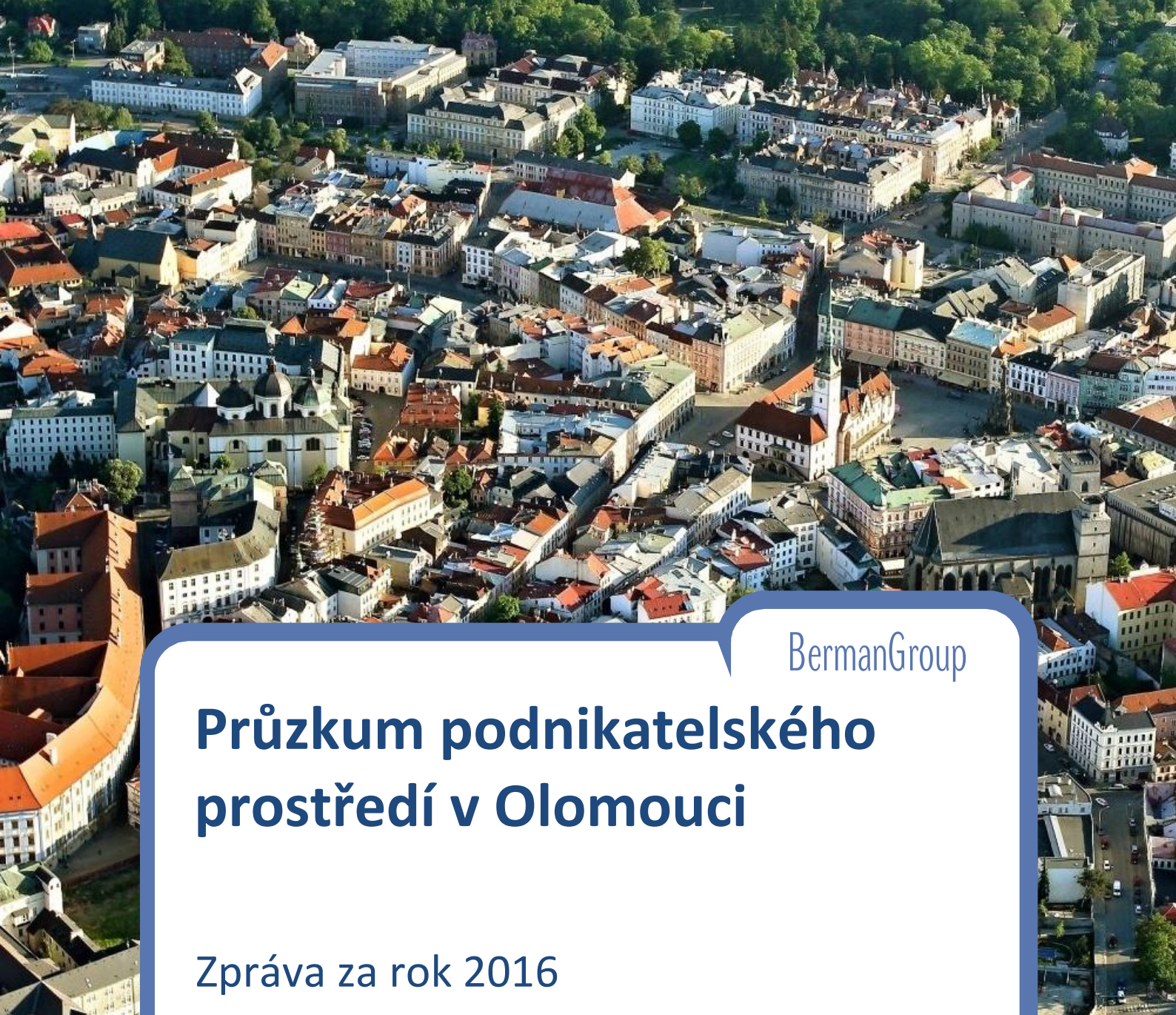




BermanGroup

# Průzkum podnikatelského prostředí v Olomouci

Zpráva za rok 2016

**Město Olomouc**

- Zadavatel: **Město Olomouc**
- Zhotovitel: **Berman Group**
- Datum: **říjen 2016**

# 1 Obsah

|                                                           |          |
|-----------------------------------------------------------|----------|
| <b>1 Obsah.....</b>                                       | <b>2</b> |
| <b>2 Úvod a metodika .....</b>                            | <b>3</b> |
| <b>3 Shrnutí závěrů z průzkumu.....</b>                   | <b>3</b> |
| <b>4 Výsledky průzkumu ve firmách a institucích .....</b> | <b>4</b> |
| 4.1 Základní charakteristika .....                        | 4        |
| 4.2 Bariéry rozvoje firem.....                            | 4        |
| 4.3 Pracovní síla a zaměstnanost .....                    | 6        |
| 4.4 Výkony a export.....                                  | 9        |
| 4.5 Výzkum, vývoj, inovace .....                          | 9        |
| 4.6 Nemovitosti a investice .....                         | 10       |
| 4.7 Příklady spolupráce s městem.....                     | 11       |
| 4.8 Celkový dojem .....                                   | 13       |
| 4.9 Výhled do budoucna .....                              | 14       |

## Seznam grafů

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Graf č. 1: Bariéry rozvoje (2000 – 2016).....                   | 5  |
| Graf č. 2: Bariéry rozvoje, 2016 .....                          | 6  |
| Graf č. 3: Vývoj počtu zaměstnanců v navštívených firmách ..... | 7  |
| Graf č. 4: Medián hrubé měsíční mzdy.....                       | 7  |
| Graf č. 5: Exportní orientace .....                             | 9  |
| Graf č. 6: Počet pracovníků ve VaV na 100 zaměstnanců .....     | 10 |
| Graf č. 7: Nemovitosti a investice.....                         | 11 |

## 2 Úvod a metodika

Průzkum podnikatelského prostředí, jehož výsledky předkládáme, pokračuje v sérii průzkumů, které Magistrát města Olomouce provádí od roku 2000 pravidelně každé dva roky mezi významnými podnikatelskými subjekty v Olomouci. Tazatelé Berman Group ve spolupráci s OK4Inovace provedli 37 rozhovorů s manažery a řediteli firem, které byly vybrány ze souboru cca 100 nejvýznamnějších (největších) zaměstnavatelů v průmyslu a strategických službách doplněného o skupinu malých firem s růstovým potenciálem. Navštíveny byly ty firmy, kde se podařilo domluvit schůzku v měsíci září 2016.

