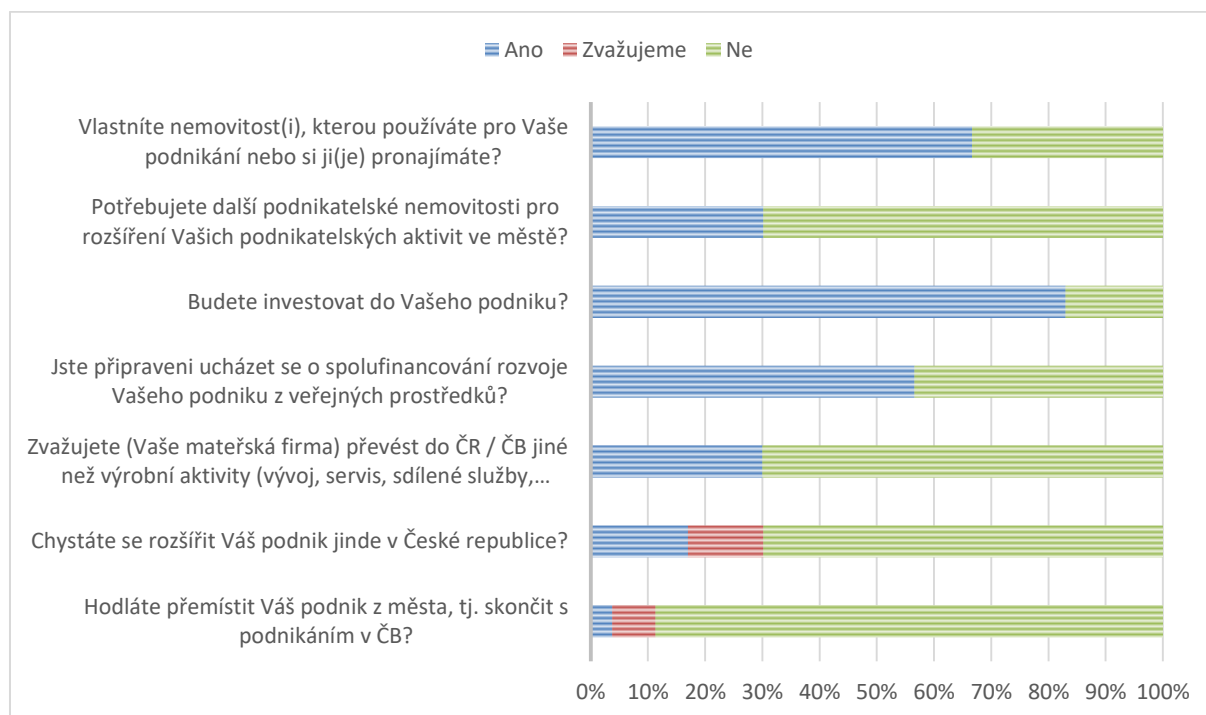
se shodují, že dnes jsou průmyslové areály hodně roztroušené, což komplikuje dopravu a další rozvoj s ohledem na dopady na město.

V případně realizace podobné výstavby by ve městě pravděpodobně vznikly nové areály brownfields, jejichž další využití by mohlo výrazným způsobem ovlivnit charakter města, ale i jeho další rozvoj. Příprava na nové využití těchto areálů a plánování postupu při jejich případném „opuštění“ a transformaci na jiné funkční využití by proto i dle názorů firem, které v těchto areálech působí, mělo optimálně probíhat v dostatečném předstihu tak, aby následný proces proběhl ke spokojenosti jak stávajících majitelů, tak města a případných budoucích uživatelů.

Kromě otázky pozemků a nemovitostí pro další rozvoj se mezi limity dalšího rozvoje často objevovaly některé další problémy, jako jsou otázky lepšího napojení areálu, případně potřeba změny územního plánu.

Za společný problém, který aktuálně omezuje přípravu dalšího rozvoje firem, shodně většina firem označuje nedostatek kvalifikované pracovní síly.

