

BermanGroup

# Průzkum zaměstnanosti a podnikatelského prostředí v Olomouci

Zpráva za rok 2014

**Město Olomouc**

- Zadavatel: **Město Olomouc**
- Zhotovitel: **Berman Group**
- Datum: **listopad 2014**



# 1 Obsah

<b>1</b>	<b>Obsah .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Úvod a metodika .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Shrnutí závěrů z průzkumu.....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Analýzy 51 největších zaměstnavatelů v Olomouci .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Výsledky průzkumu ve firmách a institucích .....</b>	<b>13</b>
5.1	Základní charakteristika .....	13
5.2	Bariéry rozvoje firem.....	13
5.3	Pracovní síla a zaměstnanost .....	15
5.4	Výkony a export.....	18
5.5	Ukotvení v regionu .....	18
5.6	Náměty pro podporu podnikání.....	19
5.7	Celkový dojem .....	21
5.8	Výhled do budoucna .....	23

## Seznam grafů

Graf č. 1:	Četnost organizací dle definovaných odvětví .....	6
Graf č. 2:	Velikostní struktura dle počtu zaměstnanců (2013).....	7
Graf č. 3:	Velikostní struktura dle výkonů (v mil. Kč, 2013) .....	7
Graf č. 4:	Výkony (mil. Kč) organizací dle odvětví (2013) .....	7
Graf č. 5:	Vývoj výkonů (mil. Kč) dle odvětví (2010 – 2013).....	8
Graf č. 6:	Počet zaměstnanců organizací dle odvětví (2013) .....	8
Graf č. 7:	Vývoj počtu zaměstnanců dle odvětví (2010 – 2013).....	9
Graf č. 8:	Výkony na zaměstnance (mil. Kč) dle odvětví (2013) .....	9
Graf č. 9:	Vývoj přidané hodnoty (mil. Kč) dle odvětví (2013) .....	10
Graf č. 10:	Vývoj přidané hodnoty (tis. Kč) na zaměstnance dle odvětví (2010 – 2013) .....	10
Graf č. 11:	Vývoj mzdových nákladů (tis. Kč) dle odvětví (2010 – 2012).....	10
Graf č. 12:	Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd dle odvětví (2010 – 2012).....	11
Graf č. 13:	Vývoj výsledku hospodaření (tis. Kč) dle odvětví (2010 – 2012) .....	11
Graf č. 14:	Vývoj výsledku hospodaření na zaměstnance (tis. Kč) dle odvětví (2010 – 2012) .....	12
Graf č. 15:	Bariéry rozvoje (2000 – 2014).....	14
Graf č. 16:	Bariéry rozvoje, 2014 .....	15
Graf č. 17:	Medián hrubé měsíční mzdy.....	16
Graf č. 18:	Spokojenost s kvalitou pracovní síly (2000 – 2014).....	16
Graf č. 19:	Exportní orientace .....	18
Graf č. 20:	Nemovitosti a investice.....	19
Graf č. 21:	Služby na podporu podnikání .....	20
Graf č. 22:	Známky pro město Olomouc .....	22

## 2 Úvod a metodika

Průzkum podnikatelského prostředí, jehož výsledky předkládáme, se tentokrát mírně lišil od průzkumů, které Magistrát města Olomouce provádí od roku 2000 pravidelně každé dva roky mezi významnými podnikatelskými subjekty v Olomouci. Sestává se ze dvou částí – jednoduché analýzy 51 největších zaměstnavatelů registrovaných ve městě a bezprostředním okolí a z rozhovorů s 36 manažery / řediteli podniků a institucí vybraných z této skupiny, se kterými se v daném termínu podařilo domluvit schůzku. Vedle cílů shodných s minulými průzkumy, kterými jsou získání objektivních dat o firmách podnikajících ve městě a zjištění subjektivních názorů na podnikatelské prostředí v Olomouci, byla hlavním tématem rozhovorů otázka zaměstnanosti, dostupnosti pracovní síly.

Po tomto úvodu shrnujeme hlavní zjištění z průzkumu, která se dělí do dvou kategorií – pozitivní a negativní.

Následuje analýza největších zaměstnavatelů v Olomouci a okolí vycházející z údajů publikovaných v databázi MagnusWeb a tento seznam byl následně konzultován s Úřadem práce v Olomouci. Do analýzy byly zahrnuty všechny subjekty, které mají sídlo v uvedeném zájmovém území, stejně jako ti významní zaměstnavatelé, kteří mají ve městě pobočku / závod. Informace byly následně zpřesněny studiem výročních zpráv a dalších dokumentů veřejně dostupných na [www.justice.cz](http://www.justice.cz). Získané údaje poskytují informace o cca 40 % ekonomiky města, nicméně věříme, že poskytují pravdivý obraz o významu jednotlivých odvětví na místní ekonomice.

Pátá kapitola obsahuje výsledky vlastního průzkumu ve firmách a institucích. Tazatelé Berman Group ve spolupráci s OK4Inovace provedli 36 rozhovorů s manažery a řediteli firem a institucí. V této souvislosti je nutno vyzdvihnout vstřícnost, s níž drtivá většina oslovených ochotně souhlasila s návštěvou a rozhovorem. 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 Olomouce.

### 3 Shrnutí závěrů z průzkumu

V této části uvádíme pouze přehled zjištění bez komentářů. Podrobně jsou výsledky popsány v navazujících kapitolách.

Za nejdůležitější pozitivní zjištění považujeme následující:

- **Rostou výkony, zaměstnanost, přidaná hodnota i zisky firem.** Jelikož je největších 50 firem tahounem místní ekonomiky (a podílí se na ní více než 40 %), můžeme s potěšením konstatovat, že ve všech sledovaných ukazatelích výstupy rostou.
- **Strojírenství tahounem místní ekonomiky.** Místní čerpadlářské i další strojírenské firmy se úspěšně vyrovnaly s následky hospodářské krize a jsou nejsilnější složkou místní ekonomiky.
- **Rozvojové plány podniků.** Pozitivní je fakt, že podniky ve svém souhrnu i nadále plánují vytvářet další pracovní místa a investovat do technologií, hledají nové trhy a snaží se prosadit cestou inovací.
- **Výzkum, vývoj a inovace.** Významná část firem si uvědomuje, že budoucí rozvoj je možný jenom za předpokladu zvyšování konkurenceschopnosti na bázi výzkumu, vývoje a inovací. Firmy s vlastním VaV pracovištěm jsou aktivnější v oblasti budoucích investic a výrazně exportně zaměřené.
- **Investice.** Podniky pravidelně investují do modernizace technologií či rekonstrukce nemovitostí. Celková výše připravovaných investic dosahuje téměř 1,5 miliardy korun.
- **Využití dotačních programů.** Externí financování ze strukturálních fondů EU využilo už 23 respondentů, další 2 ho připravují. Nejčastěji se jednalo o dotace na pořízení nových technologií, opravy nemovitostí, ekologickou výrobu, z „měkkých“ projekty zejména na vzdělávání či rekvalifikaci pracovníků.

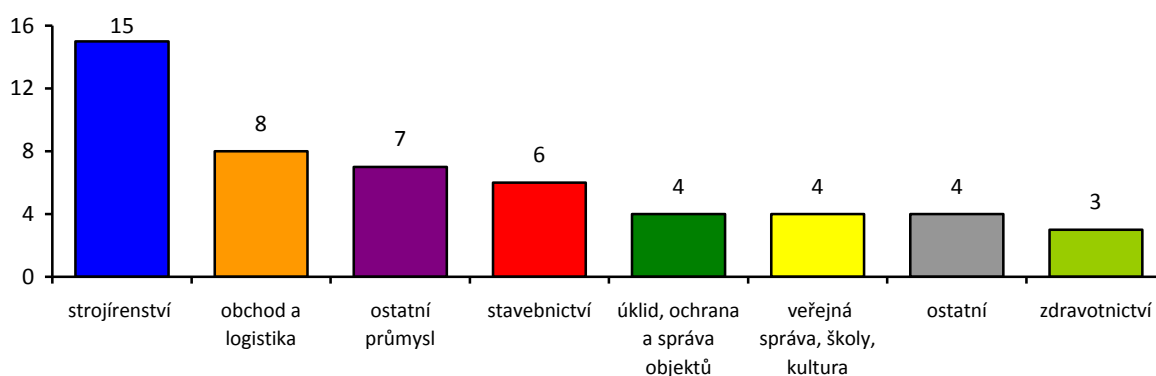
Za negativní zjištění lze naopak označit:

- **Trvale kritizovaný nedostatek kvalifikované pracovní síly v mnoha oborech.** Podniky ve městě opakovaně kritizují nedostatek pracovníků v řadě technických profesí a řemesel. Trvá nespokojenost s kvalitou absolventů středních škol (přes některé pozitivní výjimky).
- **Nespokojenost s konkrétním stavem některých komunikací v průmyslových zónách.** Přes postupné zlepšování situace zůstávají zóny (Sladkovského, Železniční, Šlechtitelů), kde chybí chodníky a místa na parkování, případně silnice dosud nebyla opravena.
- **Nepodařilo se zcela reagovat na nedostatky zmiňované v minulých průzkumech.** Řadu opatření se však (i s využitím podkladů z PPP 2012) podařilo nastartovat. Týká se většinou oblasti školství, nastavení systémové podpory SŠ technického vzdělávání ze strany Olomouckého kraje, např. stipendia pro technické obory, dále byla některá ze zjištění reflektována v opatřeních v plánovacích dokumentech (RIS3, ITI, v nástrojích realizovaných sdružením OK4Inovace atd.). S ohledem na povahu problematiky však nelze očekávat okamžité efekty a výsledky by se měly projevit v relativně delším časovém horizontu.

## 4 Analýzy 51 největších zaměstnavatelů v Olomouci

Při analýze ekonomických subjektů v Olomouci a okolí byly zpracovány statistické ukazatele za všechny subjekty s více než 200 zaměstnanci se sídlem (či významnou provozovnou) ve městě Olomouc a vybraných přilehlých obcích (mikroregionu Olomouc) a tato skupina byla do počtu 51 doplněna o další podniky a instituce s více než 100 zaměstnanci. Analýza se netýkala pouze samotného města, ale mikroregionu Olomouce a jeho zázemí, který se skládal z následujících obcí: Olomouc, Bystrovany, Hlubočky, Hněvotín, Lutín a Senice na Hané.

