

Provedení situačních analýz formou aplikovaných výzkumů v lokalitách vybraných ke spolupráci s Agenturou pro sociální začleňování v roce 2012 a 2013

Situační analýza města Šternberk



2013

doc. Ing. Lubor Hruška, Ph.D. a kolektiv
ACCENDO – Centrum pro vědu a výzkum, o.p.s.

Tento dokument byl zpracován pro Úřad vlády - Odbor pro sociální začleňování v romských lokalitách (Agentura) v rámci zakázky „*Provedení situačních analýz formou aplikovaných výzkumů v lokalitách vybraných ke spolupráci s Agenturou pro sociální začleňování v roce 2012 a 2013*“. Zakázka je součástí národního projektu „*Zavádění systémových nástrojů sociálního začleňování v sociálně vyloučených lokalitách*“, registrační číslo CZ.1.04/3.2.00/90.00001, financovaného z Evropského sociálního fondu a českého státního rozpočtu v rámci oblasti podpory 3.2 Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Situační analýzu města Šternberk zpracovaly společnosti:

ACCENDO - Centrum pro vědu a výzkum, o.p.s.

Švabinského 1749/19, 702 00 Ostrava - Moravská Ostrava

Zápis v rejstříku obecně prospěšných společností vedený Krajským soudem v Ostravě oddíl O, vložka 282.

Společnost je registrovaná u Úřadu pro ochranu osobních údajů pod reg. č. 00038965.

IČ: 28614950

DIČ: CZ 28614950

Telefon: 596 112 649

Web: <http://accendo.cz/>

E-mail: info@accendo.cz

PROCES - Centrum pro rozvoj obcí a regionů, s.r.o.

Švabinského 1749/19, 702 00 Ostrava - Moravská Ostrava

Zápis v obchodním rejstříku Krajského soudu v Ostravě oddíl C, vložka 32793

Společnost je registrovaná u Úřadu pro ochranu osobních údajů pod reg. č. 00038958.

IČ: 28576217

DIČ: CZ 28576217

Telefon: 595 136 023

Web: <http://rozvoj-obce.cz/>

E-mail: info@rozvoj-obce.cz

Autorský kolektiv a výzkumný tým:

- Doc. Ing. Lubor Hruška, Ph.D.
- Ing. Hana Doleželová, Ph.D.
- Ing. Ivana Foldynová
- Ing. Radek Fujak
- Mgr. Lukáš Dědič
- Mgr. Martina Baranová
- Mgr. Petra Kohutová
- Mgr. Ondřej Jirásek
- Bc. Alena Svobodová
- a kolektiv.

Verze aktuální k 19. dubnu 2014.

MANAŽERSKÉ SHRNU TÍ	5
ÚVOD	12
1 METODOLOGIE PRŮZKUMU	14
2 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA MĚSTA ŠTERNBERK A JEHO VÝVOJ.....	21
2.1 Socioekonomický vývoj	22
2.2 Občanská vybavenost	25
2.3 Bytový a domovní fond	30
2.4 Dopravní dostupnost a obslužnost území	31
3 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍHO VYLOUČENÍ VE ŠTERNBERKU	33
3.1 Identifikace sociálně vyloučených lokalit	33
3.2 Struktura sociálně vyloučených obyvatel	35
3.3 Bydlení ve vyloučených lokalitách.....	37
3.4 Struktura příjmů a výdajů osob z vyloučených lokalit	41
3.5 Zadluženost domácností	43
4 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST VE MĚSTĚ ŠTERNBERK	45
4.1 Vývoj trhu práce ve městě	45
4.2 Zaměstnanost	47
4.3 Nezaměstnanost	50
4.4 Podpora zaměstnanosti	53
4.5 SWOT analýza.....	60
4.6 Návrhy na opatření	61
5 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST OBYVATEL SOCIÁLNĚ VYLOUČENÝCH LOKALIT	64
5.1 Zaměstnanost	64
5.2 Nezaměstnanost	65
5.3 Uplatnění na trhu práce.....	69
5.4 SWOT analýza.....	75
5.5 Návrhy a opatření	75
6 HOSPODÁŘSTVÍ MĚSTA.....	82
6.1 Vývoj hospodářství.....	82

6.2	Struktura hospodářství města.....	83
6.3	Vývojové trendy v hospodaření a prosperitě zaměstnavatelů	86
6.4	Cestovní ruch.....	89
6.5	Podpůrné nástroje pro rozvoj hospodářství	90
6.6	SWOT analýza.....	94
6.7	Návrhy na opatření	95
7	Seznam zkratk	98
8	Přílohy.....	99

MANAŽERSKÉ SHRNUÍ

Cílem této analýzy bylo vytvořit analytický podklad pro plánovací procesy Agentury pro sociální začleňování, města Šternberk a dalších členů Lokálního partnerství a jejich projektové aktivity a systémové změny vedoucí k předcházení sociálnímu vyloučení a mírnění jeho případných následků. Předmětem zkoumání byla analýza socioekonomické situace města a specificky sociálně vyloučených obyvatel s důrazem na oblast zaměstnanosti a nezaměstnanosti obecně ve městě a specificky v sociálně vyloučených lokalitách. Ke stěžejním oblastem byly zpracovány SWOT analýzy a navržena vhodná opatření pro řešení problémů ve zkoumaných oblastech.

Při zpracování analýzy byl kladen velký důraz na realizaci terénního šetření ve městě Šternberk a v sociálně vyloučených lokalitách za účelem sběru primárních dat. Byly využity kvantitativní a kvalitativní metody:

- kvalitativní předvýzkum v lokalitách;
- strukturované rozhovory s obyvateli vyloučených lokalit;
- hloubkové rozhovory s obyvateli vyloučených lokalit;
- polostrukturované rozhovory s veřejnou správou;
- polostrukturované rozhovory s dalšími lokálními aktéry a institucemi;
- polostrukturované rozhovory se zástupci zaměstnavatelů a podnikatelů včetně zástupců Hospodářské komory.

Tyto hlavní výzkumné metody byly doplněny neformálními rozhovory s místními občany a dalšími aktéry. Byla využita metoda desk research pro zpracování sekundárních dat již existujících dokumentů, studií, analýz, apod. Pro tvorbu návrhů a opatření byl realizován expertní panel tvořený experty zpracovatelských společností.

Důležitá zjištění z analýzy:

- *Základní charakteristika města*

V dlouhodobém hledisku dochází k poklesu počtu obyvatel města, což je způsobené zejména migrací lidí do jiných měst, ale také malou porodností. Věková struktura je ve srovnání s průměrem v ČR ještě relativně pozitivní (výrazné zastoupení dětí v populaci), nicméně v posledních letech dochází k zrychlování stárnutí populace města. Prognóza do roku 2030 odhaduje, že ve městě bude sice stále převažovat produktivní obyvatelstvo, ale téměř 1/3 bude tvořena občany staršími 64¹ let. To bude vyvolávat zvýšený tlak na sociální politiku státu i města, které budou muset začít řešit otázku sociální péče a zvyšovat ubytovací kapacity pro seniory ve městě již v nadcházejícím období.

Vzdělanostní úroveň obyvatel města je i přes značný nárůst v posledním desetiletí pod celorepublikovým průměrem. V obyvatelstvu je významný podíl osob se základním a nižším středním vzděláním. Tento stav je do určité míry ovlivněn zvýšenou koncentrací osob ohrožených sociálním vyloučením, pro které je typická nízká vzdělanostní úroveň. Pro město

¹ Běžná evidence obyvatelstva, ČSÚ – výpočet na základě statistik úmrtnosti a porodnosti

Šternberk to znamená, že se musí snažit udržet tuto cílovou skupinu ve vzdělávacím systému na středních školách.

Město má poměrně dobrou nabídku infrastruktury občanské vybavenosti. Nechybí zde zařízení pro volnočasové aktivity, sportovní vyžití. Poměrně málo je ve městě míst (hřišť, ploch) pro trávení volného času dětí a mládeže ze sociálně vyloučených lokalit. Kapacita mateřský školek a základních škol je téměř vyčerpána. V následujících letech však lze očekávat stagnaci nástupu nových žáků v důsledku nízké porodnosti v předcházejících letech. Významná je nabídka sociálních a zdravotnických zařízení a poskytovatelů sociálních služeb.

V oblasti bydlení převažují byty ve vlastním domě a byty nájemní. Jedná se převážně o byty v soukromém vlastnictví, město samotné většinu bytů prodalo v minulých letech a dnes disponuje omezenou kapacitou. To by mohlo vyvolávat problém s realizací sociální a bytové politiky města, neboť v této oblasti bude mít na soukromé vlastníky malý vliv.

Dopravní dostupnost je na dobré úrovni. Krajské město Olomouc je v dojížděkové vzdálenosti do 20 minut autem, autobusem i vlakem. Z Olomouce je dobré spojení po dálnici směrem na Ostravu, Brno a dále na Prahu a Vídeň. Dosažitelnost trhu pro rozvoj podnikatelského sektoru je zde dobrá. Kvalita cest je diferencována. Dostupnost a obslužnost do širšího okolí je na potřebu regionu dostačující.

▪ *Základní charakteristika sociálního vyloučení ve Šternberku*

Ve městě Šternberk se nachází několik sociálně vyloučených lokalit (SVL), které však nejsou vyloučeny prostorově ze života města. Jedná se o jednotlivé domy, které jsou umístěny v centru města nebo v jeho zázemí s dobrou dostupností všech služeb. Tyto budovy (domy) jsou situovány zejména na ulicích:

- Bezručova
- Jívavská
- Olomoucká
- Oblouková
- Uničovská
- Dvorská

Kromě těchto sociálně vyloučených oblastí byli lokalizováni další obyvatelé ohrožení sociálním vyloučením. Jedná se převážně o občany, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, mají problémy s pokrytím svých výdajů, nebo jsou zdravotně či jinak hendikepovaní a jejich situace jim brání zapojit se naplno do společenského života, často jsou také vyloučení z trhu práce. Z hlediska města nepředstavují oblasti s těmito jednotlivými SVO problémové lokality, ale do budoucna je potenciál zhoršení situace v tomto území.

Celkový počet obyvatel v sociálně vyloučených lokalitách je složité přesně určit. Na základě dotazníkového šetření lze odhadnout minimální počet 172 SVO, pravděpodobný je počet nad 200 osob.

Většina domácností v těchto lokalitách má 2 až 6 členů převážně jedné rodiny. Ve věkové struktuře převažují děti do 14 let a dospělé osoby od 27 do 50 let věku. Úroveň vzdělanosti je minimální, 2/3 obyvatel má základní vzdělání nebo neukončené. Problémem je docházka dětí

do mateřských školek a základních škol. Minimální počet z nich pokračuje v učení na střední škole, nebo brzy po nástupu přestává do školy chodit.

Většina sociálně vyloučených obyvatel (SVO) bydlí v podnájmu nebo pronájmu, s vysokými náklady na bydlení, což s jejich nízkými příjmy vytváří potenciál pro zadlužování. Oslovené domácnosti dluhy sice nepřiznaly, ale dle slov lokálních aktérů je zadlužena většina z nich. Základní vybavenost bytů je na poměry jiných sociálně vyloučených lokalit v ČR poměrně dobrá, problémy jsou zejména s vlhkostí. Horší je celkový stavební stav domů, které v mnoha případech nutně potřebují rekonstrukce. I přes tyto podmínky většina obyvatel nemá zájem se stěhovat z města pryč.

Příjmy domácností SVL se pohybují nejčastěji do 10 000 Kč a jsou tvořeny zejména sociálními dávkami, protože většina SVO je nezaměstnaná. Měsíční výdaje na bydlení jsou v průměru 5 600 Kč. Poměr mezi příjmy a výdaji vyvolává u mnoha domácností nutnost brát půjčky a zadlužovat se. Ačkoliv většina respondentů se k tomuto tématu odmítla vyjádřit, terénní pracovníce, které s jednotlivými sociálně vyloučenými domácnostmi pracují, tuto skutečnost potvrdily. Mnoho domácností má dluhy vysoké a na některé jsou zatíženy exekucemi.

▪ *Zaměstnanost a nezaměstnanost ve městě*

Trh práce ve Šternberku je ovlivněn projevy ekonomické krize, která vyvolala stagnaci většiny místních zaměstnavatelů, propouštění zaměstnanců a v několika případech také zánik podniků nebo odchod z města. Nejvíce byl poznamenán podnik VOP, dosud největší zaměstnavatel ve městě, který v roce 2013 ukončil svou výrobu. Přesto má stále velký význam zaměstnanost v průmyslu. Tradici má dojížděka do zaměstnání. Občané města vyjíždějí do okolních větších měst. Naopak do Šternberka za prací dojíždí lidé z menších blízkých obcí. Sezónní práce jsou využívány méně často, a to v důsledku krize v tradičním odvětví stavebnictví a malé zaměstnanosti v zemědělství. Nezaměstnanost v posledních letech výrazně stoupla u všech skupin obyvatel. V současnosti se pohybuje na úrovni 10 %. Větší je převaha nezaměstnaných mužů, přesto jsou nezaměstnaní zastoupení výrazně ve všech vzdělanostních skupinách, ovšem s převahou osob s vyučením.

Z uchazečů o zaměstnání převažují osoby do 6 měsíců nezaměstnání, velkým problémem je ale také dlouhodobá nezaměstnanost nad 1 rok (cca 35 % všech UoZ). Počet volných pracovních míst dlouhodobě klesá (v současné době je evidováno na ÚP 25 nabídek práce).