Graf č. 8: Nemovitosti a investice



Kromě výše uvedených informací Graf č. 8 dále ukazuje silnou připravovanou investiční aktivitu. 44 dotázaných (83 %) podniků připravuje pro následující období investice. V řadě případů se však jedná o pravidelné/kontinuální investice do modernizace technologií případně rekonstrukce nemovitostí, přičemž řada podniků má velké investice již za sebou. Celková výše připravovaných investic dosahuje téměř 6,7 miliardy korun, které by měly přinést přibližně 1100 pracovních míst. Počet nových možných pracovních míst by byl patrně, výrazně vyšší, většímu počtu však brání již několikrát zmiňované problémy s dostupností pracovní síly. Výrazně nejvíce se chystají investovat firmy v potravinářském průmyslu, kde investice dosahují téměř 25 % ročního obrátu, v dalších skupinách je to mezi 5 a 10 %. Relativně nejvíce pracovních míst by mělo vzniknout ve zpracovatelském průmyslu (téměř 10 %).

U šesti z firem, které nemají ve městě své sídlo, uvažují mateřské firmy, že by sem přenesly aktivity s vyšší přidanou hodnotou (výzkum a vývoj, obchod apod.). Urychlení tohoto procesu by mohl přispět lepší koncepční přístup k plánování rozvoje města včetně dořešení navazujících úprav územního plánu a nabídka vhodných pozemků pro další rozvoj, efektivnější a intenzivnější spolupráce s univerzitou a vstřícnost a otevřenost veřejné správy. Hlavním limitujícím faktorem jsou naopak již několikrát zmiňované nedostupné lidské zdroje pro tyto aktivity.

Devět podniků se chystá rozšířit jinde v České republice a dalších sedm o tom uvažuje. Společným důvodem je především přiblížení se zákazníkovi, případně hledání nových zákazníků v jiných regionech ČR. Šest firem je nuceno uvažovat o ukončení podnikání ve městě, i když nikdo neuvažuje o přesunu či ukončení podnikání v nejbližší době. Často ale zaznívá, že se otázka přesunu alespoň části výroby stává díky nedostatku kvalifikované pracovní síly stále aktuálnější. Dotčené firmy by přitom uvítaly alespoň nějaké přechodné řešení např. v podobě možnosti využít pracovníky ze zahraničí, které by jim pomohlo nedostupnou pracovní sílu alespoň dočasně vyřešit. V několika případech byla v tomto ohledu zmíněna potřeba strategie, která by měla vzniknout s cílem řešit otázku dostupných lidských zdrojů koordinovaně, mimo jiné i s ohledem na již známé plánované investice, které situaci na trhu práce ještě o něco zhorší a které budou mít největší dopad spíše na menší firmy, které se následně budou s případnými problémy vyrovnávat výrazně hůře.

Průzkum se v rámci šetření zaměřoval kromě nemovitostí a plánovaných investic i na otázku tzv. „ukotvení podniků v regionu“, vyjádřené podílem dodavatelů z regionu z regionu. Z navštívených firem však touto cestou jde pouze 5 (9 %), zejména z důvodu snižování logistických nákladů. Většina ostatních místo původu dodavatele neřeší, sleduje pouze kvalitu zboží či servisu a výhodnější cenu. Žádný z podniků tak nemá v regionu významnější vazby v podobě úzké vazby na dodavatele z regionu.

3.8 Spolupráce s městem

Velká část firem hodnotí spolupráci s městem neutrálně nebo spíše negativně. Jako častý problém je uváděna malá informovanost, nízká otevřenost a nedostatečná komunikace jak ohledně krátkodobých informací (uzavírky, opravy komunikací či infrastruktury apod.), tak ohledně dlouhodobých záměrů města a celkové dlouhodobé vize rozvoje města. Zejména menší firmy ve službách by uvítaly, kdyby město při hledání dodavatelů více oslovovalo místní firmy a dalo jim tak alespoň šanci zapojit se do zakázek realizovaných ve městě.