**Graf č. 1: Četnost organizací dle definovaných odvětví**

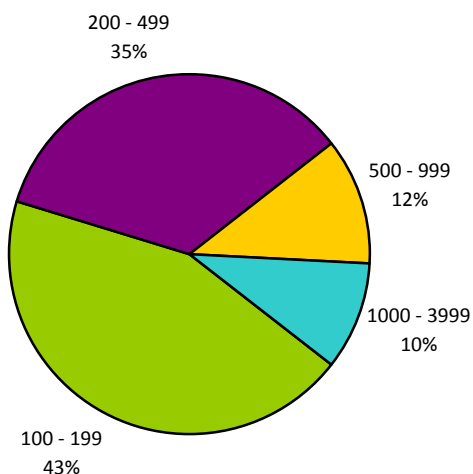


Graf č. 1 ukazuje rozdělení těchto největších firem a institucí podle odvětví. Na prvním místě je strojírenství a kovodělná výroba (s vysokým podílem čerpadlářství), následovaný obchodem a logistikou. Více než 10 % jsou mezi „TOP 51“ zastoupeny i ostatní zpracovatelský průmysl (hlavně potravinářský) a stavebnictví. Zbývající odvětví (úklid, ochrana a správa objektů; veřejná správa, školství a kultura; zdravotnictví) jsou zastoupena 3 nebo 4 subjekty, zbylé 4 podniky řadíme do kategorie „ostatní“ (vodovody a kanalizace, tiskárny a hery).

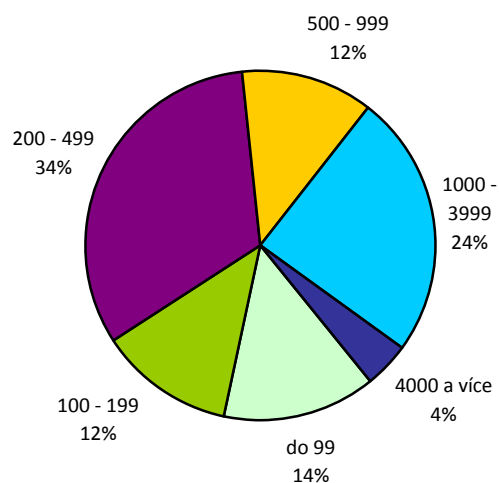
Podle posledních údajů působí se sídlem v Olomouci a přilehlých obcích 29 podniků a institucí s více než 200 zaměstnanci. Počet 2000 překonávají Univerzita Palackého a Fakultní nemocnice, mezi jedním a dvěma tisíci se nacházejí Honeywell Aerospace a dvě firmy, které mají sídlo v Olomouci, ale většinu zaměstnanců mimo město samotné – Bartoň a Partner, s.r.o. a Forcorp Group, s.r.o. Následují 4 podniky a 2 instituce s počtem zaměstnanců mezi 500 a tisícem (Olomoucký kraj, Statutární město, M.L.S., Nestlé, AŽD a Mora Moravia). Již z tohoto výčtu je patrné, na čem je ekonomika města postavena a v kterých oblastech máme hledat největší zaměstnavatele.

Graf číslo 3 potom ukazuje, jaká je struktura firem a institucí podle výkonů v roce 2013. Čtrnáct podniků a institucí překročili jednu miliardu korun, naopak u sedmi firem výkony nedosáhly ani 100 miliónů korun.

**Graf č. 2: Velikostní struktura dle počtu zaměstnanců (2013)**



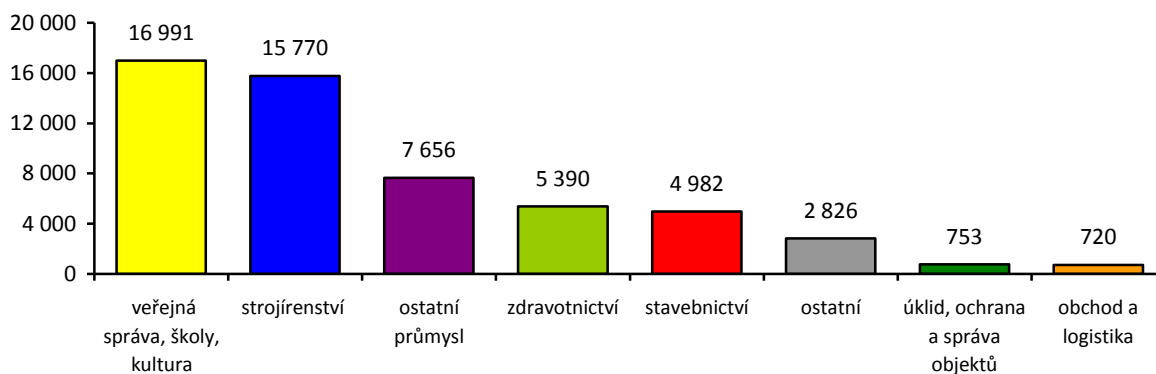
**Graf č. 3: Velikostní struktura dle výkonů (v mil. Kč, 2013)**



Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

Celkové výkony seřazené podle jednotlivých odvětví ukazují jejich význam lépe než samotný počet. Graf č. 4 ukazuje, že s největšími rozpočty operují veřejné instituce následované strojírenstvím, ostatním průmyslem, zdravotnictvím a stavebnictvím. Na druhé straně úklid, ochrana a správa objektů a obchod a logistika mají vlastní výkony poměrně nízké.

**Graf č. 4: Výkony (mil. Kč) organizací dle odvětví (2013)**

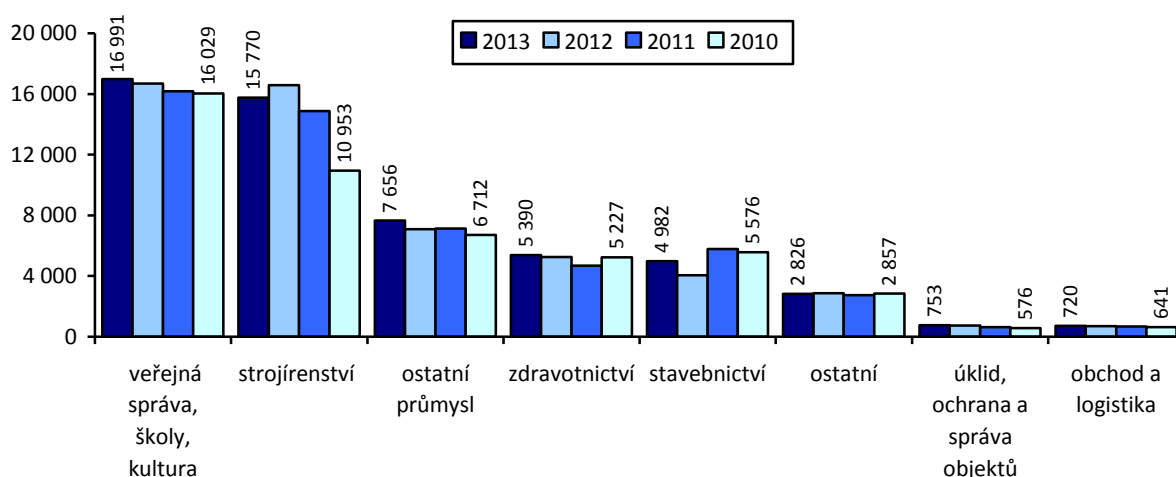


Pozn. U veřejných institucí počítáme celkové výdaje.

Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

Co se týče vývoje v uplynulých čtyřech letech (Graf č. 5), nejdůležitější zprávou je výrazný nárůst výkonů ve strojírenství mezi („krizovým“) rokem 2010 a rokem 2013 s maximem v roce 2012. Určitě pozitivní vývoj pozorujeme i v kategorii „ostatního průmyslu“, který rok od roku pravidelně roste. Naopak stavebnictví podléhá výkyvům, které částečně souvisejí i s termíny dokončování některých velkých staveb.

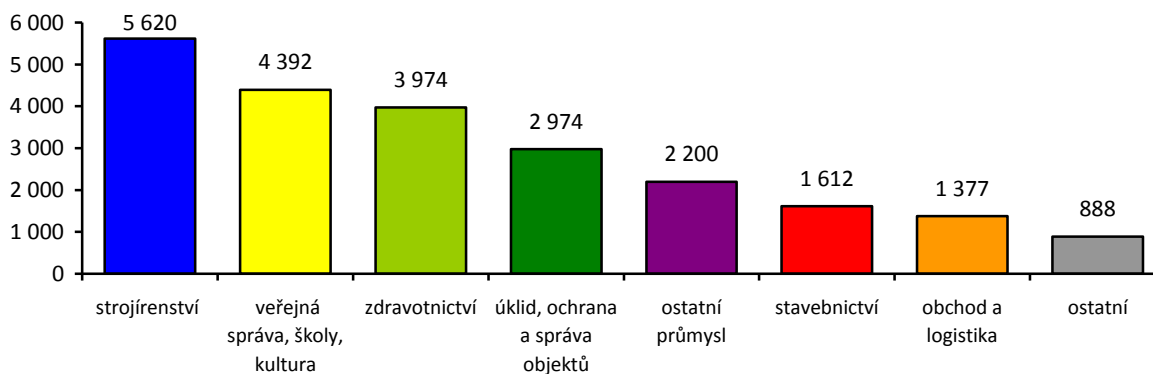
Graf č. 5: Vývoj výkonů (mil. Kč) dle odvětví (2010 – 2013)



Pozn. U veřejných institucí počítáme celkové výdaje.  
Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

Podle počtu zaměstnanců je v oboru „TOP 51“ nejsilněji zastoupeno strojírenství následované „neprůmyslovými“ obory – veřejnou správou, zdravotnictvím a úklidem a správou objektů. Zatímco šest odvětví si po celé 4 roky víceméně drželo stav zaměstnanců, k významnému nárůstu došlo u strojírenství a (procentuálně dokonce ještě vyššímu) u firem zabývajících se úklidem, ostrahou a správou objektů. Celkový počet zaměstnanců v roce 2013 byl 23 037 ve srovnání s 20 500 v roce 2010, nárůst je tedy téměř patnáctiprocentní.