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

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 (s významnou úlohou Univerzity Palackého).
- **Rostou výkony a zaměstnanost.** Firmy zvyšují výkony a vytvářejí pracovní místa, zejména průmyslové podniky mají zajištěné zakázky i do budoucna a téměř narážejí na limity rozvoje v místě.
- **Investice.** Podniky pravidelně investují do modernizace technologií či rekonstrukce nemovitostí. Celková výše připravovaných investic dosahuje téměř 1,8 miliardy korun. 3 strojírenské firmy z Olomouce uspěly se žádostí o investiční pobídky MPO.
- **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:

- **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).
- **Nedostatečná nabídka ploch pro podnikání.** Rozvojové plány několika podniků jsou v ohrožení kvůli problémům s územním plánem a nepřipravenými plochami.
- **Dopravní infrastruktura.** Rostoucí dopravní zátěž (částečně způsobená rozvojem skladů ve městě) vede k nespokojenosti podniků s dopravní dostupností. Stále trvají bodové závady (jednotlivé silnice, chodníky, mosty).



## 4 Výsledky průzkumu ve firmách a institucích

### 4.1 Základní charakteristika

V průběhu měsíce září 2016 bylo navštíveno 35 firem ze seznamu největších zaměstnavatelů doplněného o skupinu malých a středních firem s růstovým potenciálem, která byla sestavena ve spolupráci s magistrátem města a OK4Inovace a vycházela ze znalosti místního inovačního prostředí. 2 podniky samy vyplnily dotazník na webu. Navštívené firmy byly podle druhu vykonávané činnosti zařazeny do 4 skupin: strojírenství (14), stavebnictví (4), ostatní průmysl (10) a strategické služby a IT (9).

Mezi navštívenými bylo 12 akciových společností, 23 společností s ručením omezeným a 2 organizační složky zahraničních společností. Dvacet čtyři navštívených má v Olomouci sídlo, zatímco ve třinácti případech se jedná (nejčastěji) o výrobní závod se sídlem jinde v EU (5), jinde ve světě (3) nebo jinde v ČR (5).

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 (4), kterým je firma s aspirací k udávání trendů a změn na světovém trhu.
2. Průkopník (7) investuje do hledání a zkoušení nových řešení a jejich ověření na trhu, prosazuje se v úzce zaměřených oblastech.
3. Následovatel (9) je firma s aspirací být lídrem 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 (17) 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.

### 4.2 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. 1 (srovnání s uplynulými průzkumy) a 2 (letošní výsledky v jednotlivých kategoriích).

Největším a nejčastěji zmiňovaným problémem je již druhým rokem po sobě dostupnost kvalifikovaných pracovníků, na kterou si stěžuje 68 % dotázaných (100 % ve stavebnictví, nejméně naopak ve službách). Kvalitě pracovní síly proto věnujeme celý následující odstavec zprávy.

Na druhém místě podle četnosti jsou „legislativní omezení“ (41 % dotázaných, častěji ve službách a u nestrojírenských firem). Jedná se o poměrně široké téma, které konkrétně znamená např.:

- v Česku je prakticky největší zdanění v Evropě (státní odvody z mezd, soc. a zdrav. poj.), paradoxně např. Velká Británie se po brexitu může stát levnější zemí;
- Velkou bariérou je legislativa (ve vztahu k nanotechnologiím) vypořádat se s ní je extrémně složité a nákladné.

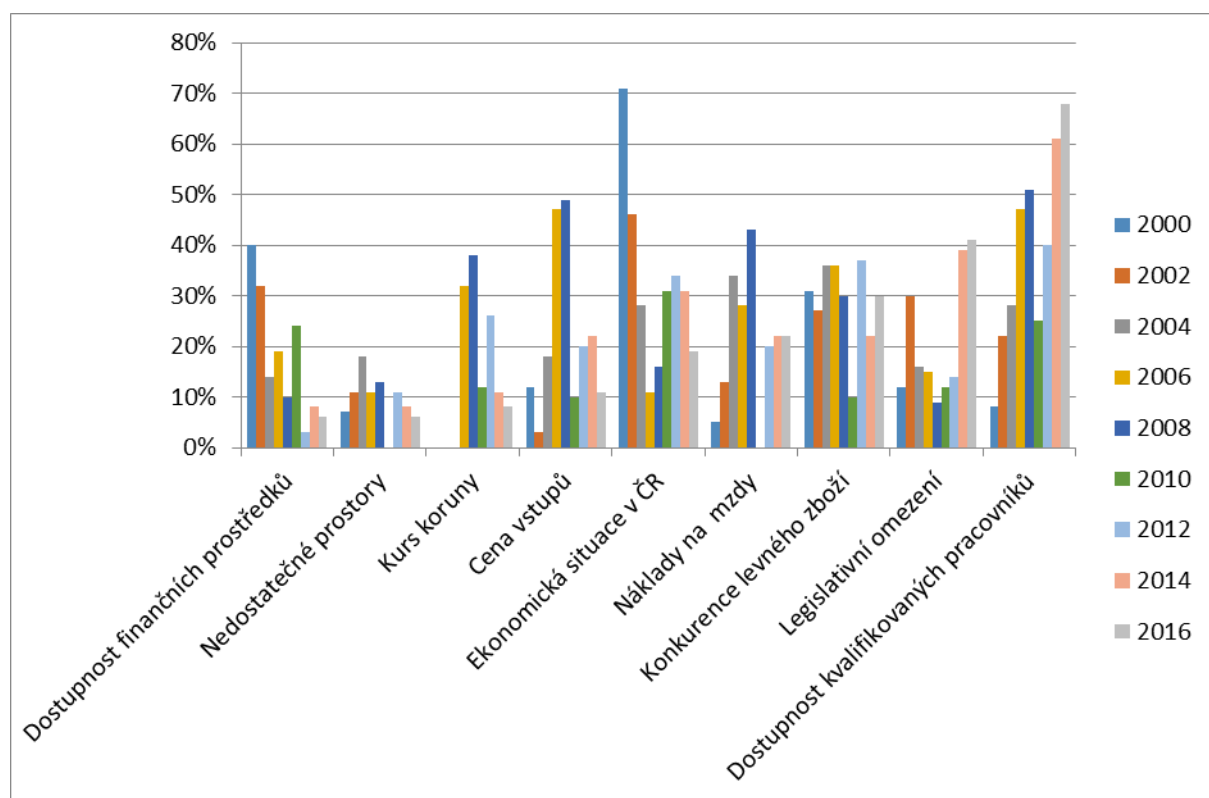
- Legislativa se neustále zhoršuje: EIA, novely stavebního zákona, zákon o veřejných zakázkách, každý zásah znamená, že řízení se o 1-2 měsíce zpomalí, místo aby se zrychlil, jak slibují politici.