Odpovědi na otázku: „Které aktivity by podle Vašeho názoru měla radnice provádět, aby Vám pomohla v podnikání“ se podle očekávání nejvíce týkaly problematiky dopravní infrastruktury, případně lidských zdrojů a to i přesto, že si většina firem uvědomuje, že se jedná o systémový problém, který je potřeba řešit minimálně ve spolupráci s Jihočeským krajem.

Překvapivě často, hlavně od větších firem zaznívá jako klíčový problém absence koncepčního přístupu k plánování a rozvoji města. Tento problém firmy často uvádějí i jako součást problémů s dopravou či lidskými zdroji. Problémy s dopravou nebo lidskými zdroji jsou v očích firem stejné nebo podobné ve

všech velkých českých městech a opatření na minimalizaci dopadů způsobených nárůstem dopravy nebo snahu o větší spolupráci škol a firemního sektoru proto většina firem považuje za samozřejmé. Považují však za klíčové, aby jednotlivá opatření byla systematická a koncepční, navíc optimálně dlouhodobě plánovaná s jasným termínem realizace, aby bylo možno s danými informacemi pracovat a plánovat.

Často v kontextu rozvoje města zaznívá, že je vedení města příliš konzervativní a málo přístupné moderním řešením a formám rozvoje města a že díky tomu město ztrácí přitažlivost hlavně pro mladé lidi a firmy s tím pak bojují, protože sem nedokážou nalákat kvalitní lidi, ani když jim nabídnou víc peněz.

Jako výrazný negativní faktor hodnocení spolupráce s městem zaznívá neochota a minimální vstřícnost úředníků při jednání podnikatelů s městem a to jak v podobě dostupnosti informací a celkové transparentnosti úřadu, tak ve smyslu ochoty řešit žádosti v co nejkratších termínech, případně s podnikateli konzultovat a komunikovat opatření, která na jejich fungování ve městě budou mít vliv.

Mezi podnětné citace komentářů a návrhů na aktivity, které by město mělo realizovat pro zlepšení podnikatelského prostředí, zařazujeme¹:

- Město by mělo více zajímat o podnikatele a naslouchat jejich potřebám.
- Město by mělo nastartovat koncept „smart city“ jako něco, co ho posune k moderním principům řízení a rozvoje a zároveň by ho to mohlo zviditelnit u mladých lidí.
- Velmi by pomohlo pravidelné setkání zástupců města s podnikateli, na kterém by se podnikatelé mohli dozvědět o záměrech města. Případně na ně zvát více majitelů firem než ředitelů. Ti mají často odlišný pohled na věc.
- Spolupráce a komunikace s městem je minimální a často probíhá pouze ve chvíli, kdy je potřeba řešit nějaký problém.
- Často se nám stává, že kdybychom se sami nesnažili informace si průběžně dohledávat a zjišťovat, ani nevíme, že se názor města změnil a že původní domluva již neplatí.
- Zlepšit přístup úředníků směrem k firmám - nyní často arogantní až vrchnostenský přístup.
- Firma, která zaměstnává poměrně hodně lidí ve městě, by se měla setkat na finančním úřadě s jiným jednáním než s tím, že se dozví, že úředníkům je zcela jedno, jestli firma odejde nebo zůstane.
- Zrychlit řešení - když na to mají ze zákona 30 dní, vždy by to nemuselo trvat 29 dní. Obecně chybí větší kompetence na jednotlivých odborech - živnostenský, doprava apod.
- Snažit se aktivně více propojovat školy a firmy - např. formou veletrhů (nedávno se tu konal veletrh Škola a řemeslo - je třeba více takových akcí a větší účast škol a studentů). Obecně popularizace technického SŠ vzdělávání.
- Ve městě v podstatě nejsou plochy pro další rozvoj podniků, většina pozemků je v rukou developerů nebo spekulantů.
- Město by mělo připravit dostatek volných zasíťovaných ploch, mělo revitalizovat brownfieldy a ne to nechávat na soukromé sféře, které pak i díky územnímu plánu stojí v cestě.