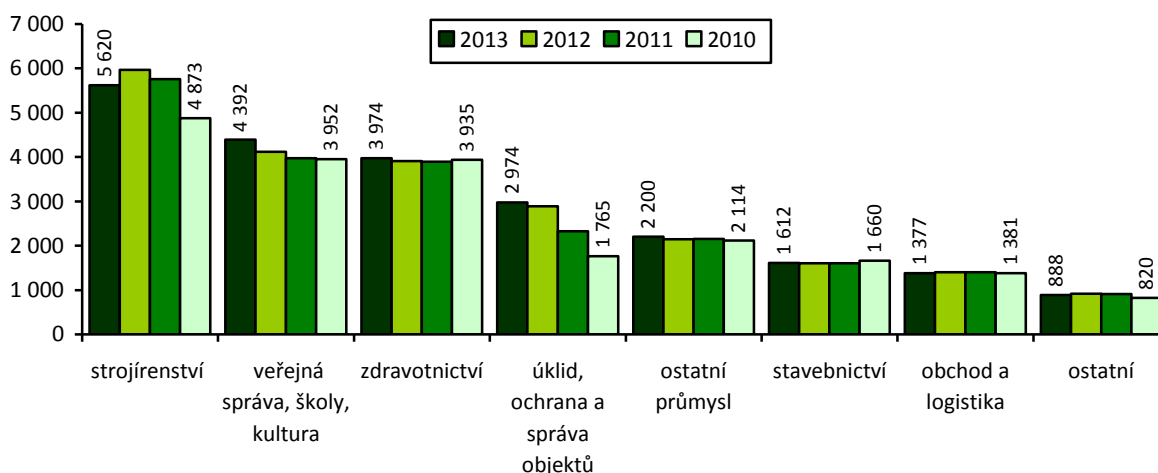
Graf č. 6: Počet zaměstnanců organizací dle odvětví (2013)



Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum



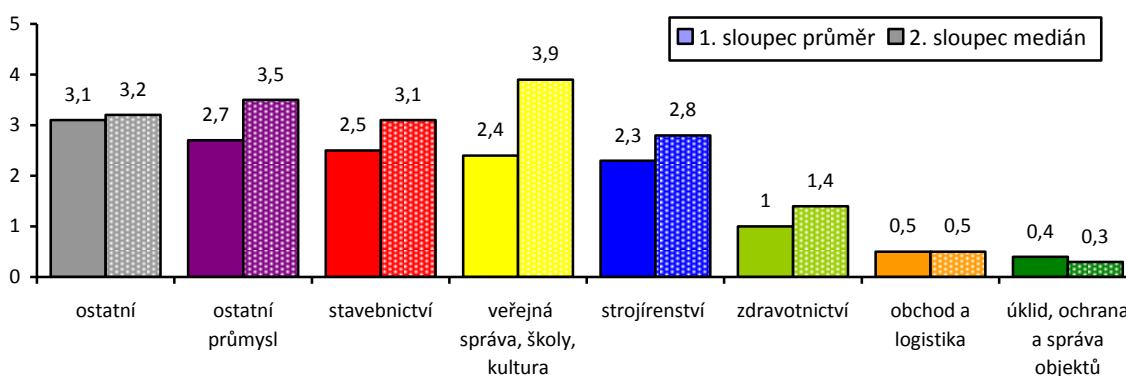
Graf č. 7: Vývoj počtu zaměstnanců dle odvětví (2010 – 2013)



Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

Jedním z ukazatelů hospodářské produktivity (graf č. 8) mohou být výkony přepočtené na jednoho zaměstnance, který udává, kolik „vydělá“ pro organizaci jeden zaměstnanec. Odvětví jsou seřazena podle průměru, který má na relativně malém vzorku větší vypovídací schopnost než medián. Na první místo se dostala kategorie „ostatní“ zejména díky extrémně vysokým výsledkům v herním průmyslu. V hodnotách výkonů okolo 2,5 miliónu Kč na zaměstnance se seřadil průmysl i stavebnictví stejně jako veřejná správa. Poměrně překvapivě následuje s odstupem zdravotnictví. Průměrná hodnota výkonů 1 milión Kč na zaměstnance však spíše svědčí o ekonomicky nesprávném nastavení hodnocení výkonů než o nízké produktivitě. Zbylá dvě odvětví vykazují nízké vlastní výkony jak absolutně, tak na zaměstnance.

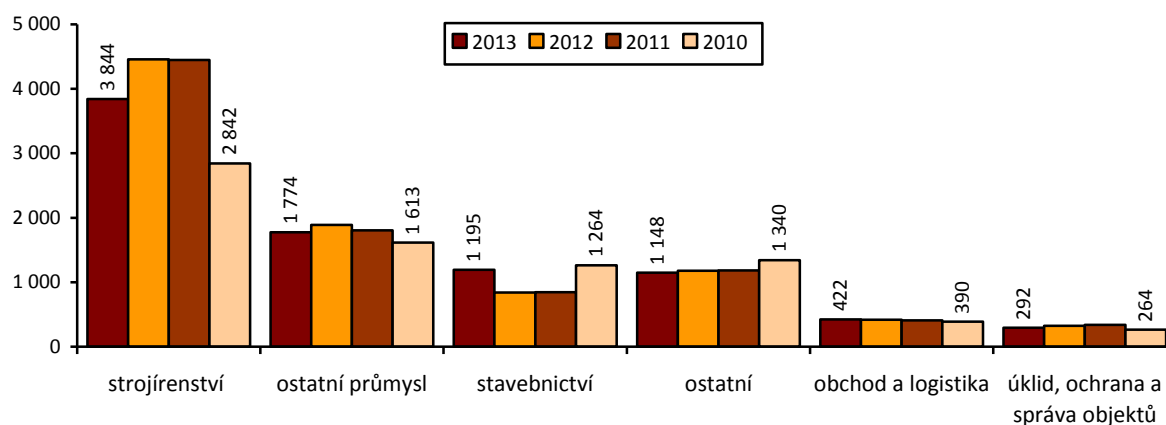
Graf č. 8: Výkony na zaměstnance (mil. Kč) dle odvětví (2013)



Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

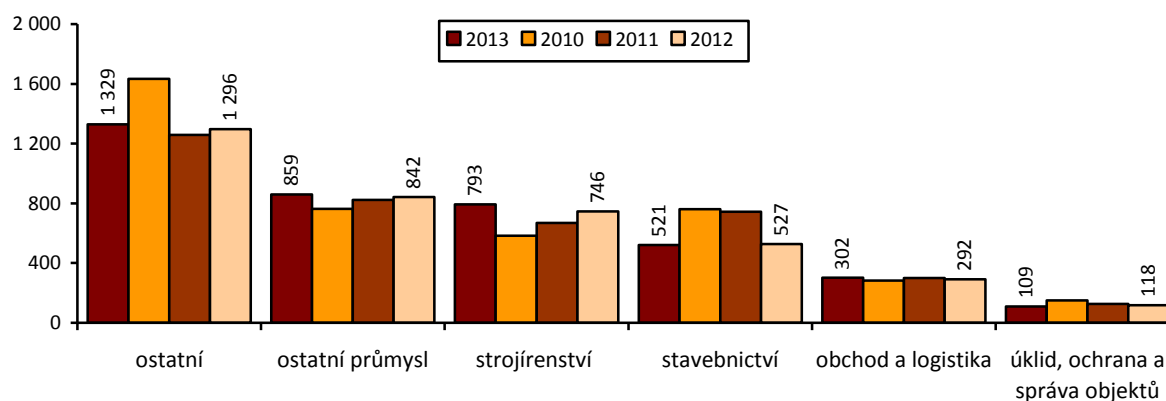
Lepší obraz o ekonomice jednotlivých odvětví poskytuje měření přidané hodnoty, kde však nejsou dostupné údaje pro veřejnou správu a zdravotnictví. V absolutní hodnotě je ve zkoumaném vzorku nejvyšší přidané hodnoty dosaženo ve strojírenství, dalším průmyslu a stavebnictví. Přepočet na jednoho zaměstnance zvýhodňuje „ostatní“ obory. Průmysl jako celek se pohybuje mezi 750 a 850 tisíci na zaměstnance, stavebnictví vykazuje 500 – 600 tisíc, obchod kolem 300 tisíc a úklid kolem 100 000 Kč přidané hodnoty na jednoho zaměstnance.

**Graf č. 9: Vývoj přidané hodnoty (mil. Kč) dle odvětví (2013)**



Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

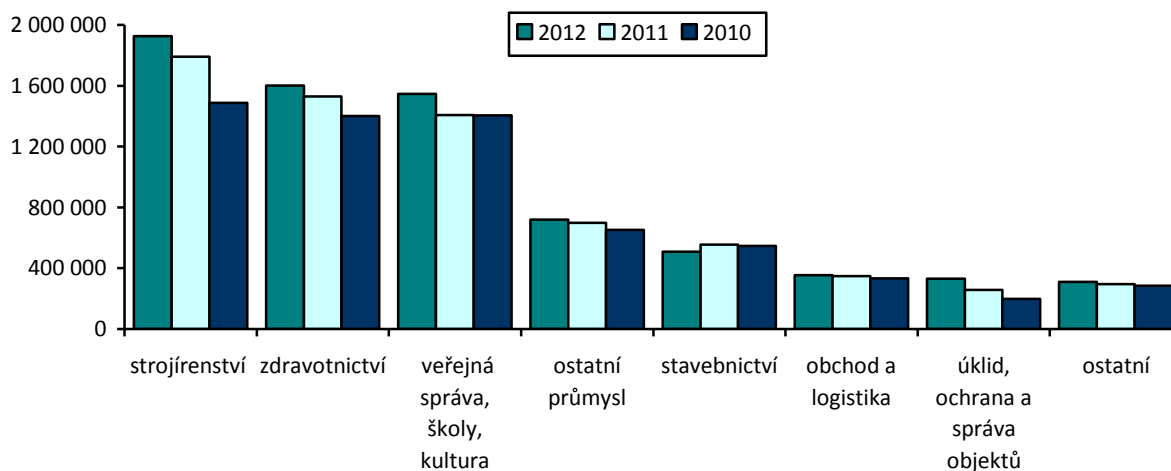
**Graf č. 10: Vývoj přidané hodnoty (tis. Kč) na zaměstnance dle odvětví (2010 – 2013)**



Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

Graf č. 11 ukazuje, která odvětví nejvíce podporují kupní sílu místních obyvatel. Mzdové náklady v roce 2012 ve veřejné správě i ve zdravotnictví překročily 1,6 miliardy Kč, ve strojírenství se blížily dvěma miliardám. Ostatní odvětví následují s významně nižšími objemy vyplacených mezd.