Na třetím místě je s 30 % odpovědí „konkurence levného a méně kvalitního zboží“, kterou nejčastěji zmiňují strojírenské firmy. Zajímavé je i rozvrstvení této odpovědi podle aspirace k vůdcovství změn – nejpostiženější jsou průkopníci, naopak optimalizátoři tento problém prakticky nepociťují.

S nedostatkem pracovní síly souvisí i (pro zaměstnance příjemná) nutnost firem pravidelně zvyšovat mzdy. To ovšem vede k tomu, že pro některé firmy (22 % oslovených) už představují náklady na mzdy výrazný problém, který může zejména v případech poboček zahraničních společností vést až k přesunům pracovních míst.

Až na pátém místě (19 %) nacházíme faktor „ekonomická situace ČR“. Jde o pokles významu tohoto ukazatele proti minulým průzkumům – v roce 2000 takto odpovědělo přes 70 % dotazovaných a po krizi v letech 2010 – 2012 se počet firem postižených situací v ČR stále snižuje. Nejčastěji se jedná o podniky, které potřebují státní investice do infrastruktury a nyní trpí jejich poklesem.

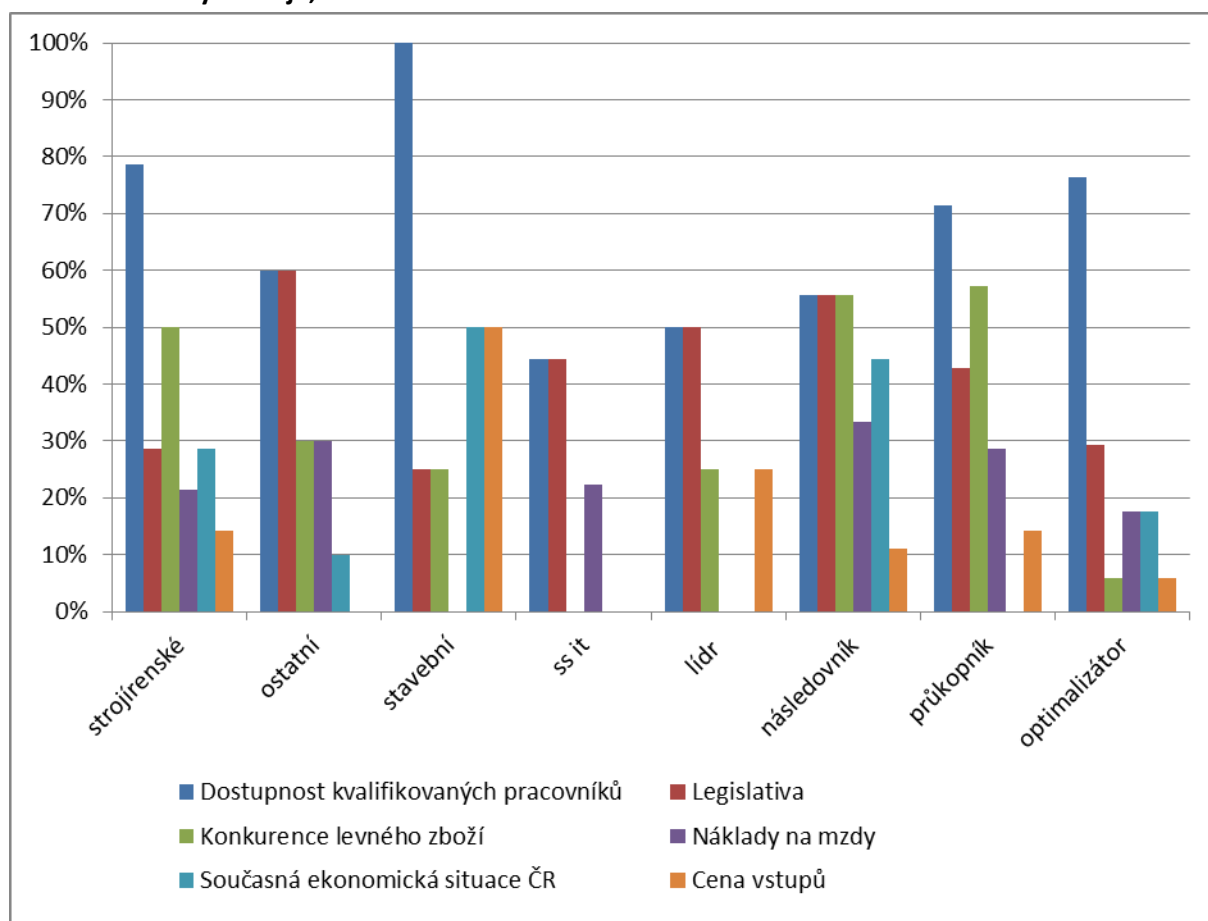
**Graf č. 1: Bariéry rozvoje (2000 – 2016)**



Z dalších bariér stojí za zmínku už jenom cena vstupů pro firmy ve stavebnictví nebo změna spotřebitelské poptávky ve strojírenství, nicméně zde se jedná o jednotlivé firmy a vzhledem k počtu respondentů z toho nemůžeme vyvozovat dalekosáhlé závěry. Celá řada nabízených problémů byla uvedena maximálně dvakrát, ať už se jedná o vztahy s místní správou, vzdálenost na trhy, dostupnost finančních prostředků nebo nemovitostí pro podnikání<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Tato situace se může v budoucnu změnit k horšímu – viz kapitola 4.6.

Graf č. 2: Bariéry rozvoje, 2016



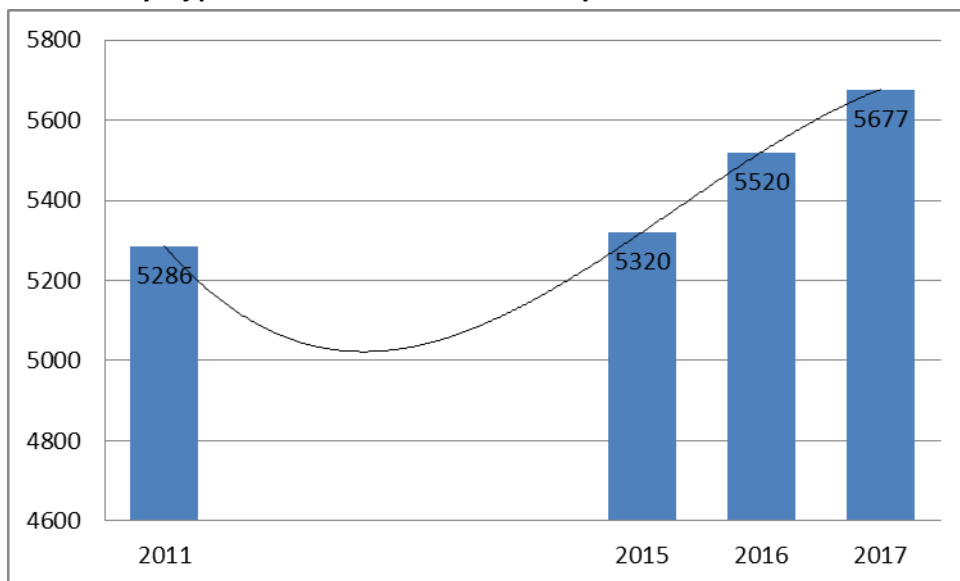
Následující komentáře dokreslují situaci:

- Z 50 % stojíme na zakázkách pro veřejný sektor, kde nastal pokles investic, je velmi složité něco vysoutěžit i pro magistrát, rozšiřujeme proto portfolio služeb, abychom výpadek nahradili. Směřujeme k lepšímu řízení, inovacím služeb a řízení společnosti.
- 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.
- Nová omezení představují i registrační pokladny.
- Jsme plně podřízeni mateřské společnosti a nemůžeme rozhodovat o strategických otázkách.

#### 4.3 Pracovní síla a zaměstnanost

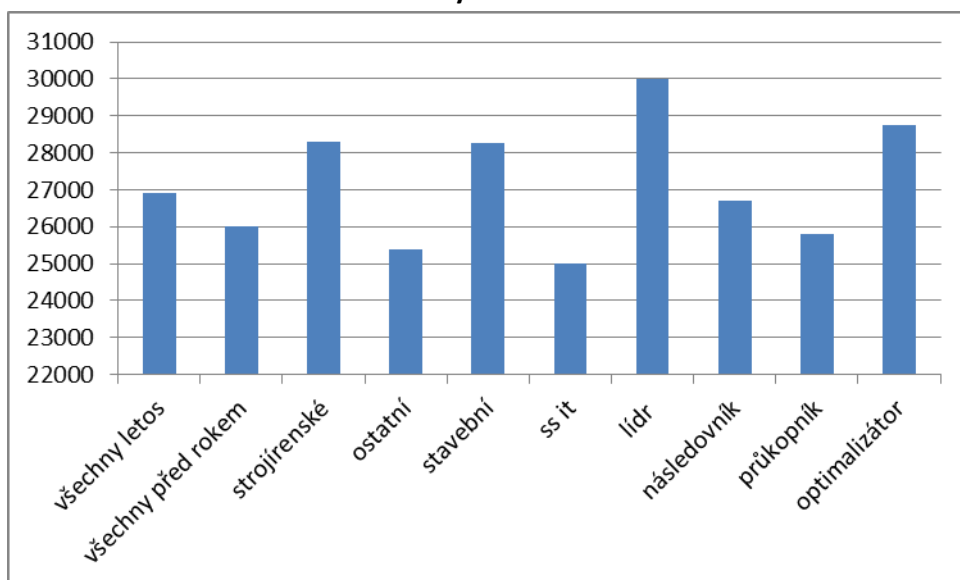
V navštívených podnicích pracovalo v září 2016 cca 5520 zaměstnanců. Graf číslo 3 ukazuje rostoucí trend zaměstnanosti ve firmách, který by měl pokračovat i v tomto a příštím roce. Jednotlivé podniky však prošly různým vývojem a šest z nich za posledních 5 let propustilo 5 a více procent pracovníků. Vedle toho existuje také deset firem, které ve stejném a větším rozsahu pracovní místa vytvářely, takže celkový přírůstek je výrazně plusový. Z jednotlivých oborů rostl průmysl a klesalo stavebnictví. Situace ve službách byla negativně ovlivněna snižováním stavů v jedné velké firmě.

**Graf č. 3: Vývoj počtu zaměstnanců v navštívených firmách**



Průměrná mzda pro roky 2011 až 2015 byla zjišťována z výročních zpráv firem (a za rok 2013 dosáhl její medián částky 26 900 Kč, od roku 2011 jde o nárůst o 4 %. Průměrná mzda v letošním roce dle vyjádření těch manažerů, kteří odpověděli, bude cca 28 000 Kč, což koresponduje i se slovním vyjádřením, kdy nejčastější odpověď na vývoj mezd byla „nárůst o několik procent“. Srovnání na grafu č. 4 ukazuje, že v průměru nejlépe platí firmy s aspirací lídra, z jednotlivých oborů strojírenství a stavebnictví.

**Graf č. 4: Medián hrubé měsíční mzdy**



84 % podniků (mimo jiné všechny s více než 50 zaměstnanci) pociťuje nedostatek zaměstnanců s klíčovými dovednostmi a kvalifikací. Od minulého průzkumu nepozorujeme zlepšení a seznam chybějících profesí (technické, případně kombinace technik s jazykovou výbavou) se rovněž nezměnil. 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 50. let. Uvádíme konkrétní komentáře pro dokreslení situace:

- Bohužel se stejně jako spousta dalších strojírenských firem potýkáme s nedostatkem PS. Poslední dobou se situace dostala na bod mrazu, kdy musíme nabírat do výroby nedostatečně či vůbec vyučené zaměstnance a zdlouhavě a nákladně je zaškolovat.
- Kapacitně díky technologii bychom byli schopni generovat obrát o 20 % vyšší, ale problém je, že lidé nechtějí dělat o víkendech, dlouhodobě máme problém naplnit víkendové směny.
- Špatné jazykové znalosti - angličtina absolventů začíná sice být na dobré úrovni, ale německy neumí nikdo.
- Nízká odborná připravenost absolventů, olomoucká informatika se zaměřuje více na matematické věci a absolventi jsou více vědci, než prakticky použitelní (pro aplikace ad.)
- Školství, potřebovali konstruktéry a programátory a nástrojaře. Už od základních škol zlepšit spolupráci.
- Absolventi, pokud nastoupí, často po 2-3 měsících utečou. Z deseti lidí, co přijmeme, se 2 uchyťí, stačí, aby byli trochu manuálně a technicky zdatní, na vzdělání prakticky nezáleží, vše je naučíme.
- Velké problémy v učňovském školství na Polytechnické střední škole, je v ročníku asi jenom 8 zedníků a 7 tesařů, přičemž 1/2 je nepoužitelných, obecně inteligentní řemeslníci chybí, tzn., že cizinců na stavbách bude nadále přibývat!