Podpora zaměstnanosti je realizována převážně formou rekvalifikací, nejčastěji v oblasti účetnictví, obsluha osobního počítače a základní počítačová gramotnost, administrativní pracovník, svářečské kurzy, obsluha motorové pily a křovinořezu, pečovatel/pracovník v sociálních službách. Ročně je takto rekvalifikováno cca 30-40 osob. Velkou tradici má využívání veřejně prospěšných prací a částečně také zaměstnávání na společensky účelná pracovní místa. Veřejná služba se v současnosti nevyužívá. Sociální podnikání ve městě neexistuje a ze strany podnikatelů není zájem. Problém je se zaměstnávání zdravotně postižených osob (občas zaměstnávání na SÚPM místními poskytovateli sociálních služeb – např. Vincentinum).

▪ *Zaměstnanost a nezaměstnanost obyvatel sociálně vyloučených lokalit*

V minulosti byly nejčastějšími zaměstnavateli SVO Uničovské strojírný (dnes Unex a.s.), Chronotechna a Moravské železářny. Od 90. let však zaměstnanost SVO dlouhodobě klesá, podle dotazníkového šetření má práci pouze 8 % všech oslovených obyvatel a 4 % respondentů má brigádu. Více než 1/2 obyvatel je bez práce a 1/3 občanů se řadí mezi ekonomicky neaktivní - ženy na mateřské dovolené, studenti, invalidní a starobní důchodci. Část z těchto obyvatel pracuje na veřejně prospěšné práce ve společnosti Remit, s.r.o. a pod správou Městského úřadu Šternberk. Ty jsou v poslední době hodně využívány a ze strany romských občanů je o ně velký zájem. Město Šternberk a společnost Remit s.r.o. využívají dotace na zaměstnávání těchto osob nejen z Úřadu práce, ale také z různých dotačních projektů. Nyní běží projekt určený na zaměstnávání této cílové skupiny osob „Příležitost pro nezaměstnané v Moravském Berouně a ve Šternberku“, který umožní rekvalifikaci 30 SVO. Čtyři lidé budou následně zaměstnáni jako údržbáři na městském úřadě v Moravském Berouně, dva najdou uplatnění jako asistenti na základní škole, čtyři získají práci jako pracovníci v sociálních službách v neziskové organizaci Ecce Homo. O další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti není ze strany SVO příliš zájem (týká se hlavně rekvalifikací, které nedochodí většina SVO).

Jednou z možností příjmů SVO je práce bez smlouvy. K tomuto typu pracovní aktivity se přiznalo pouze malé množství oslovených. Jednalo se většinou o výpomoc na stavbě a roznos letáků. Nicméně podle některých lokálních aktérů, je takový to způsob zaměstnání ve městě určitě praktikován.

Nezaměstnanost je velmi vysoká. Z oslovených respondentů je nezaměstnáno 53 % z nich. Mezi nezaměstnanými převažují muži, což je dáno velkým počtem žen na mateřské dovolené. Téměř všichni jsou registrováni na ÚP a délka jejich evidence se pohybuje nad 2 roky, v mnoha případech i více než 5 let. Výrazný je podíl nezaměstnaných do 26 let.

Výplata sociálních dávek, které tvoří hlavní část příjmů sociálně vyloučených domácností, v posledních letech trvale roste, podle odhadu ÚP zejména dávky hmotné nouze pobírá až 95 % ze všech SVO. Největší část dávek hmotné nouze je určena na příspěvek na živobytí a bydlení. Kromě toho část sociálních dávek tvoří poplatky komunálního odpadu, doplatky na elektřinu, školní pomůcky pro děti, oblečení a nákup elektrických spotřebičů.

Sociálně vyloučené osoby se při hledání práce potýkají s mnoha bariérami. Nejčastější jsou diskriminace a rasismus, nízká úroveň vzdělání, nedostatek volných pracovních míst obecně i pro nízkokvalifikovanou pracovní sílu, věk a zdravotní stav. Mnoho SVO není ochotno hledat si práci. Je u nich patrná beznaděj. Mnozí jsou pod vlivem svého taktéž nepracujícího okolí demotivováni k hledání práce. Vliv má také zadlužení, neboť by takováto osoba (zejména v případě exekucí) o většinu své mzdy přišla na splácení dluhů.

Ochota dojíždět mezi SVO není příliš velká. Důvody jsou zejména rodinné (péče o děti) a finanční, kdy respondenti uváděli maximální částku 1000 Kč, kterou by na dojíždění za prací byli ochotní. Někteří by byli ochotni dojíždět pouze do 20 km vzdálené Olomouce.

▪ *Hospodářství města*

Dříve stabilní průmyslové město začalo výrazně měnit svou strukturu hospodářství po roce 1990. Byly privatizovány velké podniky, které následně propouštěly mnoho svých zaměstnanců. V průběhu posledních 20 let z města odešli nebo se transformovali velcí zaměstnavatelé – firma Chronotechna, Moravskoslezské dřevařské závody, MORA Moravia. Naopak ve městě zahájily svou činnost společnosti Invensys Appliance Controls, s. r. o., Eutech, Třidič a v roce 2013 společnost Excalibur Army. Ta nahradila Vojenský opravárenský podnik, který byl do ukončení své činnosti největším zaměstnavatelem ve městě. Ve struktuře hospodářství města je stále silně zastoupen průmysl, dominantní však je sektor služeb (61,4 % zaměstnaných osob). Převažují soukromí podnikatelé – živnostníci bez zaměstnanců (78,9 %) a malé a střední podniky (míra podnikatelské aktivity je vysoká). Ve městě výrazně chybí velký zaměstnavatel nad 500 zaměstnanců.

V poslední době je většina podniků postižena stagnací vyvolanou důsledky ekonomické krize, která postihla nejvíce sektor stavebnictví. Rozvoji podnikání brání vysoká cena materiálů, vstupních surovin a energií. Cena pracovní síly již nepředstavuje tak velkou výhodu jako dřív. Výrazným faktorem se stává také zvýšená konkurence mezi firmami.

Město a místní podnikatelé však mohou pro překonání současné stagnace využít kvalitní dopravní dostupnost do krajského města i do ostatních okolních měst. Perspektivní jsou zejména firmy pracující v sektoru strojírenství a drobné podnikání v řemeslech a ve službách. Město může nabídnout novým podnikatelům také prostory v centru města. Možnost pro rozvoj podnikatelského sektoru je především ve využití průmyslových zón v bývalém areálu společnosti Chronotechna, v lokalitě Šternberk – Lhota (jih) a nově v Podnikatelské zóně Šternberk, která je v současné době naplněna z 60 %.

Komunikace mezi městem a podnikatelským sektorem je minimální. Neochota je převážně ze strany zaměstnavatelů. Prostor pro zlepšení v dalším období je zde veliký.

Město Šternberk má poměrně dobrou nabídku turisticky atraktivních cílů a město disponuje dostatečným vybavením infrastruktury služeb. Přesto zde chybí větší atraktivity a atrakce zaměřené na dlouhodobý cestovní ruch. Současná nabídka generuje pouze krátkodobý pobyt návštěvníků na 1 až 3 dny. Počet návštěvníků však v posledních letech klesá, klesá i průměrný počet nocí strávených ve městě.

Na závěr obecně shrnujeme nejdůležitější návrhy a opatření, na které by měla být zaměřena pozornost všech aktérů rozvoje města v dalším období:

Zaměstnanost a nezaměstnanost ve městě Šternberk - návrhy/opatření
Optimalizace využití nástrojů APZ
▪ Motivace UoZ k účasti na rekvalifikačních kurzech, spoluúčast zaměstnavatelů na realizaci rekvalifikací.
▪ Zaměření rekvalifikačních kurzů na začínající podnikatele, využití kapacity nově vznikajícího Podnikatelského inkubátorů.
▪ Rozšíření kapacity SÚPM na další zaměstnavatele, vyhledávání případných zájemců z řad zaměstnavatelů a jejich motivace (setkávání, informační kampaň) k zaměstnávání.
▪ Spolupráce místních aktérů (NNO, ÚP, poskytovatelé sociálních služeb) na vytváření individuálních plánů dlouhodobě nezaměstnaných.
Projektové a podpůrné aktivity na podporu zaměstnanosti
▪ Komplexní přístup řešení problematiky UoZ - zpracování integrované strategie zaměstnanosti provázané

se strategickým plánem.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifikace konkrétních potřeb místních zaměstnavatelů a jejich požadavků na pracovní sílu. ▪ Rozvoj vzájemné spolupráce mezi zaměstnavateli a dalšími lokálními aktéry – semináře, workshopy, pravidelná setkávání. ▪ Propagace města a podnikatelského prostředí na pracovních veletrzích, prostřednictvím internetu, vytvoření tištěného katalogu investičních a podnikatelských možností. ▪ Nacházení vhodných programů na podporu zaměstnanosti v následujícím programovacím období 2014+. ▪ Vytváření sdílených pracovních pozic – identifikace vhodných zaměstnavatelů a vhodných absolventů. ▪ Motivace mladých lidí k podnikání – vznik vzdělávacího modulu pro začínající podnikatele v rámci Podnikatelského inkubátoru. ▪ Vznik osvětového a vzdělávacího programu o příležitostech pro podnikání ve městě pro místní střední školy zacílený na mladé studenty.
Zaměstnanost a nezaměstnanost obyvatel sociálně vyloučených lokalit - návrhy/opatření
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vyčlenění pozice sociálního pracovníka, který by zajišťoval komunikaci mezi NNO a zaměstnavateli a sledoval potřeby dlouhodobě nezaměstnaných osob v SVO. ▪ Zajištění vzájemné výpomoci rodin při hlídání dětí. ▪ Nalezení finančních možností pro rozšíření kapacity školky Jiloro.
Tematické sítě na zvýšení zaměstnanosti
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Navázání úzké spolupráce klíčových aktérů v rámci MAS Šternbersko. ▪ Vytvoření databáze pracovních příležitostí zaměstnavatelů pro nízkokvalifikované pracovní pozice a realizace regionální burzy volných nízkokvalifikovaných pracovních míst. ▪ Motivování podnikatelů v průmyslových zónách k zaměstnávání SVO – slevy na nájemném, nabídka podnikatelských prostorů, apod. ▪ Uplatňování sociálních kritérií při vyhlašování veřejných zakázek městem. ▪ Vzdělávání sociálních pracovníků v oblasti pracovního poradenství.
Odstranění překážek uplatnění na trhu práce a zvýšení pracovní mobility obyvatel vyloučených lokalit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozvoj kariérního poradenství na jednotlivých školách (žáků ve vyšších ročnících základních škol) s cílem motivace k dalšímu vzdělávání na středních školách. ▪ Návštěvy a exkurze žáků v podnicích a středních školách. ▪ Vyjednání vykonávání praxe žáků/studentů v místních firmách. Případně rozšíření nabídky brigád. ▪ Organizace účasti zástupců firem na přednáškách ve školách. ▪ Organizace setkávání (převážně romských) dětí a mládeže ze SVL s úspěšnými (romskými) občany, kteří školu dokončili a mají práci. ▪ Posílení doučování dětí přímo v jejich domově a aktivní zapojení rodičů dětí do doučování. ▪ Zavedení systému uznávání profesních kvalifikací a zajištění informovanosti, motivace a přípravy SVO na provedení zkoušky. ▪ Podpora zahájení podnikání u vybraných SVO – identifikace vhodných osob, specifické rekvalifikace. ▪ Motivace místních podnikatelů k zaměstnávání SVO – rozšíření významu a propagace značky Ethnic Friendly zaměstnavatel. ▪ Zjištění možností agentur práce k zajišťování „turnusové práce“ – práce ve stavebnictví, dělnické práce.
Optimalizace nástrojů APZ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zaměření rekvalifikací na nízkokvalifikovanou činnost. Nastavení motivačního systému k účasti na rekvalifikačních kurzech (spolupráce se sociálními pracovníky, s lékaři). ▪ Zajištění pracovního poradenství v průběhu práce na dotovaném místě a pomoc s hledáním následného pracovního uplatnění. ▪ Identifikace zaměstnavatelů a navázání komunikace a spolupráce za účelem zavedení prostupného zaměstnávání.
Agenturní zaměstnávání a využití částečných úvazků
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zvýšení atraktivity zaměstnávání na částečný úvazek pro zaměstnavatele formou snížení ekonomické zátěže. ▪ Podpora péče o malé děti za účelem zaměstnávání matek na částečné úvazky. ▪ Navázání spolupráce s pracovními agenturami v Olomouci s cílem zprostředkování zaměstnání SVO v krajském městě.
Snížení atraktivity nelegální práce
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zvýšení kontrolní činnosti Inspektorátu práce u zaměstnavatelů v oborech typických pro nelegální práci.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informování podnikatelů působících v typických oblastech pro nelegální práci o možnostech využití dotačních nástrojů pro zaměstnávání znevýhodněných skupin obyvatelstva.
Hospodářství města - návrhy/opatření
Pobídky města vedoucí k rozvoji podnikání a podpora stávajících podniků
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nalezení nových forem propagace volných prostorů v podnikatelské zóně na veletrzích v kraji i ČR a společná propagace firem.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vytvoření katalogu volných pozemků a prostor vhodných pro podnikatelské účely.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Využití kapacit města a partnerských organizací (MAS, Lokální partnerství) k poradenství podnikatelům v oblasti možností čerpání dotačních zdrojů z EU (např. v rámci Podnikatelského inkubátoru).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Příprava a realizace projektů na bázi spolupráce veřejného a soukromého sektoru.
Nové příležitosti pro rozvoj podnikání
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozvoj sociálního podnikání (např. v oblasti úklidových a údržbových služeb) – zlepšení informovanosti a vědomostí místních podnikatelů o tomto konceptu, propagace a medializaci tohoto konceptu a poskytování poradenských služeb pro zájemce o založení sociálního podniku.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uspořádáním podnikatelské konference s účastí zástupců firem za účelem předávání informací, poznatků z praxe, rad a doporučení ke konceptu sociálního podnikání.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spolupráce NNO a podnikatelů při tvorbě projektových záměrů, rozvoje sociálního podnikání.
Rozvoj turistiky ve městě
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozvoj spolupráce mezi všemi lokálními aktéry v rámci širšího okolí - veřejné správy, místních podnikatelů, restaurátérů, hoteliérů, poskytovatelů všech typů služeb, majitelů ubytovacích kapacit a provozovatelů regionálních atraktivit a památek.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Společná nabídka služeb a propagace regionu jako místa, které poskytuje celou řadu zajímavostí pro rodiny s dětmi, seniory, aktivní turisty a další cílové skupiny.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vytvoření jednotného rezervačního systému služeb města.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vytváření nabídek zlevněných vstupů provozovatelů místních atrakcí a památek ve městě i v rámci regionu - vytvoření sady programových balíčků v rámci samotného města i regionu.
Rozvoj aktivit Hospodářské komory a orgánů veřejné správy
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktivní rozvíjení činností MAS Šternbersko a její spolupráce s Hospodářskou komorou a agenturou CzechInvest v oblasti ekonomického rozvoje města a regionu.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozvoj spolupráce místní samosprávy s Regionální agenturou pro rozvoj Střední Moravy při přípravě a zpracování regionálních rozvojových projektů.