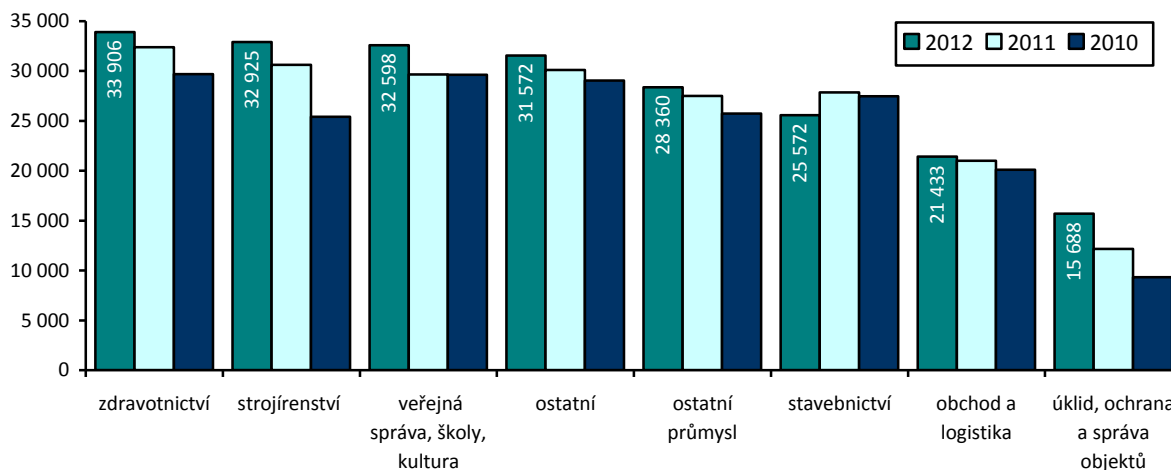
**Graf č. 11: Vývoj mzdových nákladů (tis. Kč) dle odvětví (2010 – 2012)**



Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

Celkový objem pochopitelně závisí na počtu zaměstnanců v odvětví, proto přidáváme i graf ukazující průměrné mzdy. Zajímavostí je, že průměrné mzdy v prvních čtyřech oborech se od sebe příliš neliší. Výrazně nižší platy mají zaměstnanci v obchodu a logistice a zejména v odvětví úklidu, ochrany a správy objektů. Průměrné hrubé měsíční mzdy všude rostou s výjimkou stavebnictví, kde došlo mezi lety 2011 a 2012 k poklesu o cca 7 %.

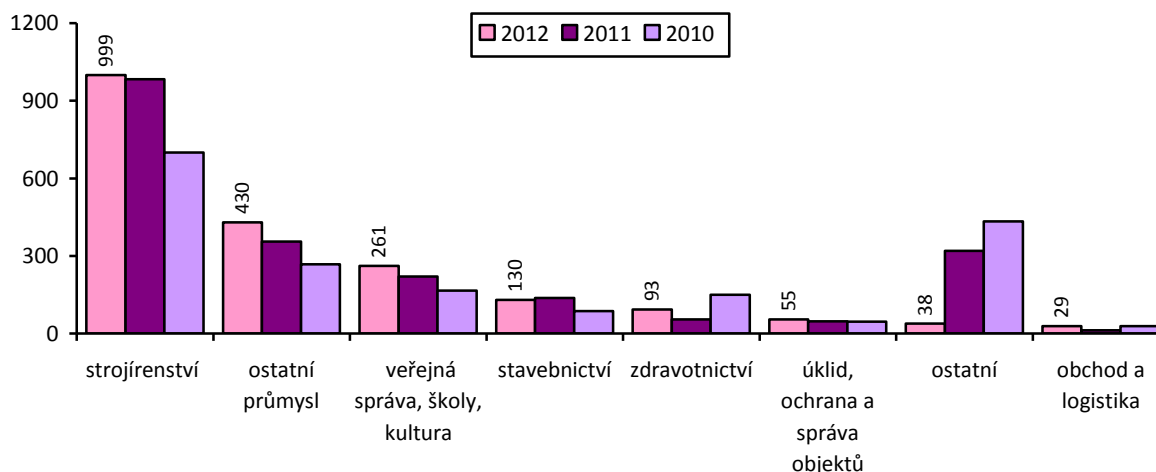
**Graf č. 12: Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd dle odvětví (2010 – 2012)**



Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

Posledním sledovaným ekonomickým údajem je výsledek hospodaření. V absolutní hodnotě (obdobně jako u přidané hodnoty) vytváří největší zisk ve městě strojírenství (1 miliarda v roce 2012).

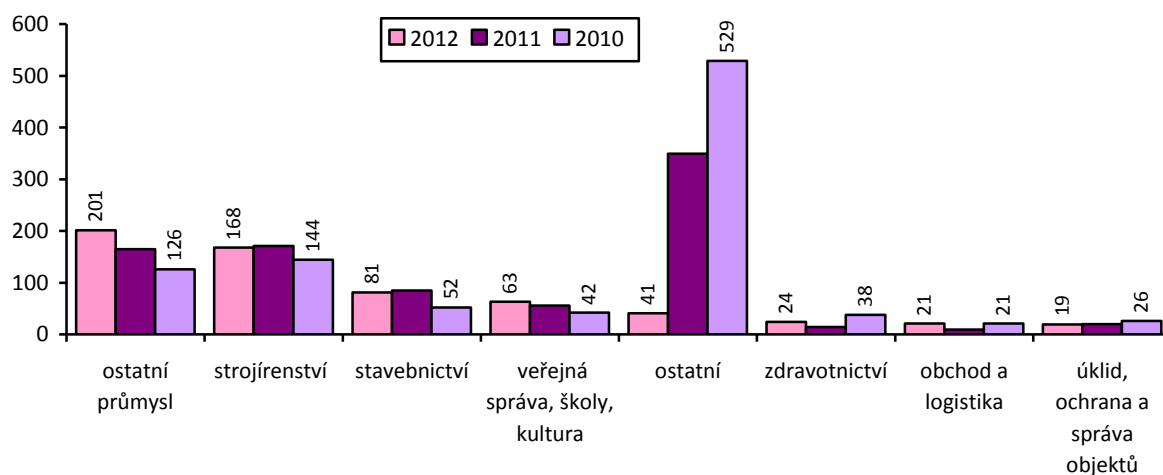
**Graf č. 13: Vývoj výsledku hospodaření (tis. Kč) dle odvětví (2010 – 2012)**



Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

Průměrné hodnoty na jednoho zaměstnance opět „srovnej“ kategorii průmysl do oblasti mezi 150 a 200 tisíc, hodnot mezi 50 a 100 tisíci dosahuje stavebnictví. „Herní“ průmysl významně ovlivňuje kategorii „ostatní“. Důležité je, že se ziskem hospodaří i málo výdělečné obory (úklid / obchod).

Graf č. 14: Vývoj výsledku hospodaření na zaměstnance (tis. Kč) dle odvětví (2010 – 2012)



Zdroj: Výroční zprávy, účetní uzávěrky, vlastní průzkum

## 5 Výsledky průzkumu ve firmách a institucích

### 5.1 Základní charakteristika

V průběhu měsíce října a prvního týdne v listopadu 2014 bylo navštíveno 36 firem a institucí ze seznamu největších zaměstnavatelů rozebraného v kapitole 4. Zkoumaný vzorek je tedy podmnožinou tohoto seznamu a rozdělení do osmi skupin je následující: strojírenství (12), obchod a logistika (5), stavebnictví (4), ostatní průmysl (4), veřejná správa, úklid, a ostatní obory po 3 a zdravotnictví (2).

Mezi navštívenými bylo 10 akciových společností, 20 společností s ručením omezeným, 1 firma operující jako soukromá osoba, 4 příspěvkové organizace a 1 krajský úřad. Sedmnáct navštívených má v Olomouci sídlo, zatímco v devatenácti případech se jedná (nejčastěji) o výrobní závod se sídlem jinde v EU (12), jinde ve světě (2) nebo jinde v ČR (5).

### 5.2 Bariéry rozvoje firem

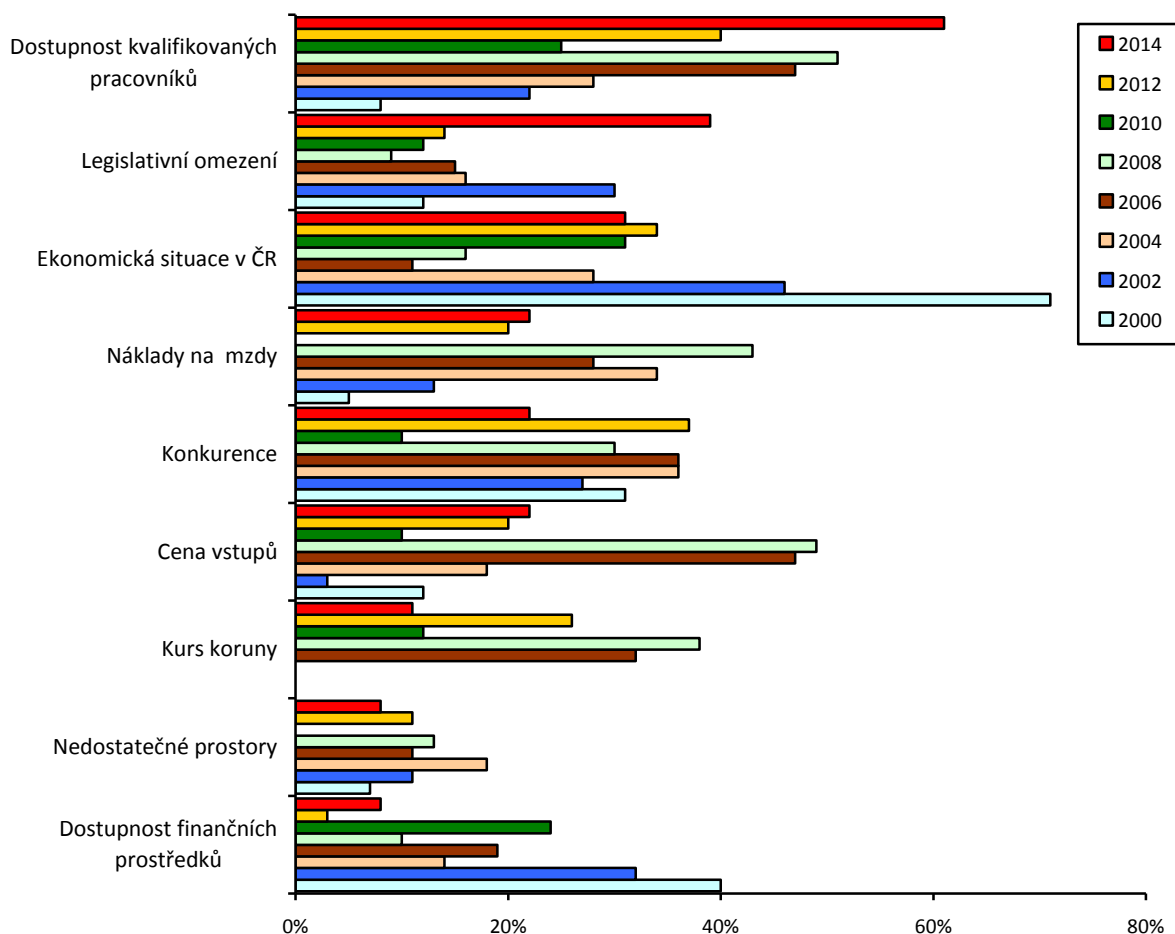
Tradiční otázka každého průzkumu zjišťuje, co brání podnikům v dalším rozvoji a co jim přináší největší problémy. Význam jednotlivých faktorů se od roku 2000 průběžně mění v celé České republice a tyto změny poskytují užitečnější informaci než jen samotné pořadí, které můžeme pozorovat na grafech č. 15 (srovnání s uplynulými průzkumy) a 16 (letošní výsledky v jednotlivých kategoriích).