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků je přirozené řešit přímo se školami, a to středními i vysokými. Už 60 % dotazovaných přímo spolupracuje se školami v regionu a polovina s vysokými školami mimo region. Několikrát byla uvedena dobrá spolupráce s učilištěm v Lutíně, Střední školou polytechnickou Olomouc, Sigmundovou střední strojírenskou a SŠ strojnickou, SŠ stavební v Lipníku i s jedním olomouckým gymnáziem, dále s UPOL, VUT Brno, ČVUT, UTB Zlín a UniPce. Mezi příklady dobré praxe patří:

- praxe, exkurze, vyhledávání pracovníků, stipendijní programy
- stipendia a různé podpory pro učně, bohužel absolventi často nechtějí ve stavebnictví pracovat;
- možnosti dlouhodobých praxí, studentských stáží, exkurzí apod.
- burza práce, veletrh pracovních sil;
- diplomové práce, trainee programy, výuka na UPOL.

Na druhé straně jsou opačné zkušenosti typu:

- Bohužel kvalita vyučených zedníků a tesařů je tragická a na MŠMT je jim to jedno, my nemáme adekvátní náhrady. "Partáci" působí při učňovských zkouškách, snažíme se vytipovat ty lepší studenty, ale není to moc efektivní práce.
- Rádi bychom spolupracovali s UPOL, ale jejich IT obor je moc matematicky zaměřený, nikoli např. na aplikace, učí se věci vymyšlené před 20 lety.
- U učňů se potýkáme s nízkou kvalitou a hlavně nedostatkem zájmu.
- Potřebujeme hotové lidi – nemáme kapacity řešit něco se školami, nemáme na to dost lidí, kteří by se jim věnovali. Absolventi jsou bez zkušeností a první dva roky je pouze živíme.

Je ještě nutné připomenout, že nezaměstnanost v okrese činí více než 6000 osob a že se Úřadu práce daří část (zhruba čtvrtinu) uchazečů o zaměstnání pravidelně umisťovat na volná místa. Problémy, proč tento podíl není vyšší, jsou dlouhodobě známy – vysoký podíl nezaměstnaných v exekučním řízení (tj. bez motivace k práci), se zdravotním omezením a „spokojených“ se systémem sociálních dávek. Rovněž kvalifikační struktura nezaměstnaných (s převahou administrativních pracovníků,



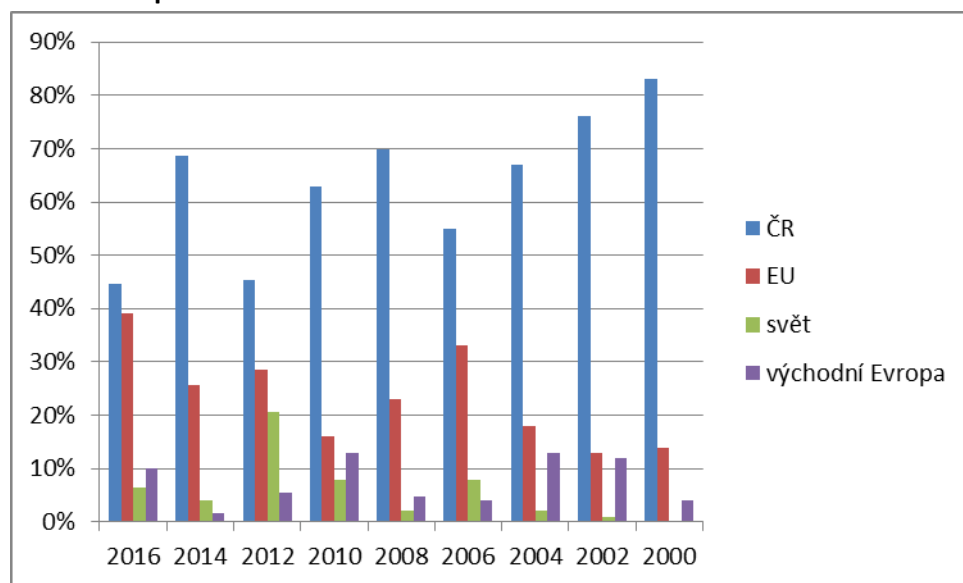
případně osob bez kvalifikace) neodpovídá potřebám podniků. Přesto existují způsoby, jak zaměstnat více osob, které jsou momentálně v evidenci ÚP – příspěvky na dopravu do zaměstnání nebo větší nabídka kratších úvazků pro osoby, které buď ze zdravotních nebo jiných důvodů nemohou pracovat na plný úvazek.

#### 4.4 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. Celkové výkony těchto podniků v roce 2015 činily 15,8 miliardy Kč a pro letošní rok se odhaduje nárůst na 16,4 miliardy Kč. Obrat na zaměstnance tak dosahuje téměř 3 miliónů Kč (přesně 2 976 000 Kč). Do dalších let očekává další nárůst výkonů 25 podniků, zatímco 8 spíše stagnaci (4 firmy se nevyjádřily). Největší podíl „stagnujících“ je v kategorii optimalizátorů, což opět potvrzuje, že inovačně zaměřené podniky s ambicemi nacházet nová řešení jsou ve výhledech optimističtější. Na druhou stranu dosahují optimalizátoři nejvyšších výkonů na zaměstnance (letos odhad až 3,5 miliónu Kč), což jenom dokazuje to, že čeští technici a dělníci jsou velmi dobří v tom, jak produktivně vyrábět to, co vyvinul někdo jiný.

Graf č. 5 ukazuje, že navštívené subjekty jsou průměrně exportně orientované vzhledem k poměrně velkému zastoupení stavebních firem a podniků ve službách. Přesto celkem 17 podniků (téměř všechny průmyslové firmy z průzkumu) exportuje minimálně 50 % své produkce, nejčastěji do zemí Evropské unie. Nejdůležitějšími zahraničními trhy jsou Slovensko (14, také díky stavebním a IT firmám) a Německo (9). Více než dvakrát byly zmíněny ještě Velká Británie (4), Rusko (4) a Polsko (3).