Podrobnější rozpracování do podoby konkrétnějších opatření by mělo být realizováno v rámci pracovních skupin Lokálního partnerství, případně v rámci strategického plánování města.

ÚVOD

V současné době v rámci přechodu industriální společnosti na postindustriální, dochází k výrazné polarizaci území a růstu regionálních disparit. Toto vede k proměně stávajících sociálních struktur a způsobů práce, což vyvolává úpadek tradičních oblastí ekonomiky a tradičních profesí. Žijeme v období s výraznými proměnami společnosti, stávajících sociálních struktur, způsobu práce, úpadku tradičních oblastí ekonomiky, tradičních profesí, tradičních rolí v rodině. V sociální oblasti dochází ke ztrátě jistot a postupnému přesunu zodpovědnosti ze státního systému na jednotlivce a rodiny, což však vyžaduje změnu způsobu myšlení celé společnosti. Postupnou transformací sociálního státu přecházíme na stát chovající se ekonomicky, tržně, konkurenceschopně. Opouštíme společnost starých sociálních jistot a pojistných systémů, jež zajišťoval stát, všem těm, kteří zde celý život pracovali, platili daně a pojištění. Nedávná odstupňovaná nerovnost společenských vrstev se propadá stále hlouběji do naprosté majetkové, mocenské a sociální nesouměřitelnosti. Dochází k nárůstu sociálně patologických jevů a výskytu nových sociálních rizik (vysoká koncentrace zejména v městském prostředí). Vývoj společnosti je zaměřen prioritně na ekonomický růst, který staví nade vše.²

Výše uvedené negativní dopady postihují stále větší skupinu obyvatel a na rozdíl od minulosti postihují i střední vrstvy. Dopad rizika se zvyšuje na periferiích, kde však obyvatelé mají oproti centrům výhodu vlastních hospodářství, kterými si vypomáhají a díky nimž mnozí obyvatelé přežívají negativní dopady ekonomické recese. Lidé žijící v těchto oblastech mívají nižší životní nároky než lidé žijící v centrech. V řadě měst, obcí a regionů se pak stále častěji objevují problémy s narůstající sociální exkluzí. Dochází k výraznému od-etnizování problematiky sociálního vyloučení. Proces sociálního vyloučení je primárně důsledkem chudoby a nízkých příjmů, k jeho prohlubování však přispívají další faktory, jako je nízká vzdělanost, diskriminace, či špatné životní podmínky, způsobené zpravidla ztíženou dostupností institucí, vzdělání a sociálních sítí. Projevem sociálního vyloučení je především dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na sociálních dávkách, život v prostorově vyloučených částech obcí/měst, nízká kvalifikace, což může vést také k výraznému zhoršování zdravotního stavu, rozpadu rodin, či ztrátě sebeúcty. Lidé se postupně přizpůsobují podmínkám sociálního vyloučení a osvojují si specifické vzorce jednání. Dostávají se tak do tzv. pastí sociálního vyloučení, ze které se nedokáží dostat bez cizí pomoci.³

V České republice existují lokality výrazně ohrožené sociálním vyloučením, ať už se jedná o samostatné domy, čtvrtě, či celé regiony. Jednou z těchto lokalit je město Šternberk, které se kvůli velké koncentraci chudých skupin obyvatelstva potýká s mnoha sociálními a ekonomickými problémy.

Podle výzkumu MPSV z roku **2006** žije ve vyloučených lokalitách cca 80 tis. obyvatel.⁴ Novější údaje o počtu sociálně vyloučených obyvatel v ČR nejsou k dispozici, nicméně i přes aktualizaci státních koncepcí romské integrace od roku 1997 a mnoha usnesení vlády v této

² Hruška-Tvrдый, Lubor. Měření nových sociálních rizik v Moravskoslezském kraji. 2011.

³ Veselá; Pospíšilová; Mazel; Balabánová, Společně k bezpečí o. s. Sociální vyloučení: dobrá praxe a řešení: Manuál pro obce. Praha, 2009

⁴ Švec, J. (ed.). Příručka pro sociální integraci. Úřad vlády ČR, odbor pro sociální začleňování v romských lokalitách, 2010

problematice, se počet sociálně vyloučených lokalit stále zvyšuje a stejně tak dynamicky roste i počet jejich obyvatel. Při tomto trendu vyvstává alarmující nutnost situaci řešit, bez včasné odborné intervence mohou problémy se sociální exkluzí vyústit ve vážné sociální otřesy. Nové poznatky by měla přinést studie „Analýza sociálně vyloučených lokalit v České republice, navazující na „Analýzu sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti“ z roku 2006, která bude na zadání Ministerstva pro místní rozvoj realizována v roce 2014.

Cílem této situační analýzy je zmapovat výchozí situaci obyvatel sledovaného území. Analýza je zaměřena na sociálně-ekonomický rozvoj města Šternberk s důrazem na popis základních socioekonomických charakteristik, rozvojových příležitostí a formulaci konkrétních návrhů na opatření v oblasti rozvoje. Stěžejní je problematika nezaměstnanosti občanů města a obyvatel ohrožených sociálním vyloučením.

Situační analýza vznikla v návaznosti na zadání Agentury pro sociální začleňování v romských lokalitách. Výstupem analýzy jsou nové poznatky o sociodemografické situaci ve městě Šternberk a jeho hospodářském potenciálu. Přináší nová zjištění v oblasti zaměstnanosti ve městě a detailně informuje o problémech, se kterými se potýkají sociálně vyloučení obyvatelé města.

1 METODOLOGIE PRŮZKUMU

Design výzkumu, příprava dokumentů a sběr dat byly provedeny společností ACCENDO – Centrum pro vědu a výzkum, o. p. s. V rámci průzkumu byla použita kombinace kvantitativní a kvalitativní výzkumné strategie pro získání primárních dat. Výzkum byl vypracován na základě zadání Úřadu vlády odboru pro sociální začleňování s cílem zjistit informace o daném městě a vytvořit tak návrhy které povedou k nastavení prioritních opatření.

V rámci zakázky byl realizován kvalitativní předvýzkum, který měl za cíl ověřit vhodnost a adekvátnost výzkumného postupu. Předvýzkum byl realizován formou pozorování, neformálními rozhovory a pořízením fotodokumentace daných lokalit. Dále byly využity metody kvalitativního a kvantitativního výzkumu.

KVALITATIVNÍ VÝZKUM

A1) Metoda sběru dat: Expertní rozhovory s veřejnou správou, podnikateli a dalšími lokálními aktéry a institucemi.

Pro jednotlivé cílové skupiny respondentů byly vytvořeny scénáře. Design scénářů byl zpracován společností ACCENDO – Centrum pro vědu a výzkum, o.p.s. ve spolupráci s Odborem (Agenturou) pro sociální začleňování Úřadu vlády ČR. Scénáře byly specifikovány dle cílové skupiny respondentů.

Cílová skupina respondentů:

- Polostrukturované rozhovory s veřejnou správou a dalšími lokálními aktéry a institucemi

Cílem **polostrukturovaných rozhovorů s veřejnou správou** bylo zjištění základních informací o stávající situaci, hlavních problémech, příležitostech a limitech rozvoje, přirozených vazbách a možnostech veřejné správy v oblasti podpory rozvoje města. Dalším záměrem bylo získat od veřejné správy přesnou lokalizaci sociálně vyloučených lokalit v jednotlivých obcích.

Polostrukturované rozhovory s lokálními aktéry a institucemi byly zaměřeny na zmapování poskytovaných sociálních služeb a zjištění základních informací o stávající situaci, hlavních problémech, příležitostech a limitech rozvoje v rámci osob a lokalit ohrožených sociálním vyloučením.

Tabulka 1.1: Struktura výběrového souboru expertních rozhovorů s veřejnou správou a lokálními aktéry

Instituce	Pozice
Krajský úřad – oddělení regionálního rozvoje	řešení zaměstnanosti
Krajský úřad práce v Olomouci	vedoucí oddělení nepojistných sociálních dávek
Městský úřad Šternberk	starosta
Městský úřad Šternberk – Odbor sociálních věcí	vedoucí OSPOD, sociální pracovník terénní sociální pracovník, sociální poradenství
Městský úřad Šternberk – Odbor správy majetku	vedoucí oddělení správy bytů a nebytových prostor
ÚP KoP Šternberk	ředitelka
Sociální služby Šternberk p.o.	ředitelka
Poradna pro občanství - občanská a lidská práva	vedoucí

Instituce	Pozice
Charita Šternberk	sociální pracovnice
OS ECCE HOMO o.s.	vedoucí střediska
Okresní Hospodářská komora Olomouc	ředitel
Městská policie	prevence kriminality; asistenti prevence kriminality
ZŠ Svatoplukova 7	zástupce ředitele
ZŠ Šternberk, Olomoucká 76	ředitelka

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

- Polostrukturované rozhovory se zástupci zaměstnavatelů a podnikatelů

Záměrem polostrukturovaných rozhovorů s podnikateli bylo zjištění postojů, bariér, potřeb, názorů, a dalších informací místních podnikatelů na současnou socioekonomickou situaci ve městě a na další rozvoj podnikání. Na začátku byla vytvořena matice kontaktů podnikatelů z veřejných databází (ARES, RISY.cz) doplněná na základě doporučení lokálních aktérů. Celkem bylo osloveno 53 podnikatelů sídlící ve městě Šternberk a i v okolních obcích (město Olomouc, Uničov, Litovel, Moravský Beroun). S 18 podnikateli byl rozhovor proveden, ostatní se odmítli rozhovoru zúčastnit nebo nereagovali na e-mailové ani telefonické oslovení. Rozhovory byly realizovány metodou CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*). Tazatelé společnosti telefonicky kontaktovali podnikatele, se kterými byl proveden polostrukturovaný rozhovor, případně byly okruhy otázek zaslány předem osloveným respondentům, kteří se mohli na odpovědi lépe připravit. Následně proběhl telefonický kontakt.

Tabulka 1.2: Struktura výběrového souboru polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnavateli

Seznam oslovených firem a podnikatelů	Sídlo	Velikost	Odvětví činnosti
Invensys Appliance Controls s.r.o.	Šternberk	Velký podnik (350)	Zpracovatelský/strojírenský průmysl
REMIT s.r.o. - Marius Pedersen.	Šternberk	Střední podnik (84)	ostatní veřejné, sociální a osobní služby
Vincentinum - poskytovatel sociálních služeb Šternberk, příspěvková organizace	Šternberk	Střední podnik (190)	zdrav a sociální péče, sociální a osobní služby
ISH PUMPS OLOMOUC a.s.	Olomouc	Střední podnik (110)	obchod, opravy motor. vozidel a výrobků
EUTECH a.s.	Šternberk	Malý podnik (50)	Zpracovatelský/strojírenský průmysl
LENA CHEMICAL	Šternberk	Malý podnik (25)	Zpracovatelský/strojírenský průmysl
Vodohospodářská společnost SITKA, s.r.o.	Šternberk	Malý podnik (46)	výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
TOPGAL	Šternberk	Malý podnik (12)	obchod, opravy motor. vozidel a výrobků
Pohřební služba MISERICORDIA	Šternberk	Malý podnik (35)	ostatní veřejné, sociální a osobní služby
Hoblina - Robert Kolář	Šternberk	Mikropodnik (5)	Zpracovatelský/strojírenský průmysl
Elektroservis Butora	Šternberk	Mikropodnik (7)	výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
Befado	Šternberk	Mikropodnik (5)	obchod, opravy motor. vozidel a výrobků
KUCHYŇSKÉ POTŘEBY ŘEKO	Šternberk	Mikropodnik (4)	obchod, opravy motor. vozidel a výrobků
Jaroslav Kadlec - odtahová a taxislužba	Šternberk	Mikropodnik(2)	doprava, skladování a spoje
LUR-KOVO Zacpálek s.r.o.	Šternberk	Mikropodnik (8)	Zpracovatelský/strojírenský průmysl
Levné obklady	Šternberk	Mikropodnik (3)	obchod, opravy motor. vozidel a výrobků

Seznam oslovených firem a podnikatelů	Sídlo	Velikost	Odvětví činnosti
OLSPED s.r.o.	Olomouc	Mikropodnik (5)	Doprava, skladování a spoje
Čistírna peří Zbořil	Olomouc	Mikropodnik (8)	ostatní veřejné, sociální a osobní služby

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Pozn.: mikropodnik (1-10 zaměstnanců), malý podnik (11-50 zaměstnanců), střední podnik (51-250 zaměstnanců), velký podnik (nad 250 zaměstnanců);

A2) Metoda: Hlubkové rozhovory s domácnostmi

Cílová skupina respondentů: V rámci šetření byly provedeny hlubkové rozhovory se členy 9 vybraných domácností ze sociálně vyloučených lokalit.