Největším a nejčastěji zmiňovaným problémem je dostupnost kvalifikovaných pracovníků, na kterou si stěžuje 61 % dotázaných (80 % ve strojírenství, nejméně naopak ve veřejném sektoru). Kvalitě pracovní síly proto věnujeme celý následující odstavec zprávy. Na druhém místě podle četnosti jsou „legislativní omezení“ (39 % dotázaných, rovnoměrně ve všech kategoriích). Jedná se o poměrně široké téma, které konkrétně znamená např.:

- Zhoršení podmínek (větší administrativní náročnost) pro novou výstavbu po přijetí nového stavebního zákona
- Nejistota financování veřejných služeb (zdravotnictví, vysoké školy)
- Zásadní nespokojenost se zákonem o veřejných zakázkách, který neumožňuje soutěžit kvalitou, ale pouze cenou
- Zpřísnění podmínek bezpečnosti práce, které ovšem dopadá pouze na „slušné“ firmy.

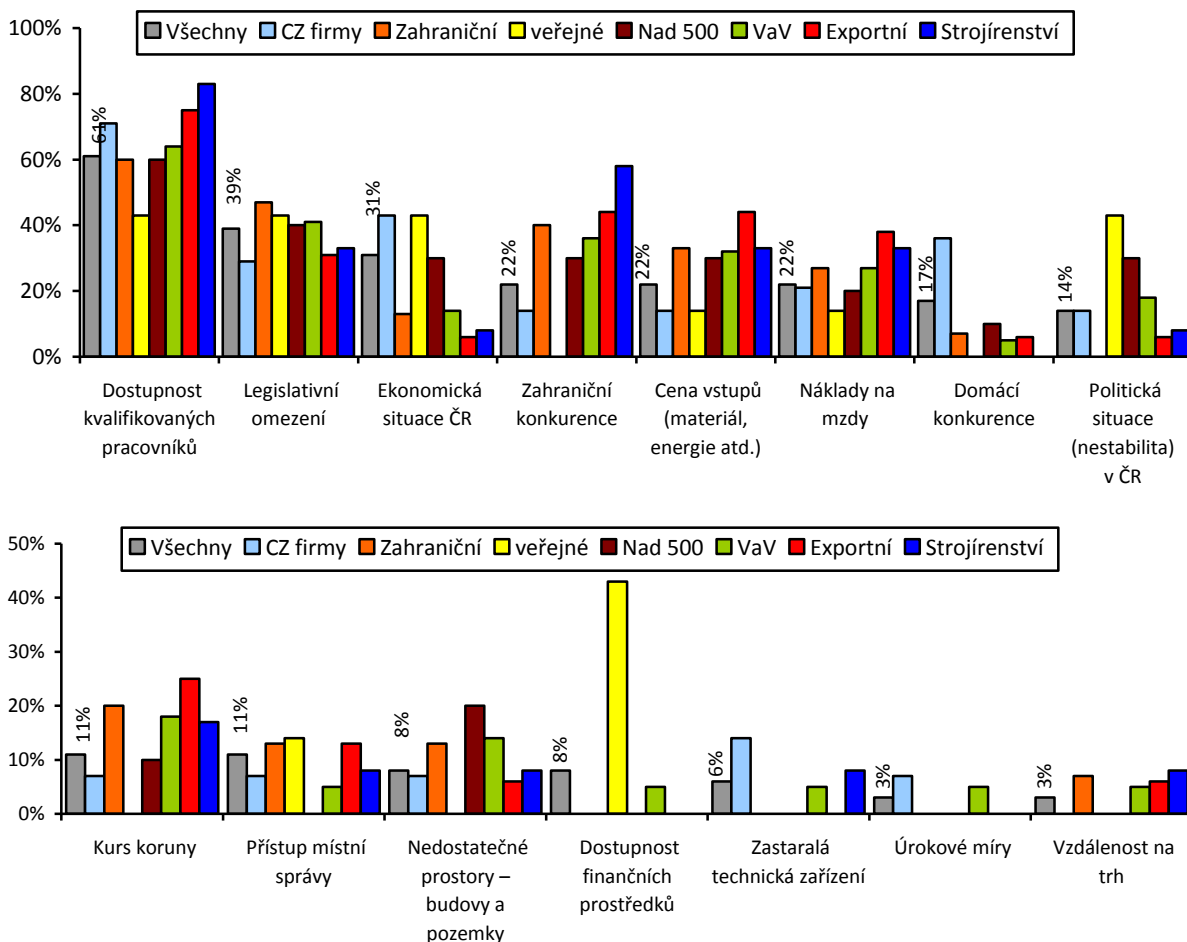
Na třetím místě je s 31 % odpovědí „ekonomická situace ČR“. Jde o pokles významu tohoto ukazatele proti minulému průzkumu a u průmyslových firem je tento pokles ještě významnější. U tzv. exportních podniků (tj. těch, které vyváží více než 50 % produkce) byl tento problém zmíněn pouze jednou. Naopak nejčastěji ho uvádějí veřejné instituce, často právě ve spojitosti s nejistotou jejich financování.

Graf č. 15: Bariéry rozvoje (2000 – 2014)



Z dalších bariér stojí za zmínku zahraniční konkurence pro strojírenské firmy a exportéry, kteří si také trochu více stěžují na růst mzdových nákladů. Nepřekvapí, jakým problémem je dostupnost finančních prostředků pro veřejné subjekty. Obecně se dá pozorovat pokles počtu jiných odpovědí než těch uvedených na prvních třech místech. Zajímavé je to například u kursu koruny – exportéři na něm logicky vydělali, nicméně na jeho zvýšení si prakticky nikdo nestěžuje s výjimkou jedné firmy závislé na dovozu polotovarů z evropské oblasti, takže opatření ČNB se ukazuje jako správné.

Graf č. 16: Bariéry rozvoje, 2014



Následující komentáře dokreslují situaci:

- Rizika jsou všeobecně známá – laciná konkurence z jihovýchodní Asie, zejména Čína a Indie. Výzva pro nás do budoucna je především udržet se v konkurenčním boji tím, že se zaměříme na vysokou kvalitu a přidanou hodnotu pro zákazníka v oblasti vývoje a engineeringu.
- Mzdy (čisté) jsou srovnatelné s Rumunskem a Bulharskem, ale daňové zatížení (sociální, zdravotní) je mnohem vyšší a činí zdejší pracovní sílu nekonkurenceschopnou.
- Problémy s legislativou se týkají zejména pracovního práva - je čím dál složitější a dražší někoho zaměstnat.
- Problémy s nekalou konkurencí, podniky, které nedodržují zákony, a proto mohou soupeřit nižší cenou.
- Problémem jsou celospolečenské podmínky, zodpovědnost pracovníků klesá, nestydí se ve firmě krást.

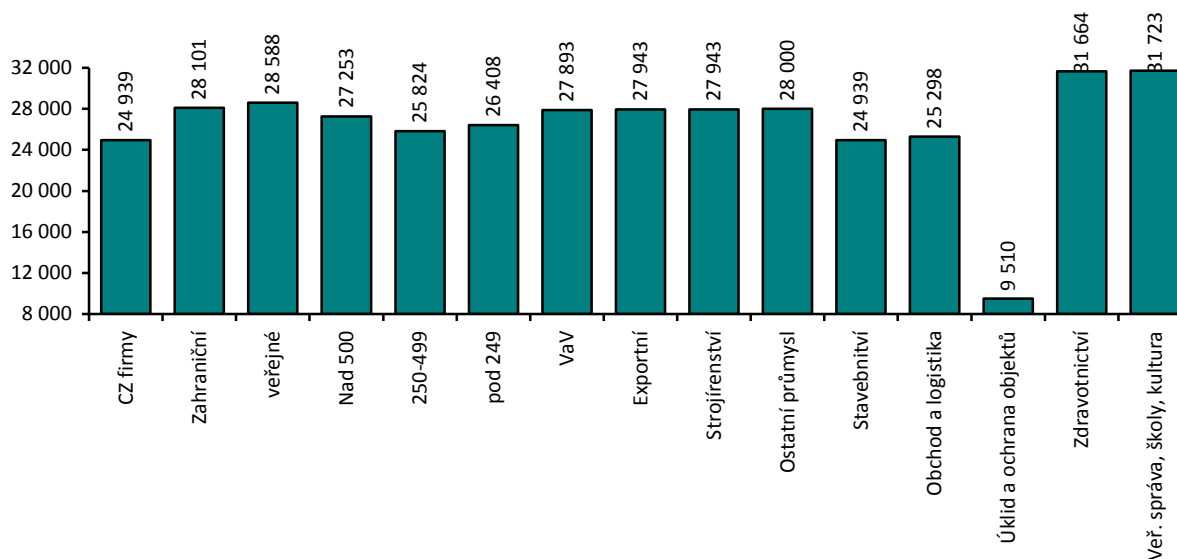
### 5.3 Pracovní síla a zaměstnanost

V navštívených podnicích pracovalo v říjnu 2014 cca 18 055 zaměstnanců. Toto číslo je srovnatelné s údajem ke konci minulého roku a asi o 1600 větší než před pěti lety. Jednotlivé podniky však prošly různým vývojem a pět z nich za posledních 5 let propustilo 20 a více procent pracovníků. Vedle toho existuje také sedm firem, které ve stejném a větším rozsahu pracovní místa vytvářely, takže celkový