**Graf č. 5: Exportní orientace**

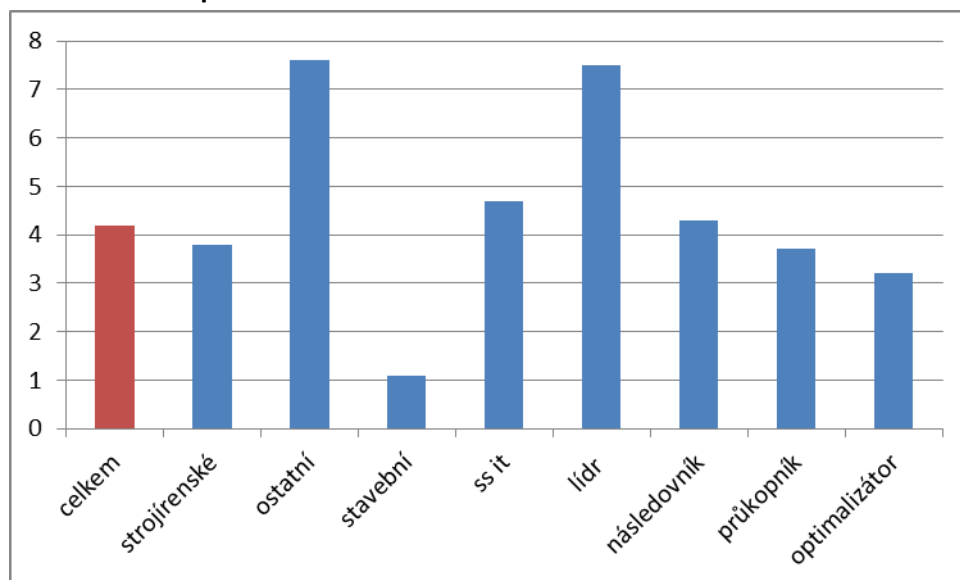


#### 4.5 Výzkum, vývoj, inovace

Vlastní vývoj a inovace představují pro navštívené firmy čím dál tím důležitější faktor konkurenceschopnosti. Přestože zejména malé firmy byly do průzkumu vybírány s ohledem na jejich „inovativnost“, je celkový počet 31 podniků (84 %), které mají zaměstnance ve vývoji, překvapivě vysoký. 230 pracovníků se v nich zabývá vývojem nových výrobků, výrobních procesů nebo konstrukčním a technologickým přizpůsobením výrobků specifickým požadavkům konkrétních

zákazníků. Jak ukazuje graf č. 6, největší relativní podíl pracovníků ve VaV mají firmy s aspirací lídra, naopak nejnižší optimalizátoři, což odpovídá jejich ambicím a potřebám.

**Graf č. 6: Počet pracovníků ve VaV na 100 zaměstnanců**



Přes často uváděné „nevhodné“ zaměření Univerzity Palackého tento průzkum objevil 6 firem, které s ní na otázkách výzkumu a vývoje spolupracují, což je stejný počet jako s VUT Brno.

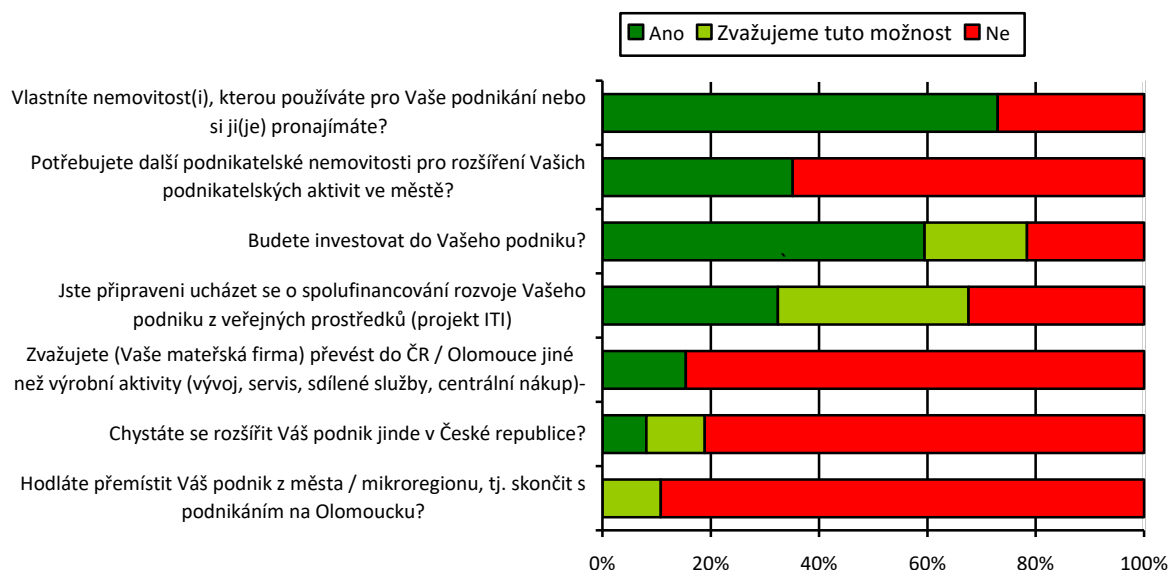
Inovační aktivity přinášejí firmám zlepšení kvality výrobků nebo služeb (pro 73 % dotazovaných), rozšíření sortimentu výrobků nebo služeb (41 %); rozšíření trhu nebo zvýšení tržního podílu (30 %) a zlepšení výrobní pružnosti a snížení nákladů práce na jednotku produkce (obě 19 %). Z těchto hodnocení se částečně vymykají optimalizátoři, pro které je snížení nákladů práce na jednotku produkce důležité z 35 %, zatímco rozšíření trhu jenom z 18 %.

Příliš vysoké náklady jsou nejčastějším omezujícím faktorem inovačních aktivit, který uvedlo 51 % dotazovaných (ale všichni lídři). Následuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků (41 %), nedostatečně pružné regulace a normy (24 %) a nadměrná ekonomická rizika (16 %). Zdá se tedy, že programy EU i MPO zaměřené na podporu inovačního podnikání a transferu technologií mohou úspěšně snížit negativní vliv prvních dvou faktorů.

#### 4.6 Nemovitosti a investice

Převážná většina (73 %) podniků vlastní své nemovitosti, nicméně 13 (35 %) odpovědělo, že bude potřebovat nemovitosti nové k rozšíření své produkce. Dle vyjádření dotazovaných bude zanedlouho existovat poptávka alespoň po 50 000 m<sup>2</sup> výrobních ploch. Tato plocha není momentálně v Olomouci k dispozici, proto jsou firmy ochotné uvažovat i o využití brownfieldů, v případě neúspěchu i o rozvoji mimo Olomouc. Vedle toho existují firmy (obvykle japonské), které se snaží rozvoj řešit intenzivně, tedy lepším využitím stávajících prostor.

Graf č. 7: Nemovitosti a investice



Graf č. 7 dále ukazuje silnou připravovanou investiční aktivitu, 22 dotázaných (60 %) investice připravuje, dalších 7 (19 %) 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 1,8 miliardy korun, které přinesou alespoň 210 pracovních míst, přičemž většímu počtu mnohdy brání problémy s dostupností pracovní síly. Výrazně nejvíce se chystají investovat firmy ve strojírenství, kde investice dosahují téměř 25 % ročního obrátu, v dalších skupinách je to kolem 3 %.