Dopravní infrastruktury se týkaly připomínky a náměty:

¹ Citujeme doslova zaznamenané odpovědi respondentů

- Je potřeba co nejrychleji dostavět obchvat města a snažit se o dokončení dálnice do Českých Budějovic. Poté bude město atraktivnější i pro investory.
- V některých částech města je dopravní situace skutečně katastrofální. O stavu silnic v okolí podniku už jsme několikrát bezúspěšně jednali se zástupci města.
- Je potřeba zlepšit zejména koncepční přístup a koordinaci, větší zapojení např. soukromých parkovacích domů, které stojí v blízkosti centra a přesto se nevyužívají, protože v nich lidé nemají důvod parkovat.
- Koncepčně neřešená budoucnost celé průmyslové lokality Okružní - příjezd, dostupnost pro zaměstnance (chodníky, cyklostezky) apod.
- Nemožné kamkoliv dojet vlakem (Praha, Brno). Celkové napojení města je špatné. Když chce jet pracovně do Prahy nebo Brna, tak je to špatné a když chce jet na dovolenou do Alp, tak to také dobře nejde.
- Celý rok se nic neděje a soutěže se vypisují do zimního období, kdy je potřeba utratit peníze. Musí se tedy stavět v nevýhodných podmínkách, což má vliv na kvalitu staveb. Pak jsou problémy s kvalitou silnic.
- Obecně by pomohlo dotáhnout dopravní infrastrukturu (zkapacitnit hlavní tahy směrem na Tábor, Písek/Plzeň, Třeboň, Rakousko). Také otevření letiště pro mezinárodní osobní dopravu by pomohlo region oživit.

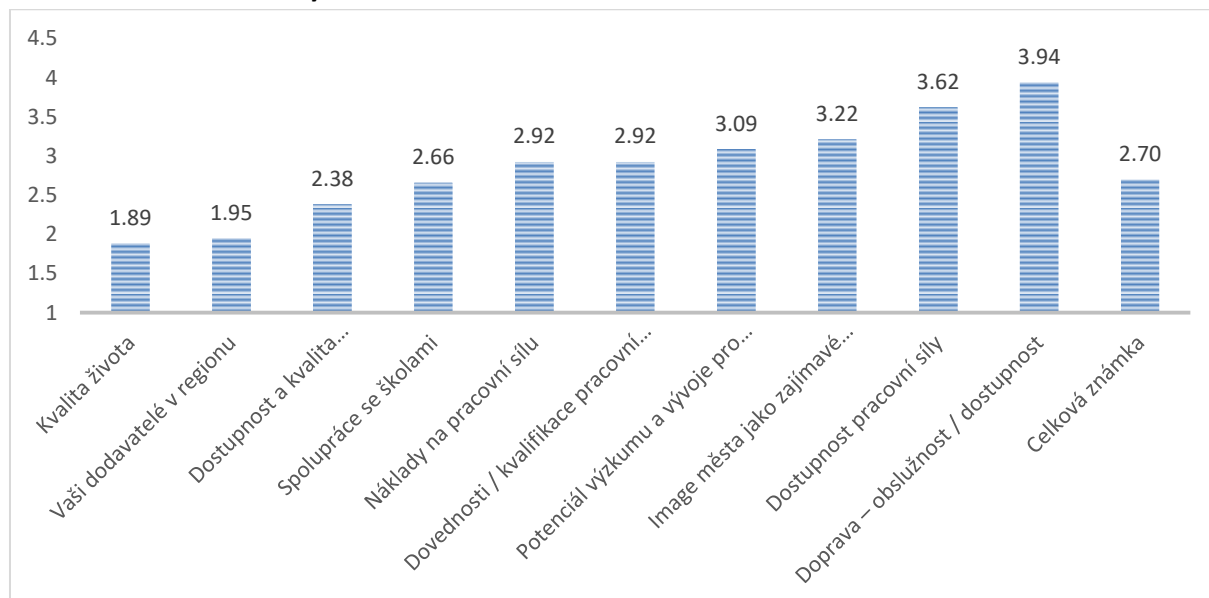
Firmy byly dále dotázány, zdali mohou uvést konkrétní případ (pozitivní či negativní) jednání / spolupráce s městem. Více bylo negativních zkušeností, zejména (i ve smyslu předcházejících reakcí) ve vztahu k řešení / neřešení dopravní situace. I zde uvádíme ukázky vybraných podnětných citací/příkladů, které byly v rámci průzkumu zmíněny:

- Přístupové komunikace k areálu - už se řeší několik let, už měla být několikrát hotová, vždy odloženo a ani se nikdo neozve, že se termín realizace odložil.
- Při potřebě ověření podpisů apod. funguje dobře, při řešení dopravní situace v okolí podniku už to bylo horší.
- Firmy v areálu již několikrát o dopravní situaci v okolí jednali s vedením města, zatím bohužel bez výsledků. Je to neustále urgentní, omezuje to podnikání a ohrožuje zaměstnance, kteří musejí do práce jezdit na kole nebo chodit pěšky po nevyhovující komunikaci.
- Již několik let řešíme lepší vjezd a výjezd z areálu a nedaří se najít žádné řešení, které by městu vyhovovalo, přestože tomu zjevně nic nebrání.
- Dopravní situaci v okolí areálu řešíme s městem již tak dlouho, že jsme na očekávání nějaké změny v podstatě rezignovali. Město se sice tvářilo vstřícně, ale veškerá jednání nakonec vyzněla do ztracena a nic se nezměnilo.
- Jednali jsme o stavebních úpravách v okolí podniku (silnice, chodníky) a žádali město, aby úpravy byly provedeny odlišně, protože navržené řešení bylo špatné, ale stejně to nikam nevedlo a udělalo se to tak, jak bylo naplánováno. Teď bude potřeba to předělat. Složitá jednání.
- V oboru projekce dopravních staveb je jako problém vnímán přístup úředníků z ODaSH a přístup PČR. S kolegy z oboru se shodujeme, že projektování (projednávání) v oblasti Budějovicka je vlivem těchto úředníků nákladnější než stejný projekt v sousedním okrese.
- Hodnotíme pozitivně spolupráci s městem při výkupu a prodeji pozemku v průmyslové zóně.

- Město a dopravní podnik nám vyšli vstříc při úpravě časového plánu autobusových linek dle potřeb firem a návaznosti na směny.
- Pozitivní byl přístup stavebního úřadu při žádosti o modernizaci a rozšíření výroby.

3.9 Celkový dojem

Graf č. 9: Celkové známky



Graf č. 9 ukazuje, jaké známky (1 – nejlepší, 5 – nejhorší) firmy udělily městu české Budějovice jako místu pro jejich podnikání. Zatímco celková známka 2,70 znamená „průměrné“ hodnocení, existují značné rozdíly v jednotlivých kategoriích. Nejlépe bylo město hodnoceno pro svou kvalitu života a kvalitu dodavatelů v regionu (průměr lepší než 2), na třetím místě je dostupnost a kvalita služeb pro podnikání. Naopak velmi špatně (známkou 3,94) firmy hodnotí dopravní obslužnost a dostupnost a jenom o málo lépe (3,62) dostupnost pracovní síly. Tyto známky dokazují, že odpovědi firem byly konzistentní v rámci celého průzkumu.