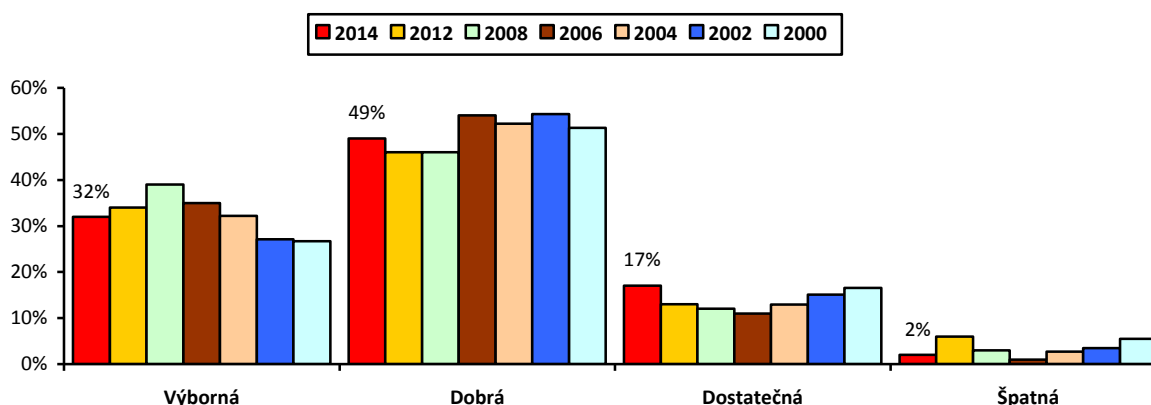
přírůstek je výrazně plusový. Nejvíce pracovních míst vzniklo ve službách, na druhém místě strojírenství, které se „vzpamatovalo“ z krize v letech 2008 - 10.

Průměrná mzda pro roky 2010 až 2013 byla zjišťována z výročních zpráv firem (obdobně jako v průzkumu před 2 lety) a za rok 2013 dosáhla částky 27 100 Kč, od roku 2010 jde o nárůst o 8 %. Průměrná mzda v letošním roce dle vyjádření těch manažerů, kteří odpověděli, je cca 28 000 Kč, což koresponduje i se slovním vyjádřením, kdy nejčastější odpověď na vývoj mezd byla „nárůst o 2 - 4 %“. Srovnání na grafu č. 17 ukazuje, že v průměru nejlépe platí zdravotnictví a veřejná správa.

**Graf č. 17: Medián hrubé měsíční mzdy**



**Graf č. 18: Spokojenost s kvalitou pracovní síly (2000 – 2014)**



Spokojenost s kvalitou pracovní síly je sice subjektivně vnímaná charakteristika, ale v olomouckých firmách tradičně dosahovala vysokých hodnot. Graf č. 18 ukazuje, že se situace příliš nemění, i když je patrné, jak se za poslední roky snižuje ochota manažerů označovat své zaměstnance za výborné.

Spokojenost s kvalitou pracovní síly je jedna věc, její (ne)dostupnost pak druhá – a ta představuje trvalý problém, protože až 61 % podniků pociťuje nedostatek zaměstnanců s klíčovými dovednostmi a kvalifikací nyní nebo toto očekává v brzké budoucnosti. Od minulého průzkumu nepozorujeme



zlepšení a seznam chybějících profesí (technické, případně kombinace technik s jazykovou výbavou) se rovněž nezměnil.

Uvádíme konkrétní komentáře pro dokreslení situace:

- Chybí spíše technické a organizační dovednosti - z profesí technolog a procesní inženýr
- Nejsou specialisté, strojní profese ve výrobě, obchodníci s technickým vzděláním.
- Stávající personál je kvalitní. Otázkou je, jaká bude situace, až budou hledat náhrady za osoby, které jim v příštích letech odejdou do důchodu.
- Do roku 2008 měli problém sehnat kvalitní pracovníky, po r. 2009 se situace zlepšila, krize přinesla možnost výběru a na trhu práce si vybírají kvalitní lidi.
- U techniků někdy chybí „tah na branku“ (vlastní iniciativa), nesnaží se příliš hledat vlastní technická řešení a problémy řeší spíše externími subdodávky.
- Pracovníci na nižších pozicích (ale ne na páse) nejsou schopni samostatného rozhodování, jsou schopni udělat chybu i při nejjednodušší operaci.
- Problémem je zaplatit špičkové specialisty.

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků je přirozené řešit přímo se školami, a to středními i vysokými. I zde jsou zkušenosti firem rozdílné. Několikrát – zejména strojírenskými podniky byla uvedena dobrá spolupráce s učilištěm v Lutíně, Střední školou polytechnickou Olomouc, SŠ Kosinova, Sigmundovou střední strojírenskou a SŠ strojnickou, dále s VUT Brno a ČVUT. Mezi příklady dobré praxe patří:

- program vzdělávání zaměstnanců na školách,
- studentské stáže,
- dále trainee program pro čerstvé absolventy VŠ,
- finanční odměny pro nejlepší studenty,
- firma má mentora, který se věnuje stážistům,
- nastavený vzdělávací program i pro učitele škol.

Na druhé straně jsou opačné zkušenosti typu:

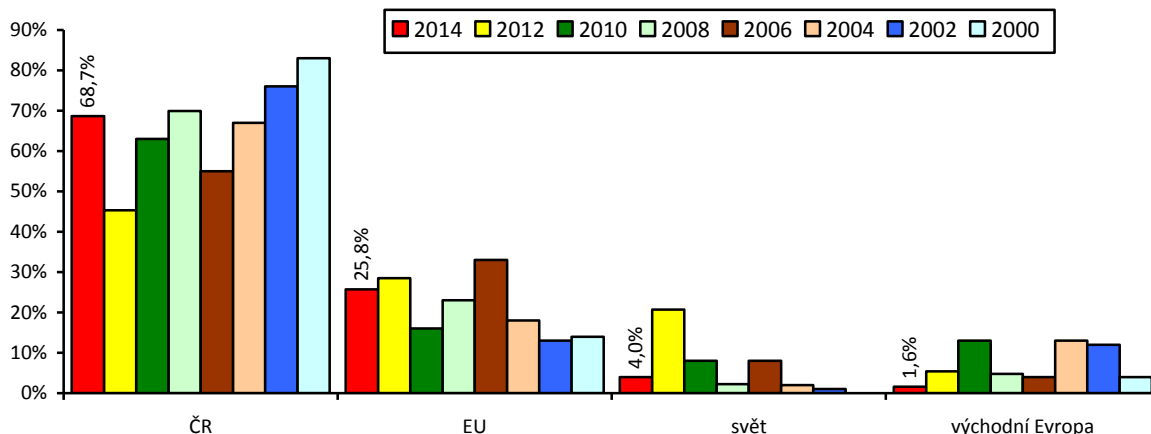
- Kvalita je nedostačující. Absolventy zaměstnáváme, ale nemáme v současnosti vybranou školu, ze které si bereme studenty přímo.
- Pozorujeme tragickou kvalitu vyučených zedníků a tesařů.
- Absolventi škol jsou obecně nepoužitelní, starší generace pracovníků je mnohem lepší, mají zájem o práci a vykazují spolehlivost.
- Kvalita absolventů je průměrná, jazyková vybavenost je slabá.

Nové pracovníky firmy hledají nejčastěji za pomoci inzerce v médiích, následuje využití osobních doporučení a personálních agentur. Zkušenost s nabídkou programů Úřadem práce je velmi rozdílná. Víceméně „půl na půl“ jsou rozděleny odpovědi „Programy ÚP známe a využíváme jich“ versus „Programů nevyužíváme, pracovníci z registru ÚP jsou pro nás nepoužitelní, případně nevyplatí se nám kvůli administrativě s tím spojené“. Skutečně se nepodařilo nalézt společnou charakteristiku firem v obou skupinách, takže se zdá, že záleží na každé jednotlivé firmě, jak s nabídkou ÚP pracuje.

## 5.4 Výkony a export

Jednou z nejdůležitějších charakteristik popisujících úspěšnost firem jsou jejich výkony a schopnost prosadit se na zahraničních trzích. Údaje o výkonech obrátu byly zjišťovány z výročních zpráv na serveru justice.cz a v případě potřeby ověřovány při rozhovorech. Celkové výkony těchto podniků v roce 2013 činily 42,7 miliardy Kč a od roku 2010 neustále rostou (v r. 2010 činily 38 mld.)

Graf č. 19: Exportní orientace



Graf č. 19 ukazuje, že navštívené subjekty vzhledem k zahrnutí veřejných institucí (veřejné správy, kultury, zdravotnických zařízení), stavebních firem, firem úklidu, ochrany a správy majetku a ostatních firem nejsou výrazně exportně orientované. Přesto celkem 16 podniků (téměř všechny průmyslové firmy z průzkumu) exportuje minimálně 50 % své produkce, nejčastěji do zemí Evropské unie a 4 zemí Evropského sdružení volného obchodu.

## 5.5 Ukotvení v regionu

S ukotvením v regionu souvisí otázka nemovitostí pro podnikání. Vzhledem k zaměření průzkumu není překvapením nadprůměrný podíl firem, které vlastní své nemovitosti (graf č. 20) a který dosahuje 83 %, jedna firma část vlastní a část si nájímá a 5 je v nájmu.