Dvě z firem, které nemají v Olomouci sídlo, uvažují (mateřské firmy), že by sem přenesly aktivity s vyšší přidanou hodnotou. Vyřešená otázka územního plánu, kvalitní spolupráce s univerzitou a vstřícnost veřejné správy jsou faktory, které mohou k přesunu přispět, i když rozhodnutí padne pochopitelně mimo Olomouc.

Tři podniky se chytají rozšířit jinde v České republice a další čtyři o tom uvažují, společným důvodem je především přiblížení se zákazníkovi či nalezení nového (nejčastěji v Praze). Čtyři firmy, které jsou nuceny uvažovat o ukončení podnikání na Olomoucku, mají především problém s územním plánem a nedořešenou dopravní infrastrukturou, což jsou témata, se kterými může radnice pomoci.

Ukotvení podniků v regionu je rovněž možno posílit jejich větším zapojením do místních hodnotových řetězců a zvyšováním podílu dodavatelů z regionu. Z navštívených firem však touto cestou jde pouze 5 (14 %), zejména z důvodu snižování logistických nákladů. Většina ostatních místo původu dodavatele neřeší, sleduje pouze kvalitu zboží či servisu a výhodnější cenu. Podpora v navazování dodavatelско-odběratelských vztahů, např. pořádání match-makingových akcí na propojování dodavatelů a odběratelů z regionu v různých oblastech by proto mohla být cestou, jak podpořit místní subdodavatele a současně pomoci velkým firmám zvýšit jejich konkurenceschopnost.

#### 4.7 Příklady spolupráce s městem

Odpovědi na otázku: „Které aktivity by podle Vašeho názoru měla radnice provádět, aby Vám pomohla v podnikání“ se podle očekávání nejvíce týkaly problematiky pracovní síly. Mezi podnětné návrhy zařazujeme:

- Podpora technického vzdělávání - objevuje se v těchto průzkumech již několik let

- Dobře vybavené VTP UP by mohlo ve spolupráci s VUT či VŠB zde zřídit distanční studium pro absolventy zdejší průmyslovky, místní firmy by mohly nadefinovat své potřeby pro výuku. Absolventi by získali titul Bc. nebo VOŠ technického směru.
- Zaměřit se na lidské zdroje, rozvíjet trh práce, aby lokální firmy získaly zaměstnance a nemuseli je jen přeplácet. Investovat do trhu práce a zlepšení lidského kapitálu. Absolventi škol jsou špatní, nemají zkušenosti a oni je musí několik let zaučovat. Jakákoliv podpora lidských zdrojů by byla dobrá, zejména pak absolventů.
- Podpora školství, například cestou setkání ředitelů ZŠ ve strojírenských firmách či podobné propagace technických oborů.
- Hlavně Úřad práce by se měl více snažit o podporu zaměstnání nezaměstnaných lidí, podporovat absolventy, podporovat rekvalifikace, tvořit osvětu o pracovních návycích.
- Zřídit nové IT obory nebo obory práce s kompozitními materiály, zapojit do IT výuky firmy.

Hned na druhém místě byla otázka dopravní infrastruktury:

- Vybudování cyklostezky až do Lutína. V celém areálu pracuje kolem 2500 lidí a za poslední roky na cestě sem zemřelo několik cyklistů.
- Zlepšit dopravní dostupnost, nasadit menší busy, aby lidé nemuseli přesezat.
- Město se snaží vytlačit kamionovou dopravu a všechny kamiony jsou odvedeny na okruh, což ovšem značně zvyšuje náklady na zásobování firem – je možná výjimka pro místní firmy?
- Zlepšit dopravní obslužnost (cesta na Šternberk, tangenta).
- Zajistit více leteckých spojů z letiště Brno a Ostrava do důležitých evropských měst a na uzlová letiště, např.: Londýn, Paříž, Frankfurt, Amsterdam, Vídeň, Moskva, Curych.
- Dokončit chodníky v PZ, stále trvá neutěšený stav, někde chodníky jsou, ale končí a musí se pokračovat po silnici.

Velkým tématem je i otázka územního plánu, kde podniky poptávají plochy pro podnikání, často ale také uvádějí regulaci počtu skladů:

- potřebujeme vrátit území firmy do smíšené výrobní zóny v Územním plánu města.
- Je správná cesta, aby se město stalo skladištěm? Město by mělo lákat výrobní firmy, které přitáhnou i dodavatele nebo využijí stávající, nikoli skladovací, kterých v poslední době přišlo až příliš! Pomohlo by např. zavedení výškového omezení 5 m, aby tady nebylo „přeskladováno“. Např. sklad Kauflandu nic nepřinesl, jen významně zatížil dopravu!
- V ÚP požadujeme plochy k výstavbě průmyslových celků, je jich málo a jsou drahé a velcí investoři je zaplní.
- Město by mělo stát více na straně podnikatelů a podpořit existující provozy v PZ proti obyvatelům, kteří nově koupili rodinné domy v okolí a při koupi ani nevěděli, že je tam výroba.
- Podpořit budování dalších business parků (klidně 2-3).

Nakonec byla zmíněna obecná témata podpory podnikání, jako jsou:

- snížit daň z podnikatelské nemovitosti;
- zatraktivnit investiční pobídky pro nové investory, lákat investory, vytvářet pro ně podmínky - zázemí, kvalifikovanou sílu, infrastrukturu, čímž nám snad přibude zákazníků;
- propagovat firmy - např. v Radničních listech; pomoci s PR ve vztahu k bezpečnosti nanotechnologií; pořádat více společných akcí pro podnikatele;
- podpořit rozvoj cestovního ruchu ve městě;
- více komunikovat s podnikateli a ačkoliv je to protizákonné, místní podnikatelé by ve VŘ měli být více vnímáni;
- vypisovat více VZ, více inovovat IT; veřejné zakázky rozhodovat podle kvality a ne jen ceny;
- zastáváme názor, aby veřejná správa co nejméně zasahovala do podnikání a aby nám neškodila.