Na základě terénního předvýzkumu byly provedeny rozhovory se starostou města, lokálním Úřadem práce a zástupci poskytovatelů sociálních služeb, kterými byly lokalizovány oblasti s výskytem sociálně vyloučených lokalit a osob ohrožených sociálním vyloučením, tedy těmi, kteří vykazují některé ze známek sociálního vyloučení popsaných v kapitole 3. Pro účely tohoto výzkumu byly jako sociálně vyloučení obyvatelé označeny všechny osoby obývající identifikované sociálně vyloučené lokality. Zde se však neprojevuje prostorové vyloučení (s výjimkou lokality Jívavská), ale jedná se spíše o vyloučení z ekonomického a společenského života ve městě. Na druhou stranu i ve vyloučených lokalitách existují rozdíly, kdy některé z nich vykazují prakticky všechny známky sociálního vyloučení (např. lokalita Olomoucká) a jedná se tedy o plné sociální vyloučení. Někteří obyvatelé SVL jsou však na tom se životní úrovní lépe (dobrý technický stav domu, lepší hygienické podmínky), ale přetrvává u nich zejména ohrožení v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti, nízké životní úrovně, zadlužení, apod. Tito jsou pak chápáni jako obyvatelé ohrožení (plným) sociálním vyloučením. Hranice mezi těmito dvěma typy je však velice tenká a mnohdy složitě vymežitelná.

Ve vybraných lokalitách byly provedeny hlubkové rozhovory s respondenty 9 vybraných domácností. Výběr respondentů byl proveden s ohledem na různorodost výběrového souboru tak, aby byly osloveny osoby nacházející se v různých životních situacích a s různým typem současného ekonomického postavení. Dalším faktorem byla dobrovolnost a ochota osoby realizovat hlubkový rozhovor.

Při vyhodnocení hlubkových rozhovorů byla využita metoda analýzy zakotvené teorie (Grounded Theory), která byla zaměřená na analyzování textů, vyhodnocení zjištěných informací z rozhovorů a zachycení jevů v daném území. Pro tyto účely bylo provedeno otevřené, axiální a selektivní kódování.

Tabulka 1.3: Struktura výběrového souboru hlubkových rozhovorů s domácnostmi

Cílový počet respondentů	8
Skutečný počet respondentů	9
z toho:	
muž	5
žena	4
nezaměstnaný	5
VPP, brigáda	2
invalidní důchod	1
mateřská dovolená	1

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

KVANTITATIVNÍ VÝZKUM

B1) Metoda: Strukturované rozhovory metodou Face to Face s obyvateli jednotlivých sociálně vyloučených domácností

Cílová skupina: V rámci sestavení struktury těchto rozhovorů (a vytvoření záznamového archu) zpracovatel rozšířil a upravil šablonu poskytnutou Agenturou pro sociální začleňování, která byla přílohou zadávací dokumentace. Konstrukce obsahu rozhovorů vycházela ze záměrů výzkumu a zohledňovala dosavadní poznatky o sledované oblasti. Otázky byly sestavovány s ohledem na v praxi používané metody tak, aby splňovaly podmínky úspěšnosti, interpretovatelnosti, validity, spolehlivosti, standardnosti a objektivnosti. Pro potřeby výzkumu nebylo nutné použít výhradně škálových otázek. Proto byly zvoleny, podle typu zkoumaného jevu, otázky otevřené a uzavřené. Podle vhodnosti byly do dotazníku zařazeny otázky filtrační, polouzavřené, výběrové a výčtové. Použitá metoda je tedy kombinací kvantitativní (převažuje) a kvalitativní výzkumné metody.

Celkem bylo osloveno 50 domácností ohrožených sociálním vyloučením. Výzkumníci v každé domácnosti oslovili jednoho člena, se kterým byl vyplněn dotazník. Respondenti byli dotazováni na otázky týkající se problematiky bydlení, zaměstnání, příjmů a výdajů jejich domácností, služeb a dalších oblastí, s nimiž mají problémy. V domácnostech s jejichž členy byl proveden rozhovor, bylo celkem 69 dětí a 10 starobních důchodců. Počet lidí v produktivním věku 15 – 65 let čítá 93 osob. Nastavený výzkumný design schválená zadavatelem umožnil o dalších členech domácností zjistit pouze informace o věku, vzdělání, národnosti a ekonomické aktivitě, které jsou popsány v jednotlivých kapitolách. Další členění a rozbor je zaměřen na základní soubor 50 respondentů.

Pro oslovení respondentů ze sociálně vyloučených lokalit byly nejprve získány adresní body lokalit ohrožených sociálním vyloučením od zástupců vedení města a poskytovatelů sociálních služeb, následně byly vytipovány další lokality úřadem práce, městskou policií i dalšími oslovenými respondenty.

Ve struktuře vzorku bylo osloveno celkem 50 osob, z nichž více než polovina spadá do věkové kategorie 27 – 50 let. Zastoupení jednotlivých kategorií je dáno složením domácností a ochotou odpovídat u jednotlivých typů respondentů. Podrobnější členění věkové struktury je součástí kapitoly 3.2.

Tabulka 1.5: Struktura výběrového souboru oslovených domácností podle věku respondenta

	Počet	Podíl v %
15-18	2	4,0
19-26	7	14,0
27-50	28	56,0
nad 50	13	26,0
celkem	50	100,0

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Ve výběrovém souboru bylo osloveno 52 % mužů a 48 % žen.

Tabulka 1.6: Struktura výběrového souboru oslovených domácností podle pohlaví respondenta

Pohlaví	Počet	Podíl v %
muž	26	52,0

Pohlaví	Počet	Podíl v %
žena	24	48,0
celkem	50	100,0

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Ze všech oslovených osob se jich většina hlásila k české národnosti. Žádný respondent se nehlásí k romské národnosti. Ve výběrovém souboru byly také zastoupeny osoby polské a slovenské národnosti.

Tabulka 1.7: Struktura výběrového souboru oslovených domácností podle národnosti respondenta

Národnost	Počet	Podíl v %
česká	47	94,0
polská	1	2,0
slovenská	2	4,0
celkem	50	100,0

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Přestože k romské národnosti se nehlásil žádný z oslovených, na základě subjektivního zhodnocení tazatelů osoby romského etnika ve struktuře oslovených výrazně převyšovaly (72 %) osoby neromské etnicity (28 %).

Tabulka 1.8: Struktura výběrového souboru polostrukturovaných rozhovorů v daném regionu dle etnicity

Etnicita	Počet	Podíl v %
neromská	14	28,0
romská	36	72,0
celkem	50	100,0

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Většina osob se narodila ve Šternberku a stěhovala se pouze v rámci města. Nejvíce oslovených osob se přistěhovalo z Olomouce (6) a Moravského Berouna (4⁵). Místo původu u dalších respondentů zobrazuje tabulka níže.

Tabulka 1.9: Struktura výběrového souboru oslovených domácností podle místa původu respondenta

Místo původu	
Šternberk	39
Olomouc	6
Moravský Beroun	4
Slovensko	3
Bruntál	2
Prostějov	2
Brno	1
Hnojnice	1
Křelov	1
Dlouhá Loučka	1

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

⁵ Celkový počet členů domácností oslovených respondentů, kteří se přistěhovali z Moravského Berouna, je 18.

Přestože zvolený výzkumný vzorek není příliš rozsáhlý, zvolená metodologie přinesla výsledky, které mají vypovídající charakter. Při větším výběrovém souboru by reprezentativnost byla zajištěna pomocí kvótního výběru vzhledem k pohlaví a věku.

Při zpracování a realizaci terénního průzkumu byly dodrženy všechny standardní postupy určené pro tento typ výzkumu. Všechna získaná data a údaje byly podrobeny obsahovému a statistickému zpracování, na základě kterých byla zpracována tato studie.

Rozhovory mezi sociálně vyloučenými obyvateli byly vedeny jako anonymní. Společnost ACCENDO - Centrum pro vědu a výzkum je registrována Úřadem pro ochranu osobních údajů pod registračním číslem 00038965 a jako správce se řídí zákonem č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů. Společnost zaručuje respondentům naprostou anonymitu a důvěrnost odpovědí a dodržuje standardy kvality a etický kodex mezinárodní asociace ESOMAR. Veškerá data byla zpracována pomocí statistického software IBM SPSS 20, který disponuje pokročilými matematicko-statistickými funkcemi včetně vhodných metod pro stanovení validity a reliability jednotlivých průzkumů.

LIMITY VÝZKUMU

Při realizaci dotazníkového šetření mezi sociálně vyloučenými obyvateli se výzkumníci setkávali s různými reakcemi respondentů. Hlavním problémem byla obecná neochota obyvatel ohrožených sociálním vyloučením odpovídat na jakékoliv dotazy. Jako důvody uváděli, „že nedávno už nějaký dotazník vyplňovali, a stejně to nepřineslo žádné zlepšení“. Výzkumníci také vnímali, že respondenti jsou z dosavadního vývoje a ze své problematické situace velmi znechuceni a demotivováni k jakékoliv aktivitě.

Jedním z limitů byla také obava obyvatel sociálně vyloučených lokalit (SVL) z toho, k čemu budou výstupy sloužit, zda nedojde ke zhoršení jejich situace. Z tohoto důvodu nebylo mnoho sociálně vyloučených obyvatel (SVO) ochotno tazatelům otevřít dveře, nechtěli se vyjadřovat. To výzkumníkům ztížilo situaci při naplňování cílového vzorku 50 domácností. Proto byly využity služby terénních pracovníků místních poskytovatelů sociálních služeb, které pravidelně jednotlivé lokality navštěvují a zdejší lidé jim více důvěřují. Následně výzkumníci společně se sociálními pracovníky obcházeli dosud nekontaktované domácnosti. Takto se podařilo naplnit požadovanou kvótu výběrového souboru. Samotného rozhovoru se sociální pracovníce neúčastnily.

Nezájem o zapojení do výzkumu byl zaznamenán také u místních podnikatelů. Mnoho z nich se odmítlo i přes opakované žádosti o zapojení, průzkumu zúčastnit. Důvody byly různé. Nejčastěji byly kompetentní osoby zaneprázdněné, případně nepovažovaly zaměření průzkumu za důležité.

Ochota ze strany veřejné správy, neziskových organizací a dalších aktérů byla na druhou stranu velice výrazná. Většina oslovených měla aktivní zájem o danou problematiku a vycházela výzkumníkům vstříc. Mnoho z nich již mělo podrobné informace o probíhajícím projektu, nebo o něm alespoň slyšeli. Někteří z nich jsou přímo zapojeni do lokálního partnerství. Problém byl s oslovením místních škol, protože výzkum probíhal v období letních prázdnin, kdy většina zaměstnanců nebyla přítomna.

Větším limitem bylo poskytování statistických dat z úřadu práce, zejména dat a informací o výplatě sociálních dávek. Vzhledem k tomu, že na úřadech práce došlo v nedávné době ke

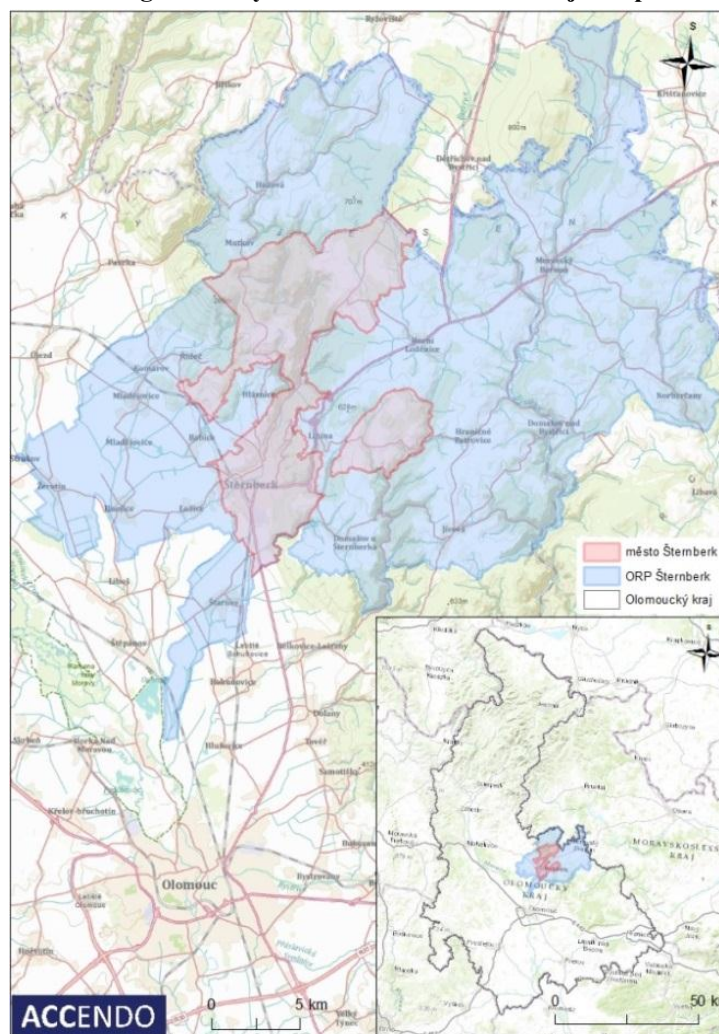
změně informačních systémů a zaměstnanci se s novým systémem učí pracovat, mnoho dat není v současné době k dispozici nebo nejsou vůbec sledovány. Byla sice získána některá data za roky 2012 a 2013, ale jednalo se pouze o útržkovité údaje bez vypovídající hodnoty. Vývoj výplaty sociálních dávek byl proto analyzován pouze do roku 2011 (za roky 2012/2013 byla využita pouze data o příspěvku na bydlení), kdy tuto oblast měl v gesci místní sociální odbor.