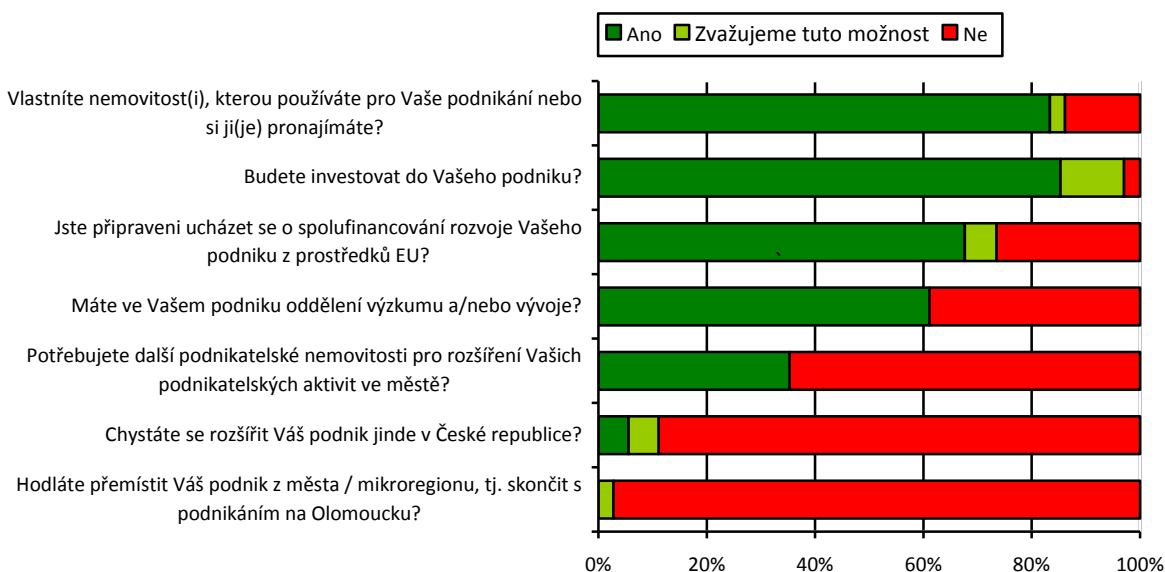
Přestože je investiční aktivita v řadě evropských / českých firem nyní v souvislosti s negativním očekáváním dalšího ekonomického vývoje utlumena, navštívené podniky uvádějí velmi pozitivní výhled. 29 dotázaných (81 %) investice připravuje, dalších 4 (11 %) je zvažuje. V řadě případů se však jedná o pravidelné/kontinuální investice do modernizace technologií či zpravidla rekonstrukce nemovitostí, přičemž řada podniků má velké investice již za sebou. Celková výše připravovaných investic dosahuje téměř 1,5 miliardy korun, které přinesou cca 325 pracovních míst. 95 % částky těchto investic bude realizovat 22 podniků, které mají vlastní výzkumné či vývojové pracoviště.

Třetina respondentů uvádí, že potřebuje další podnikatelské nemovitosti pro rozšíření, nejčastěji se se jedná o nové skladové prostory.

Externí financování ze strukturálních fondů EU využilo už 23 respondentů, další 2 ho připravují. Nejčastěji se jednalo o dotace na pořízení nových technologií, opravy nemovitostí, ekologickou

výrobu, z „měkkých“ projektů zejména o dotace na vzdělávání či rekvalifikaci pracovníků. Jednoznačně největší objem investic je spojen s výstavbou VaVpl center při Univerzitě Palackého.

**Graf č. 20: Nemovitosti a investice**



Pracoviště VaV jsou obvykle malá a mají obvykle do 20 zaměstnanců. Problémem je skutečnost, že v podstatě pouze nemocnice spolupracují na VaV s Univerzitou Palackého, pro ostatní jsou partnery obvykle technické univerzity v Brně, Praze a Ostravě. Podniky s vlastním vývojem dosahují prokazatelně lepších výsledků, co se týče obrátu na zaměstnance, exportu, průměrných mezd a plánovaných investic. Jejich podporou tak může město silněji stimulovat místní ekonomiku.

Dva podniky se chytají rozšířit jinde v České republice a další dva o tom uvažují, jedna firma zvažuje odchod z Olomouce, společným důvodem je především přiblížení se zákazníkovi či nalezení nového.

### 5.6 *Náměty pro podporu podnikání*

Jako tradičně byly firmy dotázány, které nástroje na podporu podnikání by od města / veřejné správy přivítaly. V první části této otázky byly hodnoceny nabízené služby (jako i v minulých průzkumech) doplněné o nové plánované aktivity typu inovačních voucherů. Výsledky přehledně shrnuje graf č. 21.

Na prvním místě se tentokrát objevil požadavek podpory praxí studentů ve firmách, který souvisí jak s nedostupností kvalifikované pracovní síly a potřebou generační obměny té stávající, tak i s odlišným zaměřením olomouckých škol než požadují především firmy zpracovatelského průmyslu (v průzkumu nejsilněji zastoupené strojírenskými podniky). Podpora praxí by měla být nejčastěji formu finanční, organizační (nalezení skutečných zájemců o práci) či informační (propagaci nejen technických oborů, přestože velké podniky ji na školách dělají).

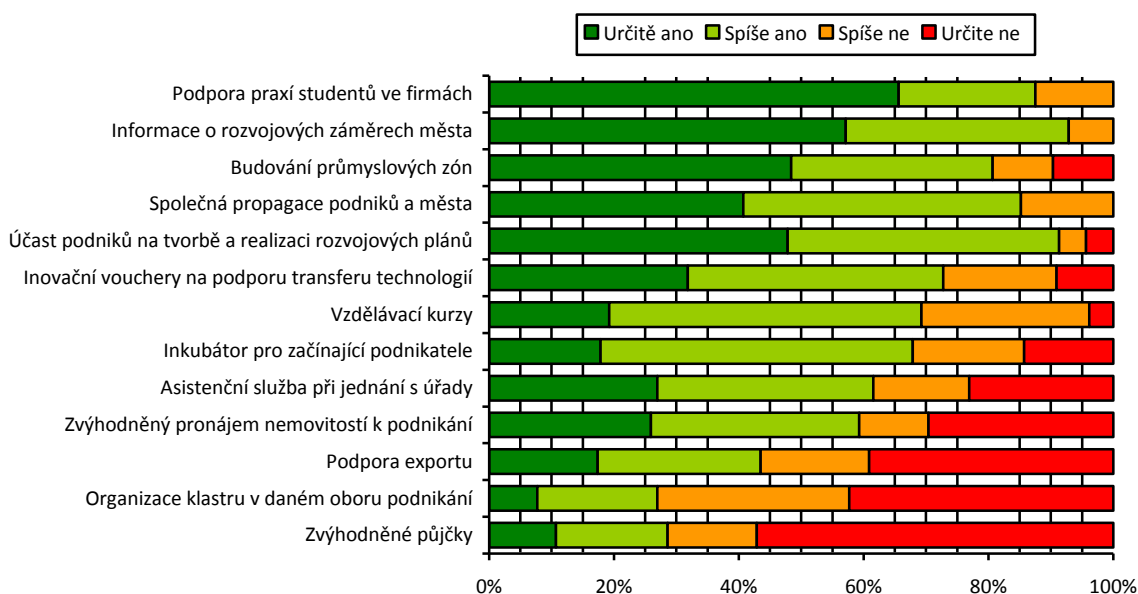
V minulých průzkumech si firmy nejvíce přály být informovány o rozvojových záměrech města (strategii, územním plánu a zejména pak investičních akcí), letos se jednalo o druhou nejvíce podporovanou službu.

Velmi silná je i podpora budování průmyslových zón, což souvisí i s faktem, že třetina dotazovaných podniků potřebuje nemovitosti pro další rozšíření. Samozřejmě řada z nich se bude rozšiřovat na svých pozemcích či plánuje / ráda by v bezprostřední blízkosti stávajících. Obecně vybudování a naplnění stávajících průmyslových zón je vnímáno pozitivně.

Poněkud překvapivě společnou propagaci podniků a města a účast podniků na tvorbě a realizaci rozvojových plánů respondenti považují za důležitější, než inovační vouchery na podporu transferu technologií, které však stále mají téměř 75% podporu.

Na druhé straně 2/3 respondentů si myslí, že město by nemělo poskytovat zvýhodněné půjčky podnikatelům ani organizovat klastry v daných oborech podnikání.

**Graf č. 21: Služby na podporu podnikání**



Opět uvádíme některé doslovné komentáře a názory na další možnost podpory podnikání. Týkají se informovanosti, podpory inovací a výzkumu, podpory spolupráce se školami, podnikatelského prostředí a budování infrastruktury.

Doprava:

- Lepší dopravní dostupnost i obslužnost areálu firmy.
- Existuje zde specifický problém zákazu kamionové dopravy z Velkomoravské ul. směrem na Prahu - objížďky přes okolní vesnici (asi 10 km) v kombinaci s mýtem prodražují zboží, což musí zaplatit zákazník.
- Oprava komunikací - konkrétní situace u sídla firmy (ul. Železniční / Na Zákopě) je tragická.
- Špatná komunikace s odborem dopravy ohledně rekonstrukce silnic.
- Častější MHD do průmyslové zóny a okrajových části města, chodníky v PZ vybudovány jen částečně (Šlechtitelů, Sladkovského), chodí se po silnici, policie zde není vidět.
- Snad jen, že bus do zóny (pro zaměstnance) by mohl jezdit častěji.

Vzdělávání:

- Pozitivně hodnotíme spolupráci s KHK na programu rozvoje vzdělávání a řešení potřeb zaměstnavatelů z hlediska kvalifikace pracovních sil.
- Kraj by měl řešit systém a stav školství v našem regionu. Podpora oborů, které potřebujeme (modelář). Pomohl by z určitých učebních oborů bez maturit vytvořit maturitní obory.
- Kvalita vzdělávání a výchovy.
- Uznávat univerzitu jako respektovaného partnera - to se teď změnilo s RIS3 strategií.

Propagace, image:

- Lepší propagace významných zaměstnavatelů v regionu a pomoc při řešení bezpečnostních otázek v okolí podniku. Posilování image města.
- podpora exportu např. skrze partnerská města Olomouc.
- Společná propagace podniků a města může kvůli personifikaci i uškodit (oběma stranám).