Na závěr byli dotazovaní požádáni, aby popsali nejdůležitější silné a slabé stránky města České Budějovice. Jako nejčastěji opakující se pozitivní bod (silné stránky města a okolí) bylo uvedeno životní prostředí a kvalita života stejně jako dobré prostředí pro podnikání díky velkému množství malých a středních firem, což přesně odpovídá výsledkům v grafu č. 9. Typické odpovědi zahrnují:

- Image města jako příjemného místa pro život, blízkost do Rakouska a Německa (silné trhy)
- Příjemné prostředí pro život, město nezatížené těžkým průmyslem, malé postižení socialismem - žádná extrémně velká sídliště a podobné stavby
- Dobré životní prostředí a kvalita života, kulturní a sportovní akce. Dobrá podnikatelská infrastruktura.
- Velmi pozitivně hodnocena byla kultura v ČB, která přispívá ke kvalitě života a může udržet mladé lidi v regionu.
- Menší město, kde je vše na dosah, příjemné životní prostředí, dobrá image města jako lokality pro život.

- Velikost města. Když je potřeba něco si zařídit, nestráví přesuny celý den. Všechno je blízko a relativně dobře dostupné v porovnání s ostatními městy.
- Příjemné prostředí ve městě a jeho okolí pro život, ekonomika města šlape, je zde řada středních a větších firem, kterým se daří.
- Je zde hodně firem na spolupráci - dobré prostředí pro podnikání. Dají se dobře sehnat dodavatelé, mají zde dlouhodobé vazby.
- Povedla se tzv. Zanádražní komunikace - zrychlila dopravu po městě, ale měla být dokončená a propojená tunelem pod nádražím.
- Dobré podmínky pro podnikání - dostupnost řady služeb (právní, daňové a další asistenční poradenství), i prostory pro nové investory jsou v ČB dostačující.

Naopak za negativní rysy byl nejčastěji označen nedostatek potřebné kvalifikované pracovní síly:

- Dostupnost pracovní síly, není zde nezaměstnanost a chybí lidé, nedostatek pracovníků z technických oborů.
- Lidské zdroje jsou natolik kritické, že se již lidé přelácejí.
- Historie - neprůmyslový region - má i své negativní stránky - nejsou tu technicky vzdělaní pracovníci.
- Složitý nábor pracovní síly - blízkost hranic. Lidé raději odcházejí pracovat do Rakouska, kde mají lepší platové podmínky.
- Nedostatek kvalitních, motivovaných lidí na trhu práce.

Další stížnosti se týkaly dopravní infrastruktury:

- Obecně České Budějovice málo staví - nepokračují ve stavbách silnic.
- Dopravní obslužnost regionu - nedá se dobře dostat ani do ČR ani do Rakouska. Chybí dálnice do Rakouska.
- Obchvat města a dálnice - až se to postaví, tak bude město zajímavější i pro investory a bude se více stavět.
- V některých lokalitách je situace opravdu kritická (např. U Sirkárny), kde se o změně situace snaží několik firem, zatím bezúspěšně.
- Špatná komunikace s odborem dopravy ohledně rekonstrukce silnic.

Nakonec uvádíme další zajímavé komentáře:

- Komunikace s podnikateli by mohla být aktivnější. Co by město dělalo, kdybychom si přestěhovali sídlo (zaměstnáváme několik set lidí)? A co kdyby nás následovali ostatní. Zajímalo by to někoho?
- Jedna otázka v průzkumu měla být "Kolik má magistrát parkovacích míst na náměstí"?
- Efektivita úřadu – naše firma má několik poboček v různých regionech, takže srovnáváme a úřad funguje v každé lokalitě výrazně odlišně - tudíž víme, že platí: „když se chce, tak to jde“. Tady bohužel máme pocit, že se moc nechce.
- Chybí průmyslová zóna, byla by výrazně efektivnější díky koncentraci do jednoho místa - doprava, obslužnost pro zaměstnance atd., umožnila by lepší rozvoj stávajícím firmám
- Stát sice řeší, co s horníky, ale nikdo neřeší stavebnictví, ze kterého odešlo na 20 000 lidí za poslední roky.
- Každé volby se mění strategie a investice.