2 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA MĚSTA ŠTERNBERK A JEHO VÝVOJ

Město Šternberk se nachází na hranici úpatí Nízkého Jeseníku a oblasti Haná, 16 km severně od krajského města Olomouce. Katastr města se rozkládá na ploše 4,9 km². Spadá do NUTS 2 Střední Morava, NUTS 3 Olomouckého kraje a NUTS 4 okresu Olomouc, jehož je druhým největším městem. Šternberk je rozdělen do pěti místních částí - Dalov, Krakořice, Těšíkov, Chabičov a Šternberk.

Od 1. 1. 2003 je Šternberk městem s pověřeným úřadem II. stupně a městem s rozšířenou působností III. stupně pro obce Babice, Domašov nad Bystřicí, Domašov u Šternberka, Hlásnice, Hnojice, Horní Loděnice, Hraničné Petrovice, Huzová, Jívová, Komárov, Lipina, Lužice, Mladějovice a Moravský Beroun a Mutkov. V rámci správního obvodu sousedí s Moravskoslezským krajem (SO ORP Rýmařov), na severovýchodě s SO ORP Uničov, na východě s SO ORP Litovel, na jihu s SO ORP Olomouc

Obrázek 2.1: Geografické vymezení města Šternberk a jeho spádové oblasti



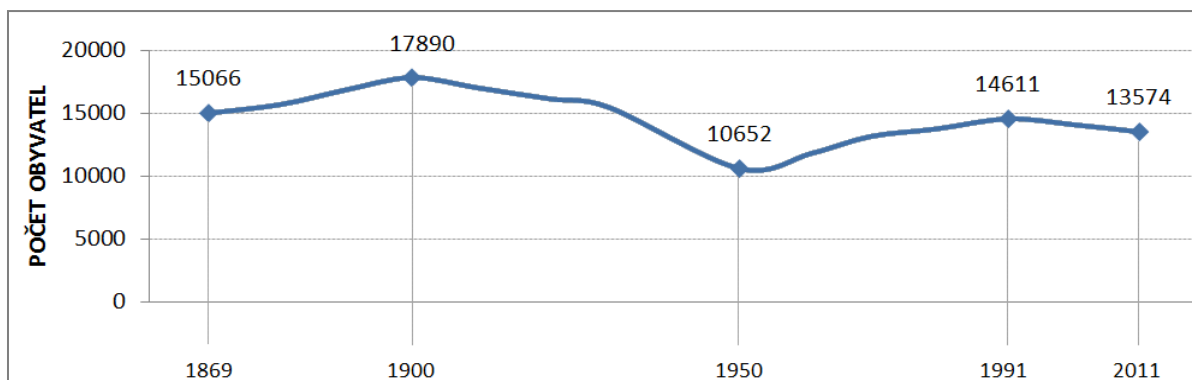
V roce 1998 se město stalo členem Mikroregionu Šternbersko a Euroregionu Praděd – Pradziad. Od roku 2013 je členem Místní akční skupiny (MAS) Šternbersko.

2.1 Socioekonomický vývoj

Demografický vývoj obyvatelstva

Na demografickém vývoji města se projevuje vliv poválečného odsunu Němců, kdy se počet obyvatel snížil téměř o třetinu. Předválečný stav počtu obyvatel už nebyl nikdy dorovnán, i když vlivem populační státní politiky v 70. letech počet obyvatel vzrostl. Od roku 1991 počet obyvatel neustále klesá. K 1. 1. 2013 žilo ve Šternberku 13 548 obyvatel, což tvoří zhruba 57% celkového počtu obyvatel ORP Šternberk.

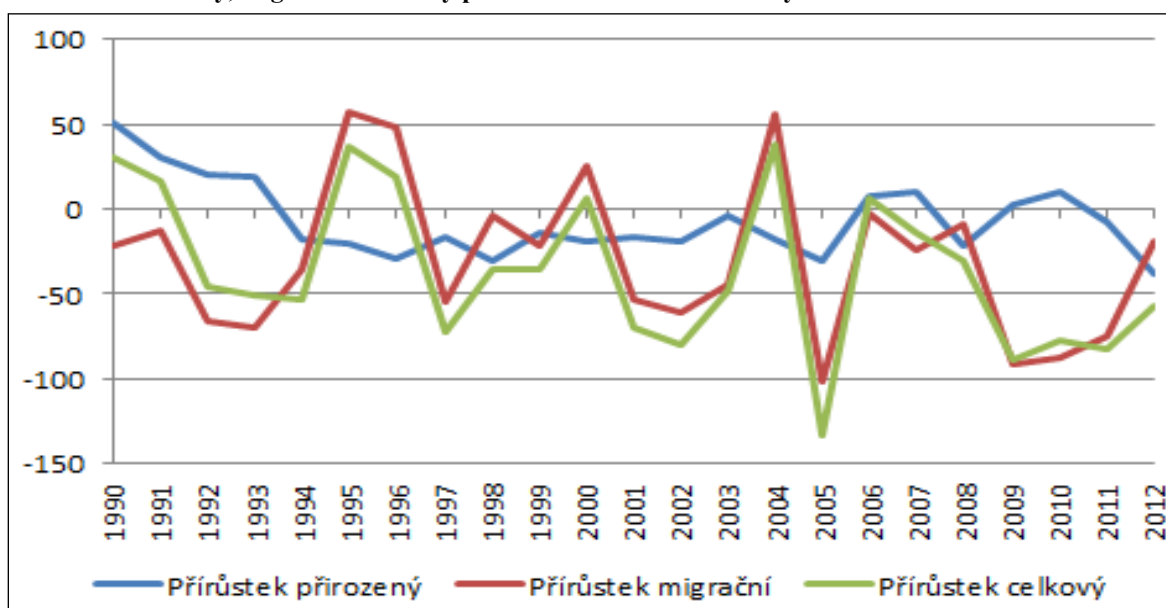
Graf 2.1: Vývoj počtu obyvatel ve městě Šternberk v letech 1869 - 2011



Zdroj: ČSÚ – Historický lexikon obcí ČR

Hlavním důvodem úbytku obyvatelstva ve Šternberku je migrační saldo, které je od roku 2005 trvale záporné. Projevuje se zde velká míra sub-urbanizace a odchod obyvatel do jiných měst v rámci kraje i ČR. Od roku 2009 se emigrace obyvatel zpomaluje, stále však tvoří podstatnou část celkového úbytku obyvatelstva v území. Přirozený přírůstek v jednotlivých letech kolísá, po jeho zvýšení v letech 2008 až 2010 dochází k trvalejšímu poklesu do záporných hodnot. Celkový přírůstek je výrazně záporný.

Graf 2.2: Přirozený, migrační a celkový přírůstek ve Šternberku vždy k 1. 1. daného roku



Zdroj: ČSÚ

Struktura obyvatel

Věková struktura

Ve věkové struktuře města se projevuje vliv dlouhodobě nízkého (záporného) přirozeného přírůstku, rodí se stále méně dětí, což spolu s prodlužující se délkou života vyvolává proces demografického stárnutí obyvatelstva. V obyvatelstvu převažuje věková kategorie 15 – 64 let, dětská složka do 14 let je nižší než počet seniorů. V porovnání s průměrem ČR si Šternberk stále ještě mírně drží pozitivní věkovou strukturu. V celé populaci obyvatel města mírně převládají ženy nad muži, což se neliší od celorepublikového průměru.

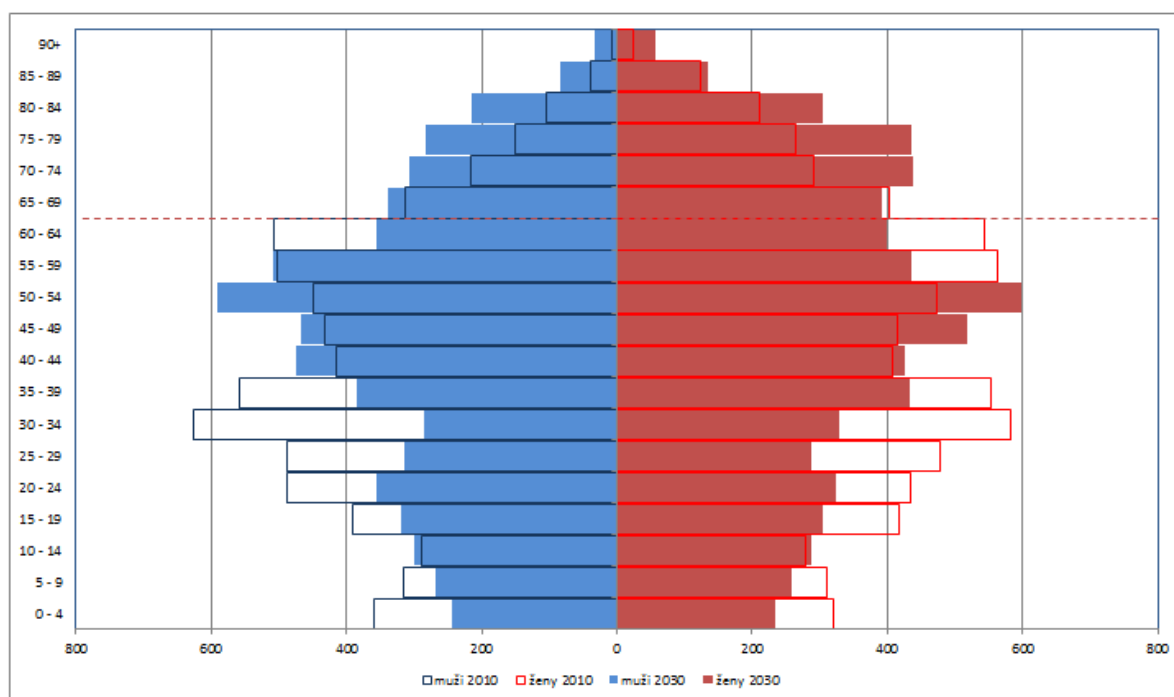
Tabulka 2.1: Struktura obyvatel podle pohlaví a věku ve městě Šternberk v roce 2012

	0 - 14 let	15 - 64 let	65 a více	Celkem
Muži	7%	34%	7%	48%
Ženy	7%	35%	10%	52%
Celkem	14%	69%	17%	100%

Zdroj: ČSÚ, k 31. 12. 2012

Podle prognózy (věková pyramida) bude obyvatelstvo do roku 2030 dále stárnout. Výrazný vliv bude mít přesun silných ročníků do věkové kategorie 64+, pokračování záporného přirozeného přírůstku a záporného migračního salda (zejména odchod mladých obyvatel z města). Silný ročník obyvatel narozených v letech 1976 – 1980, který v roce 2010 náležel do kategorie 30 – 34 let, bude stále dominantní a přesune se do kategorie 50 – 54 let. Výrazný bude pokles počtu lidí v produktivním věku a nárůst postproduktivní složky. To bude vyvolávat zvýšený tlak na sociální politiku státu i města, které bude muset začít řešit otázku sociální péče a zvyšovat ubytovací kapacity pro seniory. Liniový graf prognózy je zobrazen v Příloze 1.

Graf 2.3: Věková struktura obyvatelstva obce Šternberk pro rok 2010 a prognóza věkové struktury pro rok 2030



Zdroj: ČSÚ

Vzdělanostní struktura

Srovnání dat posledních dvou cenzů potvrzuje růst vzdělanostní úrovně obyvatel. Klesá podíl nízkokvalifikovaných osob bez vzdělání, se základním a středním odborným vzděláním bez maturity (o 6,3 %). Naopak roste podíl lidí s vyšším vzděláním. Největší nárůst byl vysokoškoláků (o 3,3 %).