Zjednodušit administrativu, „nepřekážet“:

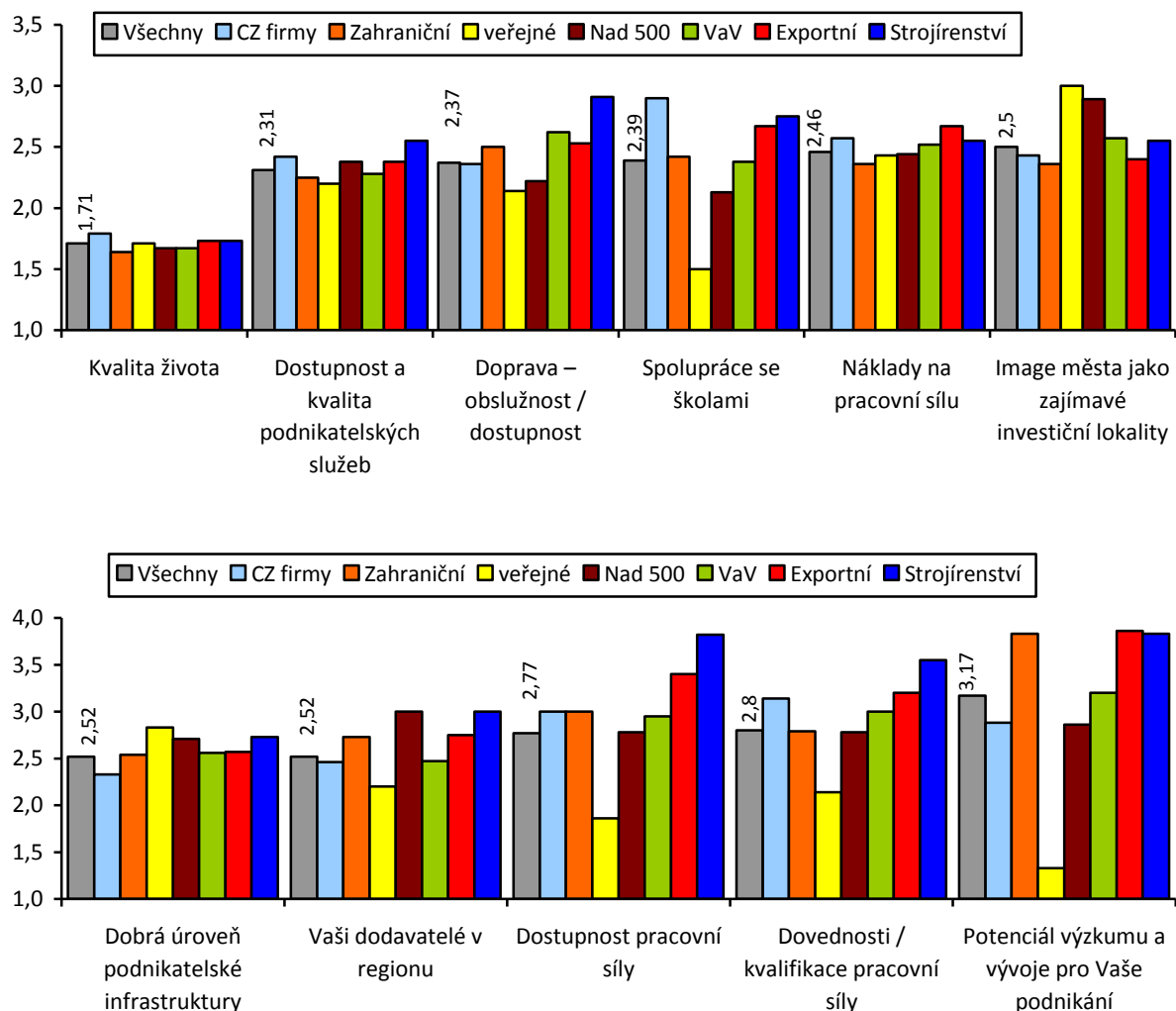
- Zrychlit vydávání stavebních povolení.
- Součinnost dotčených orgánů, se kterými firmy spolupracují (v rámci ekologie, hygieny, BOZP).
- Finanční úřad svým přístupem neguje pozitivní daňová opatření – je obtížné uplatnit odečet nákladů na výzkum a vývoj.
- Nepřekážet, nebránit.
- "Neškodit" – nejlepší je, když s veřejnou správou / radnicí podniky nepotřebují jednat; stále přibývá zákonů a vyhlášek (památkáři, hasiči, hygiena - všem najednou mnohdy ani nejde vyhovět - nějaký one-stop shop by byl dobrý, ale asi to ani nejde zařídit).
- Elektronizace všech služeb - v současnosti časová náročnost při vyřizování úředních záležitostí, těžkopádnost, zdlouhavost při komunikaci.

## 5.7 Celkový dojem

Na závěr byli dotazovaní požádáni, aby ohodnotili město Olomouc v jedenácti kategoriích, o kterých se částečně již hovořilo v předchozích odstavcích. Výsledky, jak plyne z grafu č. 22, jsou konzistentní a nejlépe hodnotí kvalitu života ve městě s průměrnou známkou 1,71 (známkování jako ve škole). Znovu se projevuje, že město Olomouc se svou tradicí, památkami, životním prostředím, univerzitou, nabídkou kultury a aktivního trávení volného času je svými obyvateli včetně nově příchozích považováno za velmi atraktivní. V této kategorii přidělovali dotazovaní víceméně rovnoměrně jedničky a dvojky.

Dalších 7 kategorií (na 2. až 8. místě) v následujícím grafu bylo hodnoceno průměrně (2,31 – 2,52) a napříč vybranými osmi kategoriemi obdobně s výjimkou veřejných institucí a největších zaměstnavatelů (nad 500 zaměstnanců), kteří jsou více spokojeni se spoluprací se školami a méně s image města jako zajímavé investiční lokality.

Graf č. 22: Známky pro město Olomouc



I přesto, že někteří respondenti pracovní sílu a její cenu považují za silnou stránku města, s dostupností a dovednostmi / kvalifikací pracovní síly celkově panuje nejmenší spokojenost, jednoznačně nejhůře byl hodnocen potenciál výzkumu a vývoje pro podnikání dotyčných firem s průměrnou známkou 3,17.

Celkové hodnocení města dle výše uvedených jedenácti kategorií lze s průměrnou známkou 2,48 označit jako dobré, nejkritičtější jsou strojírenské podniky (2,92) a exportéři (2,74), nejlépe město hodnotily firmy obchodní, logistické a firmy zabývající se úklidem, ochranou a správou objektů (2,05) a také subjekty veřejného sektoru (2,15).

Nejčastěji opakující se pozitivní body (silné stránky města a okolí) v místním prostředí byly zmíněny:

- Neustále se zlepšující dopravní dostupnost (dálnice, železnice) i obslužnost
- Geografická poloha v pomyslném středu Moravy
- Dostupnost (v současnosti převis nezaměstnaných), cena a kvalita pracovní síly
- Průmyslové zóny a jejich další rozvoj
- Průmyslová tradice
- Dobrá spolupráce s městem v rozvojových tématech, propojenost města a univerzity

- Občanská vybavenost města
- Kvalita života (krásné město pro život, památky, historie, silná kulturní i duchovní tradice, arcibiskupství, univerzita, bezpečnost, potenciál)

Naopak za negativní rysy byly označeny:

- Příliš humanitně zaměřené školství, chybí technické SŠ i VŠ!
- Nedostatek technicky orientované kvalitní pracovní síly, jazyková vybavenost, malé pracovní nasazení
- Struktura průmyslu ve městě, jeho pomalý rozvoj a malá různorodost podniků – např. chybí synergie mezi firmami v rámci vzájemných dodávek materiálů a komponentů.
- Nedostatek disponibilních a cenově dostupných nemovitostí pro podnikání, absence další průmyslové zóny
- Určitá přizemnost či malost lidí bez vizí a hledání možnosti pokroku
- Zdlouhavost některých jednání místní správy, neodůvodněné kontroly finančního úřadu, inspektorátu bezpečnosti práce atp.
- Malá kupní síla obyvatelstva
- Kvalita silniční sítě v některých průmyslových zónách
- Vzdálenost od Prahy, nedostavěná dálnice přes Hradec Králové, maloměsto i z pohledu Brna a Ostravy, vzdálenost od Německa
- Málo akcí zaměřených na zviditelnění města a regionu, image města jako zajímavé investiční lokality

## 5.8 Výhled do budoucna

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

- Nejvíce (13) institucí a firem vidí jako nejdůležitější stabilizaci situace a zachování (případně zvyšování) kvality vlastních výrobků a služeb.
- 10 podniků usiluje o růst výkonů, který bude tažený zejména exportem, mezi zajímavými novými trhy se nejčastěji zmiňuje Čína, případně obecně Asie.
- 11 podniků vidí svůj rozvoj v oblasti nových produktů a služeb a v posunu k vyšší přidané hodnotě.
- 2 podniky odpověděly, že tyto strategické otázky řeší mateřská firma a že na ně nemají vliv.

Cestou, jak této vize dosáhnout, je (a to zejména u strojírenských firem) inovace produktů a inovace technologií. Druhou často používanou cestou je snaha o větší flexibilitu, kdy se podniky snaží pružně reagovat na poptávku konkrétního zákazníka. Potěšitelné je, že o inovace produktů směrem k větší přidané hodnotě pro zákazníka usilují i podniky ve sféře obchodu, dopravy a služeb. Mezi nástroji na dosažení vize se také relativně často zmiňuje práce se zaměstnanci, jejich vzdělávání a výchova.

Za svou konkurenční výhodu podniky (opět v první řadě strojírenské) uvádějí tradici a kvalitu výroby, sílu značky, flexibilitu a schopnost vyhovět potřebám zákazníků a tým zkušených zaměstnanců.

U podniků služeb se nejvíce cení spolehlivost, kvalita a šíře poskytovaných služeb, občas i nižší cena, které podniky se sídlem v Olomouci v oborech náročnějších na lidskou práci dosahují relativně nižšími mzdami oproti průměru ČR. V neposlední řadě se průzkumu zúčastnilo i několik podniků, které mají v regionu prakticky monopol na poskytované služby, což je pochopitelně jejich velká konkurenční výhoda.

Vývoj na trhu je ve většině oborů nepříznivý – buď trh přímo klesá, nebo se čím dál více soutěží cenou. Růst se objevuje ve vybraných strojírenských oborech, a to pouze u nových technologií, a dále v některých kategoriích služeb. I proto firmy reagují tak, jak již bylo uvedeno – hledáním nových trhů v geograficky vzdálených regionech, zvyšováním přidané hodnoty pro zákazníka / inovacemi. Firmy se nechtějí pouštět do dalších cenových „válek“, protože jsou ve velké většině přesvědčeny, že další snižování ceny produktu / služby již není možné při zachování kvality.

Celkový dojem z hodnocení budoucího vývoje navštívených firem a institucí je však přes všechny problémy pozitivní zejména proto, že prakticky všichni oslovení jsou odhodláni tyto problémy aktivně řešit.