Firmy byly dotázány, zdali mohou uvést konkrétní případ (pozitivní či negativní) jednání / spolupráce s městem. Jako častý příklad spolupráce bylo uváděno sponzorství veřejně prospěšných aktivit (spolufinancujeme plesy a kulturní akce; vycházíme vstříc sportu a kultuře, podporujeme hokej, fotbal a divadlo a další akce z vlastní iniciativy). Spolupráce s Odborem koncepce a rozvoje („domluvili jsme se na zvýhodněném pozemku v PZ, jednání s městem bylo bezproblémové a oboustranně zajímavé, jsme spokojeni“), s dopravním podnikem, fungující Burza práce či vstřícnost k podnikatelům (inovační vouchery, dotace na marketing) jsou několikrát uvedeny jako příklady dobré praxe. Pozitivní je i fakt, že konkrétní firmy s povděkem kvitují reakci na jejich problémy z minulých průzkumů (MHD do PZ jezdí častěji (výtka minule), díky PZ se zlepšila infrastruktura, díky dalším investorům vše zde je doslova za plotem).

Negativní zkušenosti se nejčastěji týkají nového územního plánu, konkrétně „Město se k nám nechová dobře. Zhoršují se nám podmínky pro podnikání, pozemek byl převeden ze smíšené výrobní zóny do smíšené obytné, což může vést k odchodu firmy z města“ nebo „V návrhu nového ÚP je, že uprostřed našeho areálu by měla vést spojovací ulice k Přichystalově ulici“. Jiné firmy zažily pozdní informování o dopravních uzávěrách, což způsobilo problém s dopravou surovin a výrobků. Časté jsou i stížnosti na délku stavebních řízení a s tím spojené byrokratické požadavky.

Některé firmy zatím konkrétní zkušenosti nemají, ale chystají projekty (odkup městských pozemků, rozvoj vlastních ploch s potřebou dobudování dopravní infrastruktury), kde budou vstřícnost města / úřadu potřebovat.

A na závěr jeden „povzdech“: „autobusová zastávka nese název naší firmy, ale museli jsme ji vybudovat ze svého :-)“.

#### 4.8 Celkový dojem

Na závěr byli dotazovaní požádáni, aby popsali nejdůležitější silné a slabé stránky města Olomouce. Jako nejčastěji opakující se pozitivní bod (silné stránky města a okolí) byla uvedena přítomnost univerzity (jako zdroje pracovní síly, výzkumu nebo klientů pro např. stavební firmy). Typické odpovědi zahrnují:

- Dostatek studentů pedagogických fakult, kteří studují matematiku a mají potenciál předělat se na techniky;
- pro výzkum je zásadní přítomnost UPOL. Univerzita má ideální velikost, silné biologické oddělení;
- průmyslové zóny, univerzita a VTP, potenciál města v intelektuálně podnikatelské rovině, město se rozrůstá;
- díky univerzitě lze najít novou pracovní sílu;
- koncentrace vědeckých institucí, univerzity a VTP;
- 25 tisíc studentů Univerzity, přičemž řada z nich tu zůstane a bude potřebovat bydlet.

Mezi dalšími pozitivy byly už tradičně zmíněny geografická poloha, historie i současnost města, kvalita života, kvalifikovanost pracovní síly, dobré podnikatelské prostředí, dostupnost služeb a úřadů, konkrétně např.:

- Dobrá spolupráce s městem, dobrá MHD, dobrá dostupnost pro zaměstnance.
- Stabilní politické prostředí, které nic zásadního nemění.
- Geografická poloha v centru Moravy se slušnou dopravní infrastrukturou.



- Dopravní obslužnost, dobrá úroveň podnikatelské infrastruktury.
- Náklady na pracovní sílu jsou nižší než v Praze, nižší platy jsou výhodné pro firmu.
- Dostatek pracovních sil a možná i kvalifikovaných, díky vysoké dřívější nezaměstnanosti jsme získali bez problému nové pracovníky.
- Reprezentativní město i pro podnikatele.

Naopak za negativní rysy byly nejčastěji (opět jako tradičně) označeny nedostatek potřebné kvalifikované pracovní síly a neexistence technické univerzity:

- Dostupnost pracovní síly, není zde nezaměstnanost a chybí lidé, nedostatek pracovníků z technických oborů.
- Chybí technická VŠ v regionu a poddimenzované technické SŠ. Absolventi nemají vybavení pro automobilový průmysl; chybí lidé z progresivních IT oborů jako je např. vývoj aplikací.

Další stížnosti se týkaly dopravní i podnikatelské infrastruktury:

- Chybí dálnice na Hradec, nelze zaparkovat v centru města, přeplněné důležité silnice - např. Olomouc - Šternberk.
- Nevyhovující dopravní infrastruktura - mosty.
- Infrastruktura. Je zde nová průmyslová zóna, ale v okolí tomu nejsou přizpůsobené komunikace. Odpoledne se směrem na Brno nedá vyjet.
- Špatná komunikace s odborem dopravy ohledně rekonstrukce silnic.
- Nedostatek prostorných průmyslových zón, průmyslové parky by bylo lepší vytvářet formou vlastnictví ne nájmu, chybějící brownfields vhodné pro podnikání.

Nakonec uvádíme další zajímavé komentáře:

- Zamyslet se nad strategií rozvoje města v dlouhodobém horizontu. To v Olomouci chybí, v Brně to například mají. Chybí vypracovaný akční plán s měřitelnými cíli.
- Nižší platy ale znamenají i nižší kupní sílu, což negativně působí na rozvoj MSP.
- Olomoucký kraj po všech kauzách se bojí investovat (stavět), tzn., že do voleb se nic nezmění, po volbách nastane obvyklý tříměsíční klid a pak záleží na investicích nové politické reprezentace.
- Je tu málo firem s rozhodovacími pravomocemi, málo výrobních firem.
- Komunikace s podnikatelem by možná mohla být aktivnější.
- Jsou zde vysoké náklady na život, ale platy tomu neodpovídají. Staví se stále nové byty pro studenty, ale těch tady moc nezůstává.

Nemálo firem ovšem také uvedlo, že ve městě nenacházejí nic negativního!

#### 4.9 *Výhled do budoucna*

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

2 firmy (oba lídři) chtějí růst bez omezení a vybudovat firmu se skutečně globálním dopadem. 10 podniků plánuje růst výkonů i počtu zaměstnanců, nicméně nechtějí překročit určitou hranici, nad níž

již není praktické působit na jednom místě. Pro 19 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 posledních 6 firem o těchto věcech nerozhoduje, vesměs jde o výrobní závody zahraničních společností.

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 více humanitnímu zaměření absolventů zdejší univerzity (včetně širokého spektra výuky cizích jazyků), nedostatečným stávajícím kapacitám technicky kvalifikovaných pracovníků, kvalifikační struktuře nezaměstnaných s převahou administrativních pracovníků, nedostatku ploch pro výrobu a značně omezeným možností průmyslového rozvoje na vysoce bonitní zemědělské půdě.