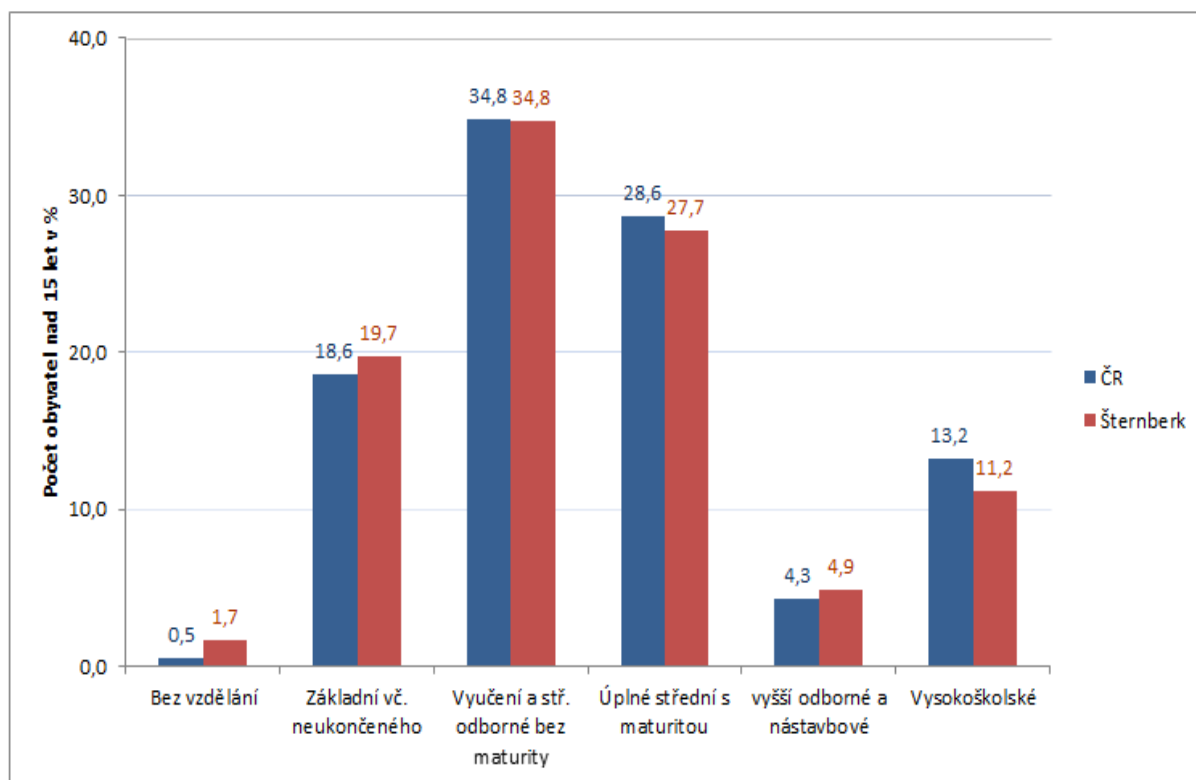
Tabulka 2.2: Obyvatelstvo podle nejvyššího ukončeného vzdělání ve městě Šternberk

Obyvatelstvo ve věku 15 a více let	Rok		
	2001	2011	Rozdíl
Bez vzdělání	2,1	1,7	-0,4
Základní vč. Neukončeného	23,7	19,7	-4,0
Vyučení a střední odborné bez maturity	36,6	34,8	-1,9
Úplné střední s maturitou	25,6	27,7	2,2
Vyšší odborné a nástavbové	4,1	4,9	0,8
Vysokoškolské	7,9	11,2	3,3
Celkem	100,0	100,0	-

Zdroj: ČSÚ, SLDB 2001, 2011

Přestože vzdělanosti úroveň obyvatel Šternberka roste, stále se nachází pod celorepublikovým i krajským průměrem. Nejvýraznější rozdíl je v kategorii bez vzdělání a vysokoškolsky vzdělaných lidí. Přes pokles podílu osob se základním vzděláním, stále ještě je tento podíl vyšší o 1,2 % ve srovnání se strukturou České republiky. Tento stav je ovlivněn koncentrací osob ohrožených sociálním vyloučením, které vykazují nižší úroveň vzdělání. Pro město Šternberk to znamená, že se musí snažit udržet tuto cílovou skupinu ve vzdělávacím systému na středních školách.

Graf 2.4: Vzdělanostní struktura obyvatel Šternberka v porovnání s ČR za rok 2011



Zdroj: ČSÚ, SLDB 2011

2.2 Občanská vybavenost

Občanská vybavenost představuje souhrn zařízení, institucí a programů, které sice nemají přímou vazbu na hospodářský výkon regionu, ale jsou vhodnou investicí k posílení potenciálu hospodářského růstu území v budoucnosti. V této oblasti se předpokládají nejrozsáhlejší pravomoci veřejné správy.

Dostupnost orgánů veřejné správy

Ve městě se nachází několik orgánů veřejné správy. Jedná se o

- **Městský úřad Šternberk**, Horní náměstí 9, Šternberk, zahrnující:
- **Stavební úřad**
- **Matriční úřad**
- **Živnostenský úřad**

Dále je ve městě **Úřad práce** - Kontaktní pracoviště Šternberk, Uničovská 182/36, Šternberk

Všechny tyto instituce mají sídlo v centru města nebo v jeho blízkosti. Vzhledem k rozloze města a koncentraci většiny obyvatel v městském jádru, je dostupnost těchto orgánů dobrá.

Další orgány veřejné správy jsou dostupné v krajském městě Olomouci. Jedná se konkrétně o Katastrální úřad, Okresní správu sociálního zabezpečení, Okresní státní zastupitelství, Okresní státní zastupitelství Olomouc a Krajskou hygienickou stanici. Dostupnost těchto orgánů je díky dobrému a rychlému spojení mezi oběma městy dobrá. S městem Šternberk dále spolupracují kontaktní pracoviště úřadu práce v Litovli, Olomouci a Uničově.

Služby a volnočasové vyžití

Pokrytí služeb a volnočasové infrastruktury je ve městě dostačující. Vyskytují se zde všechny složky občanské vybavenosti. Obyvatelům města Šternberk je k dispozici několik velkých prodejen hypermarketů, supermarketů a velkoobchodů s ovocem a zeleninou, prodejna sportovních potřeb, optika, prodejny elektroniky, nábytku, automobilů i drogistického zboží, zlatnictví, květinářství a knihkupectví.

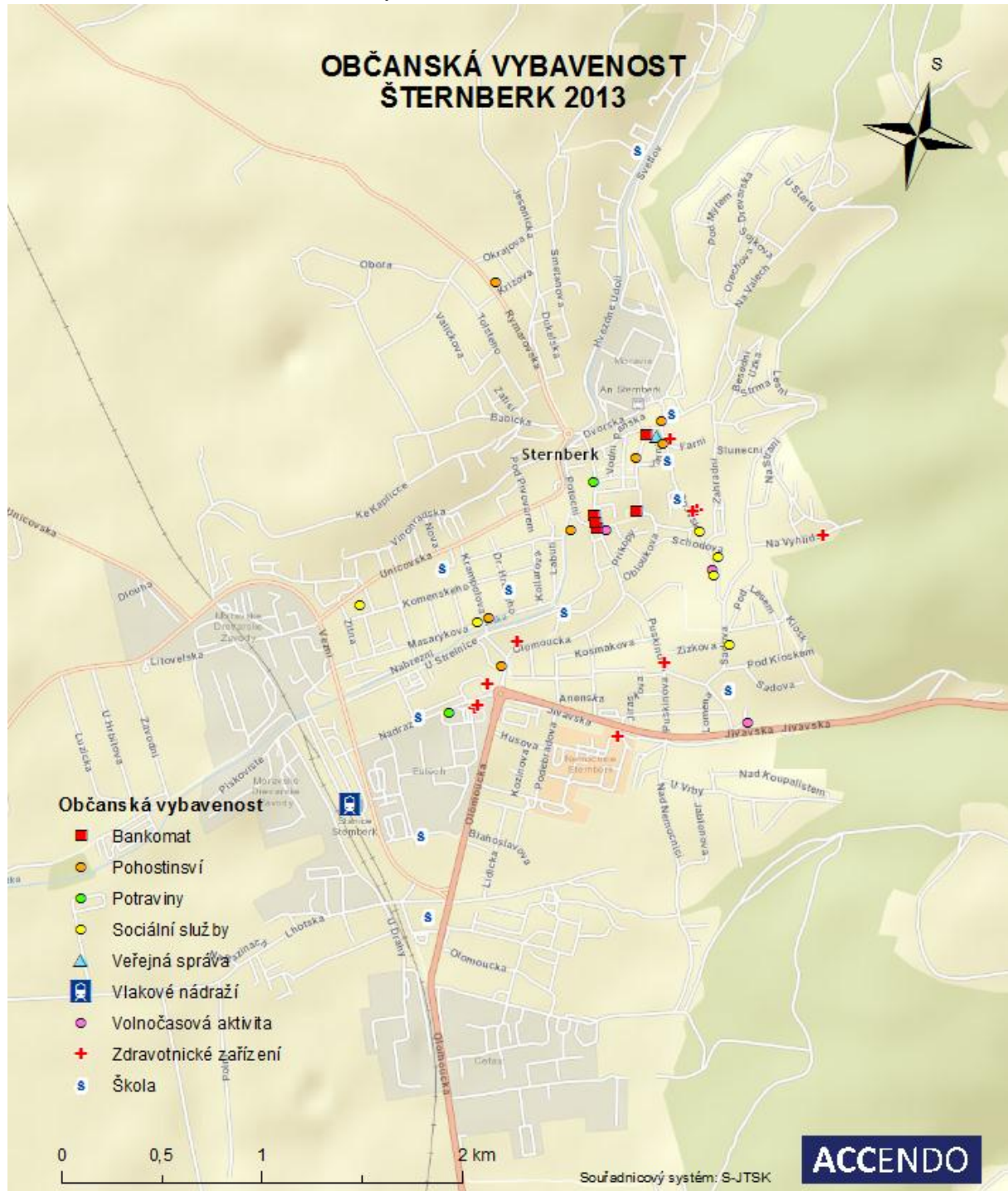
Obyvatelé mají k dispozici celkově 6 poboček bank a bankomatů (GE Money Bank, Česká spořitelna, ČSOB a Komerční banka, UniCredit Bank). I přes velké množství bankovních služeb se 15 % respondentů dotazníkového šetření domnívá, že počet bankomatů je nedostatečný.

Stravovací a ubytovací kapacity jsou pro potřeby města i vzhledem k postupnému poklesu počtu návštěvníků za rok dostačující.

Každoročně se ve městě koná několik společenských akcí regionálního a místního významu. Šternberské kulturní léto je pořádáno od roku 1996. Na hradě Šternberk se koná rockový festival Šternberský kopec. Nová Expozice času v místní galerii je projekt vycházející z koncepce Šternberk jakožto města hodin. Pro sportovní vyžití jsou k dispozici menší travnaté plochy, nedávno postavená multifunkční sportovní hala ECCE HOMO, fitness centrum, squash, tenisové kurty, plocha pro lední hokej, fotbalové hřiště místního klubu, koupaliště a další.

Chybí větší volné plochy pro děti, travnaté plochy a hřiště. V současné době může veřejnost využívat zejména hřiště u škol s časovým omezením (mimo školní vyučování). Volně přístupná jsou hřiště určená pro míčové hry, např. na sídlišti Jiráskova je asfaltová plocha, Pod Kioskem a na Větrníku se nachází travnaté hřiště, dále škvárové hřiště na Vyhliďce, asfaltové a pískové hřiště Dřevařská, škvárové hřiště v místní části Lhota. Na podzim 2013 byla nově vybudována tzv. venkovní posilovna pro všechny věkové kategorie.

Obrázek 2.2: Občanská a volnočasová vybavenost města Šternberk



Zdroj: ACCENDO – Centrum pro vědu a výzkum, o.p.s.

Dostupnost všech služeb pro osoby žijících v sociálně vyloučených lokalitách a osoby ohrožené sociálním vyloučením je vzhledem k umístění sociálně vyloučených lokalit v centru města nebo v jeho blízkosti dostatečná. Pro osoby z vyloučených lokalit je však dostupnost služeb daná také jejich cenou. Pokud jsou některé služby placené, s velikostí ceny se také snižuje jejich finanční dostupnost. Většina kulturních, sportovních a volnočasových aktivit ve Šternberku je zpoplatněna, proto jejich dostupnost pro tuto skupinu obyvatel je omezená. Zdarma bývají převážně akce/služby konané místními poskytovateli sociálních služeb a dalšími neziskovými organizacemi, případně některé městské aktivity (např. Šternberské hudební léto konané příspěvkovou organizací Městská kulturní zařízení, p.o. a městem Šternberk v letních měsících v roce 2013).

Školská a vzdělanostní infrastruktura

Předpokladem pro zvyšování vzdělanostní úrovně obyvatelstva města je přítomnost školních a vzdělávacích institucí. Ve Šternberku se nachází několik mateřských, základních a středních škol. Za posledních 20 let se školská infrastruktura často měnila, docházelo ke vzniku, později slučování a zániku některých institucí. V 90. letech se počet mateřských škol pohyboval v rozmezí 10 až 20 tříd s celkovou kapacitou až 532 dětí. Od roku 2001 fungují ve Šternberku 2 ředitelství mateřských škol - Komenského a Nádražní. Každé ředitelství má několik odloučených pracovišť. V roce 2004 bylo ve městě celkem 14 tříd mateřských škol, z toho 2 speciální logopedické. V roce 2013 byl ukončen provoz pracoviště Hvězdné Údolí, v září 2013 byl zahájen provoz nového pracoviště Světlov, které bylo sloučeno s MŠ Nádražní, Oblouková a U Dráhy do jedné příspěvkové organizace. V současné době je struktura mateřských škol ve městě Šternberk následující:

- ředitelství Komenského: 5 běžných tříd, 2 třídy logopedické a pracoviště Horní Loděnice,
- ředitelství Nádražní - pracoviště U Dráhy (2 třídy), pracoviště Oblouková (2 třídy), pracoviště Nádražní (2 třídy), pracoviště Světlov (4 třídy).

Třídy se naplňují do počtu 24 dětí, Město Šternberk může povolit výjimku až na 28 dětí. Do školního roku 2007/2008 byla kapacita mateřských škol dostačující. Průměrná naplněnost se pohybovala kolem 315 dětí, tedy cca 84% obsazenost celkové kapacity. V posledních letech dochází k mírnému nárůstu počtu dětí v MŠ, zejména z důvodu zvýšené porodnosti. Nejvíce dětí se narodilo v roce 2009, v současné době tak tyto ročníky nastupují do MŠ. V dalších letech bude následovat pokles jejich počtu.

Vývoj počtu a kapacity základních škol reagoval na vývoj v mateřských školách. V roce 1995 mělo město tři základní školy (1 – 9. ročník) a jednu školu pouze prvního stupně (1 – 5. třídu). Jednalo se o ZŠ v místní části Dalov, jejíž obsazenost se pohybovala pod kapacitou 550 žáků. Celkový počet dětí ve třídách ZŠ se zvyšoval až do roku 1998/1999 a následně opět klesal až do roku 2010. Ve školním roce 2013/2014 navštěvuje ZŠ Svatoplukovu celkem 486 žáků umístěných v 19 třídách (kapacita školy 510 žáků), ZŠ Dr. Hrubého má 545 žáků ve 22 třídách (kapacita školy 600 žáků) a ZŠ nám. Svobody navštěvuje 348 žáků v 16 třídách (kapacita školy 540). Celková kapacita základních škol je 1650 žáků. Zároveň ve městě funguje praktická a speciální Základní škola Šternberk na Olomoucké ulici, která se v r. 2008

sloučila se Základní školou při Psychiatrické léčebně Šternberk. Celková kapacita školy je 130 žáků. Do všech ZŠ nastoupilo ve školním roce 2013/2014 celkem 177 nových žáků.

Ve městě Šternberk se také nacházejí dvě instituce středního vzdělávání. Gymnázium Šternberk, příspěvková organizace Olomouckého kraje vyučuje studenty na čtyřletém i osmiletém studijním oboru. V září 1992 byla zřízena dvojjazyčná česko-německá sekce gymnázia, která byla druhá na Moravě. Město mělo také dvě samostatná střední odborná učiliště - SOU lesnické a strojírenské. V roce 2005 došlo k jejich sloučení a vzniku Střední odborné školy lesnické a strojírenské. Tato SOŠ nabízí svým studentům ze vzdálenějších míst také ubytování v domově mládeže, který byl otevřen v roce 1991 při tehdejší SOU lesnickém.

V současné době je vzdělávání dětí a žáků ve městě zajišťováno 18 třídami mateřských škol, čtyřmi dvoustupňovými základními školami a dvěma středními školami – viz tabulka 2.3. Základní a mateřské školy zřizuje město Šternberk, zřizovatelem středních škol je Olomoucký kraj. V rámci všech základních škol jsou provozovány školní družiny. Dalšími školskými zařízeními ve Šternberku jsou Základní umělecká škola, Dům dětí a mládeže a Školní jídelna, příspěvková organizace, která zajišťuje stravování dětí a žáků mateřských a základních škol včetně jejich zaměstnanců. Přehled současných školských zařízení ve Šternberku včetně jejich kapacity a obsazenosti je uveden v tabulce níže.

Tabulka 2.3: Přehled školských zařízení ve Šternberku v roce 2013

Typ školy	Název školy	Obsazenost	Kapacita
mateřské školy:			
	Mateřská škola Komenského 44	-	164
	Mateřská škola Nádražní 7	196	196
	Mateřská škola Světlov (od r. 2013)	-	112
základní školy:			
	Základní škola Šternberk, Olomoucká 76	90	130
	Základní škola Dr. Hrubého 2	545	600
	Základní škola náměstí Svobody 3	348	540
	Základní škola Svatoplukova 7	486	510
střední školy:			
	Gymnázium Šternberk	-	702
	Střední odborná škola lesnická a strojírenská	-	647
ostatní školská zařízení:			
	Základní umělecká škola	-	600
	Dům dětí a mládeže	-	1 100
	Školní jídelna	-	-

Zdroj dat: Rejstřík škol a školských zařízení, informace poskytnuté školami a MěÚ Šternberk, 2013

Infrastruktura zdravotnických služeb

Šternberk má poměrně velkou základnu zdravotnických zařízení. Nachází se zde nově zrekonstruovaná Nemocnice Šternberk, která má také rehabilitační oddělení, Psychiatrická léčebna Šternberk, která je jedna z největších v ČR, ústav sociální péče pro děti i dospělé a Záchytná stanice. Tyto zdravotní instituce mají nadregionální význam, a jsou dostupné pro

široké okolí. Svou velikostí a kapacitou se významně podílejí na zaměstnanosti obyvatel města.

Kromě těchto zdravotnických zařízení se ve Šternberku nachází několik ordinací praktických lékařů, ordinací stomatologů, gynekologů a dalších specialistů, zařízení lékárenské péče (lékárny) – viz tabulka níže.

Tabulka 2.4: Zdravotnická zařízení ve Šternberku v roce 2011

Typ zdravotnického zařízení	Počet
Nemocnice	1
Detašované pracoviště nemocnice	1
Samost.ord.prakt.lék. pro dospělé	7
Samost.ord.prakt.lék. pro děti a dorost	4
Samost.ord.prakt.lék. stomatologa	10
Samost.ord.prakt.lék. gynekologa	3
Samost.ord.lékaře specialisty	16
Ostatní samostatná zařízení	12
Zařízení lékárenské péče (lékárny)	8
Detašované pracoviště střediska záchranné služby a rychlé zdravotnické pomoci	1

Zdroj: CSÚ, MOS

Infrastruktura sociálních služeb

Zařízení a poskytovatelé sociálních služeb mají ve Šternberku dlouhou tradici. Ve městě jsou poskytovány sociální služby téměř všech typů. Jedná se o pobytové sociální služby i služby sociální prevence. Jsou zde nabízeny čtyři terénní programy, tři sociálně aktivizační služby, působí zde odborná sociální zařízení a Azylový dům. Sociální služby jsou úzce napojeny na zdravotnická zařízení. Koordinaci aktivit a spolupráci mezi všemi aktéry působícími v sociálně-zdravotnické oblasti řídí a plánuje město prostřednictvím zpracovaného Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb Šternberska na období 2013 – 2016. Za aktivní přístup v komunitním plánování bylo město oceněno Krajským úřadem.

Tabulka 2.5: Sociální služby ve Šternberku v roce 2013

Sociální služba	Počet zařízení
Odborná sociální zařízení	1
Terénní programy	4
Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi	3
Azylové domy	1

Zdroj dat: Regionální informační servis RIS, k 1. 1. 2013

Sociální služby zaměřené na sociálně vyloučené obyvatelstvo poskytují především:

- Poradna pro občanství, občanská a lidská práva Šternberk – město je s ní nejvíce spokojeno – dluhové poradenství
- Charita Šternberk – zaměřená na mládež a děti – provozují službu službu Jiloro – Srdíčko, sociálně aktivizační službou pro rodiny s dětmi zaměřenou na podporu a pomoc sociálně znevýhodněným rodinám s dítětem do 8 let věku.
- Ecce homo Šternberk, o.s.
- Společenství Romů na Moravě – nyní nejsou moc aktivní, pouze okrajová pomoc.

Přehled všech poskytovatelů sociálních služeb působící ve Šternberku včetně popisu jejich činností je uveden v Příloze 2.

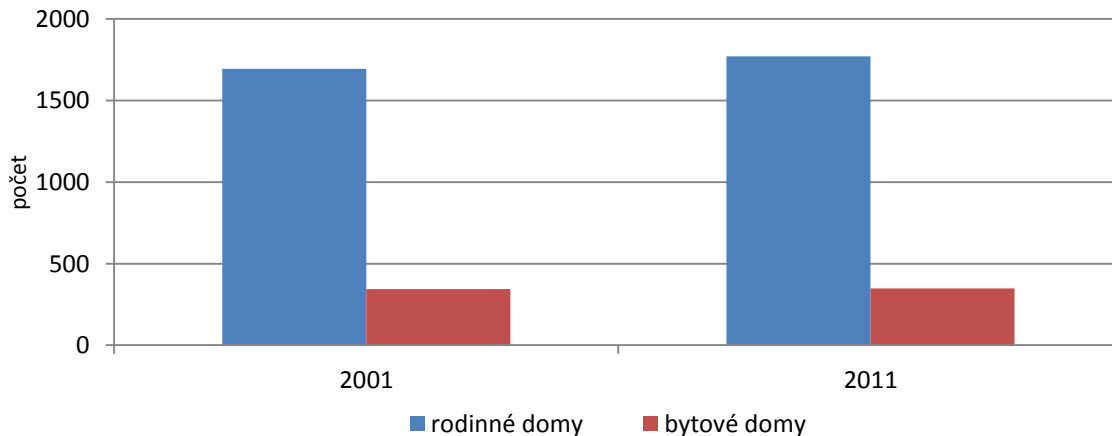
Ve městě jsou pro jednotlivé sociální skupiny obyvatel nabízeny také **pobytové služby**. V Dalově se nachází Azylový dům pro matky, otce a děti s kapacitou 36 osob. Je zde poskytována mateřská škola pro děti z azylového domu, dluhové poradenství a logopedie. V tomto domě žijí také lidé romského etnika, ale mnoho z nich často nedodrží pravidla a řád, a proto zde dlouho nevydrží a odcházejí. Podobný problém vedl k zavření Azylového domu určeného pro lidi bez domova. Krajská příspěvková organizace Vincentinum otevřela v nedávně době nové chráněné bydlení. Byty určené pro klienty organizace (osoby mentálně postižené včetně přidružených smyslových a tělesných vad) byly zakoupeny a zrekonstruovány Olomouckým krajem v rámci pilotního projektu ministerstva práce a sociálních „Podpora transformace sociálních služeb“, financovaného z ESF. V současné době ve městě vzniká odlehčovací služba pro seniory, která bude poskytována příspěvkovou organizací Sociální služby Šternberk.

Ve městě výrazně chybí dům na půl cesty pro lidi z azylových domů. Většina lidí z ubytovaných v azylových domech má dluhy a sami se z této situace nedokážou dostat.

2.3 Bytový a domovní fond

Na území města Šternberk se k 1. 1. 2011 nacházelo 2 327 domů, z nichž bylo 2 165 obytných. Z hlediska charakteru převažují rodinné domy, jejichž počet mezi roky 2001 a 2011 mírně stoupl. Výstavba bytových domů probíhala pomalu zejména na náklady soukromých investorů (např. bytové domy Kaskády Šternberk, U vrby a další.)

Graf 2.5: Struktura bytového fondu



Zdroj: ČSÚ, SLDB 2001, 2011

Struktura vlastnictví bytu je graficky znázorněna v tabulce níže. Celkový počet bytů se v období let 2001 až 2011 nezměnil. Změnila se ale vlastnická struktura bytového fondu. V roce 2001 převažovaly byty ve vlastním domě a byty nájemní. Do roku 2011 došlo k největšímu nárůstu bytů v osobním vlastnictví (více než trojnásobně), poklesl počet bytů družstevních a nájemních přibližně o 39 %). To souvisí s výrazným odprodejem městských bytů soukromým osobám.

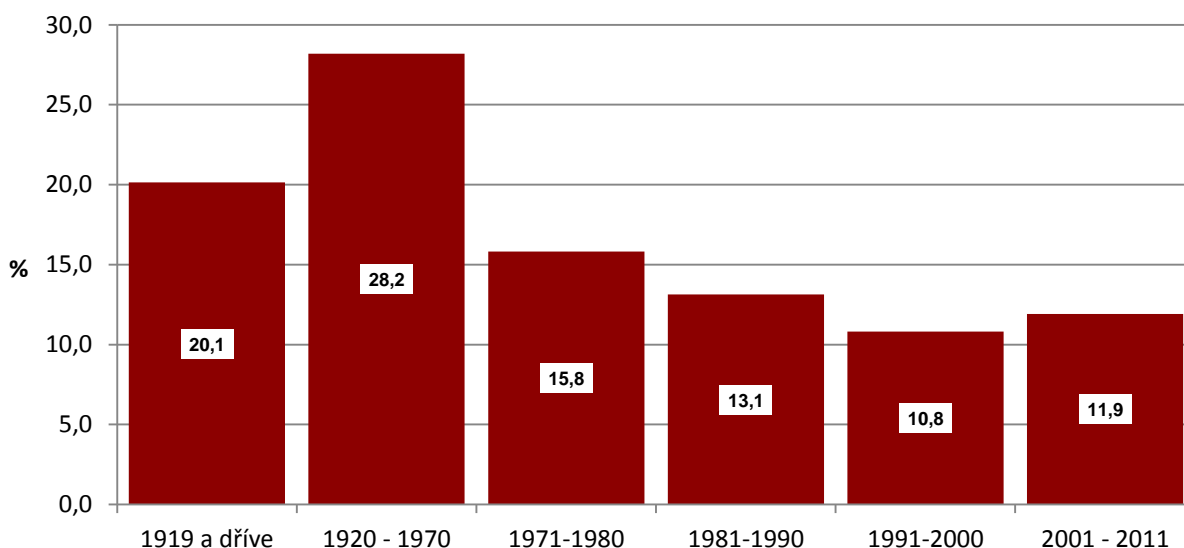
Tabulka 2.6: Vlastnictví bytů ve Šternberku

Právní důvod užívání bytu	2001	2011	Rozdíl	Rozdíl v %
Byt ve vlastním domě	1660	1750	90	5,4
Byt v osobním vlastnictví	304	1258	954	313,8
Byt nájemní	1702	1040	-662	-38,9
Byt družstevní	998	600	-398	-39,9
Celkem	4664	4648	-16	-0,3

Zdroj: ČSÚ, SLDB 2001, 2011

Většina domů ve městě byla postavena do 70. let 20. století (téměř 50 % z celku). To poukazuje na poměrně zastaralý domovní fond, k čemuž nepřispívá ani zpomalení výstavby v posledních třech desetiletích až do roku 2000. V posledních letech došlo k mírnému oživení výstavby vyvolané hlavně stavebním boomem v období před nástupem globální hospodářské krize, která oblast stavebnictví a realitní trh výrazně postihla. Podrobnější struktura obydlých domů ve městě je zachycena v grafu 2.6. Pokud nebude probíhat výraznější výstavba nových domů, nebo stávající bytové domy nebudou rekonstruovány a revitalizovány, bude to pro město znamenat chátrající bytový fond a zhoršení podmínek pro život místních obyvatel.

Graf 2.6: Struktura obydlých domů podle období výstavby



Zdroj: ČSÚ, SLDB, 2011

2.4 Dopravní dostupnost a obslužnost území

Dopravní dostupnost je díky poloze města dobrá. Šternberkem prochází silnice 1. třídy č. 46 vedoucí z Opavy do Olomouce, od které je Šternberk vzdálen 19 km, v dojížděkové vzdálenosti do 20 minut. V Olomouci se silnice napojuje na dálnici směrem na Ostravu, Brno, případně Prahu, Vídeň a Bratislavu. Důležité je také napojení na město Uničov, po silnici 2. třídy č. 444 a 446 (25 minut jízdy autem), a Litovel, po silnici 2. třídy č. 447 (30 minut jízdy).

Železniční spojení je dostatečné. Městem prochází vlaková trať č. 290, vedoucí z Šumperku přes Uničov a Šternberk do Olomouce, kde je hlavní přestupní uzel na vlaky do všech geografických směrů. Spojení s okolními městy zprostředkovává vlakové a autobusové nádraží, veřejnou dopravu v rámci města okolí zajišťují autobusovými linkami společnosti

Connex Morava, a.s. a Vojtila Trans s.r.o. Dálkové autobusové linky spojují Olomouc, Rýmařov, Opavu, Uničov a Litovel. Těmi je možné dostat se z autobusového nádraží do Olomouce za 20 minut, z okrajových částí jízda trvá cca hodinu.

Mezi Šternberkem a Olomoucí je poměrně vysoká frekvence veřejné dopravy. Vlaky a autobusy jezdí v období ranní a odpolední špičky v rozmezí 15 minut, mimo špičku je spojení méně časté, ale pro potřeby města dostačující. Celkově jede ze Šternberka směrem na Olomouc 22 vlakových a 25 autobusových spojů denně. Spojení do ostatních okolních měst je dle potřeby také dostačující.

Dopravní infrastruktura je v relativně dobrém stavu, silnice jsou průběžně opravovány. V roce 2011 bylo v těsné blízkosti původního autobusového nádraží postaveno nové, které se nyní nachází v sousedství vlakové nádraží. Vzdálenost mezi nádražími a centrem města je 1,7 km.

3 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍHO VYLOUČENÍ VE ŠTERNBERKU

3.1 Identifikace sociálně vyloučených lokalit

Při identifikaci vyloučených lokalit a osob ohrožených sociálním vyloučením budeme vycházet ze zjištěných informací i z informací z dříve zpracovaných studií – Situační analýzy ORP Šternberk, Zprávy z evaluace č. 3, obě vzniklé v rámci individuálního projektu Olomouckého kraje „Zajištění integrace příslušníků romských komunit“, a z přihlášky obce Šternberk pro spolupráci s Agenturou pro sociální začleňování (ASZ).

Podle zákona o sociálních službách č.108/2006 Sb. je sociálním vyloučením rozuměno vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace. Sociálně vyloučení jedinci jsou obyvatelé/občané dané společnosti, kteří z důvodů, které nemají sami pod kontrolou, nemohou participovat na obvyklých aktivitách, k nimž by je jejich občanství opravňovalo a na něž aspirují. Předpokládá se přitom nejenom existence práva těchto jedinců na integraci ale také existence jejich vlastní vůle být integrován.⁶⁷

Proces sociálního vyloučení je primárně důsledkem chudoby a nízkých příjmů, k jeho prohlubování přispívají i další faktory, jako je nízká vzdělanost, diskriminace, či špatné životní podmínky. Projevem sociálního vyloučení je především dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na sociálních dávkách, život v prostorově vyloučených částech obcí/měst, nízká kvalifikace, život bez přístřeší, ztráta sebeúcty apod.⁸ Zatímco však „sociálně vyloučení obyvatelé“ se již vyskytují na „okrajích“ společnosti a vykazují hlavní znaky sociálního vyloučení, definice osob „ohrožených sociálním vyloučením“ zahrnuje obyvatele, kteří se vlivem okolností ocitli ve složité sociální situaci a hrozí, že by se tato situace mohla dále prohlubovat až k sociálnímu vyloučení. Proto mezi osoby potenciálně ohrožené sociálním ohrožením ve městě Šternberk nelze řadit pouze etnické skupiny (převážně romské menšiny), ale sociálně ohrožené může být také majoritní obyvatelstvo, které vykazuje výše zmíněné charakteristiky. Pokud jako hlavní důvod pro sociální odloučení budeme považovat ztrátu zaměstnání, mezi hlavní skupiny potenciálně ohrožené sociálním vyloučením patří osoby zdravotně postižené, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby bez vzdělání, rodiny a osoby s nízkým příjmem či životním minimem, matky s dítětem, nezaměstnané osoby v předdůchodovém věku.

Podle oslovených respondentů z řad veřejné správy (Úřad práce, Městský úřad) a neziskových organizací poskytujících sociální služby jsou sociálně vyloučené lokality a osoby vykazující známky ohrožení sociálním vyloučením tvořeny převážně skupinami romského etnika. Většina majoritního obyvatelstva ohrožena sociálním vyloučením není. Ve městě se sice nachází sociálně slabší obyvatelstvo (nízkopříjmové rodiny, skupiny znevýhodněných, dlouhodobě nezaměstnaní apod.), kteří často pobírají sociální dávky hmotné nouze, ale typicky sociálně vyloučené lokality se zhoršeným stavem bydlení, špatnými hygienickými

⁶ Zákon o sociálních službách č.108/2006 Sb;

⁷ Mareš, P., Sirovátka, T. Sociální vyloučení (exkluze) a sociální začleňování (inkluzie) – koncepty, diskurz, agenda

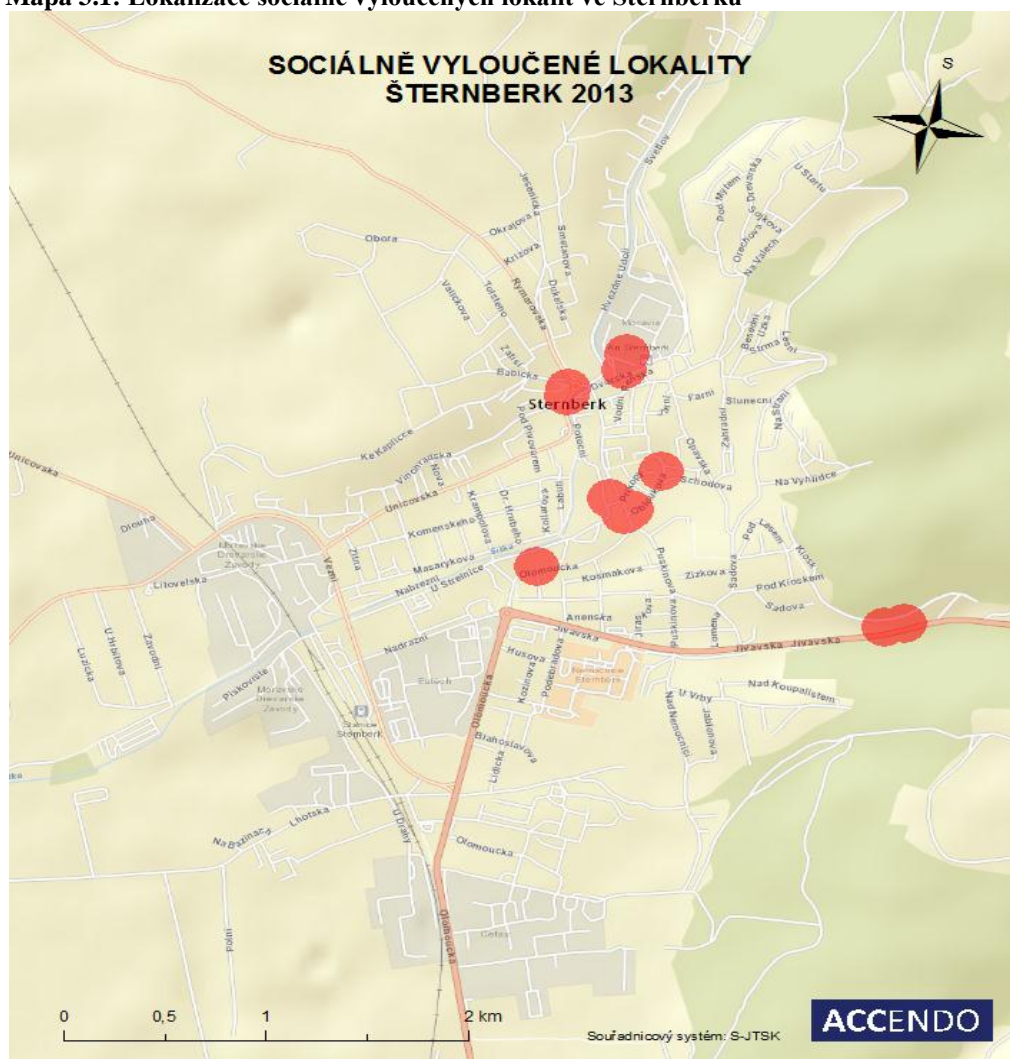
⁸ Ministerstvo vnitra České republiky. Identifikace zásadních problémů v oblasti sociálního vyloučení

a životními podmínkami, jsou obydleny zejména Romy. Při terénním šetření však byly osloveny obě tyto skupiny.

Ve městě Šternberk se ve většině případů nejedná o prostorově vyloučené lokality, ale jsou to spíše jednotlivé budovy umístěné převážně v centru města s dobrou dopravní dostupností i dostupností všech služeb. Pouze lokalita Jívavská je prostorově vyloučena mimo městské centrum, což má určité specifické důsledky pro obyvatele. Jedná se o horší dostupnost služeb (i když tito obyvatelé mají osobní automobily), problematickou dopravu terénních sociálních pracovníků do této lokality, menší intenzitu policejního dohledu apod. Z důvodu absence přímé kontroly nad touto lokalitou, zde může docházet ke kumulaci rizikových jevů, případně k trestné činnosti, proto by měla být snaha místních představitelů vést k zesílení dohled městské policie. Sociálně vyloučené budovy (domy) jsou situovány zejména na ulicích:

- Bezručova
- Jívavská
- Olomoucká
- Oblouková
- Uničovská
- Dvorská

Mapa 3.1: Lokalizace sociálně vyloučených lokalit ve Šternberku



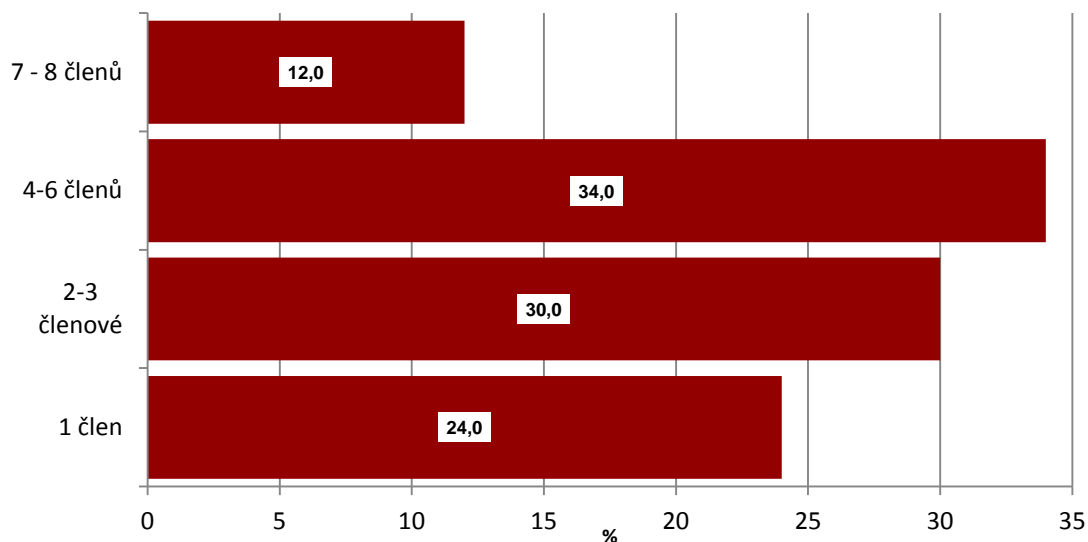
Sociálně vyloučené (nejen romské) obyvatelstvo obývá i další lokality. Jedná se však především o jednotlivé domácnosti, které z hlediska města a v kontextu výše zmíněných lokalit nejsou tolik „problémové“, ale do průzkumu byly na základě doporučení místních aktérů také zahrnuty. Průzkum proběhl např. v soukromém domě U horní brány, kde ještě donedávna bydlely majoritní rodiny, které se však po přistěhování jedné romské rodiny začaly stěhovat pryč a je předpoklad, že zde bude probíhat další stěhování Romů, což vytváří do budoucna potenciální sociálně vyloučenou lokalitu s koncentrací problémů. Zda se jedná o záměr majitele domu nebylo zjištěno.

3.2 Struktura sociálně vyloučených obyvatel

Celkový počet obyvatel v těchto lokalitách (domech) je složité přesně určit, neboť ne všichni nám umožnili přístup do svých domácností a během dne jednotlivé osoby mezi lokalitami často migrují. Ačkoliv se z rozhovorů s respondenty nepodařilo zjistit, kolik obyvatel u nich žije bez ohlášeného trvalého bydliště, zcela určitě se takové osoby ve městě nacházejí. Zpráva z přihlášky obce Šternberk do spolupráce s ASZ hovoří o cca 105 osob žijících v pěti nejproblémovějších vyloučených lokalitách, Situační analýza ORP Šternberk odhaduje počet obyvatel těchto lokalit na 112. Z provedeného terénního šetření vyplývá, že v navštívených domácnostech žije 172 osob, přičemž cca 15 – 28 osob není romského etnika. Reálný počet sociálně vyloučených obyvatel se bude pohybovat nad 200.

Na jednu domácnost připadá průměrně 3,4 osob (při počtu 50 oslovených domácností). Nejmenší domácnost je jednočlenná, největší má 8 členů. Nejvíce domácností je tvořeno 4 až 6 členy (34 %), dvou až tříčlenných domácností je 30 %, jednočlenných domácností je 1/5 ze všech a domácností s více než 7 členy je pouze 12 %.

Graf 3.1: Struktura domácností podle počtu členů v %

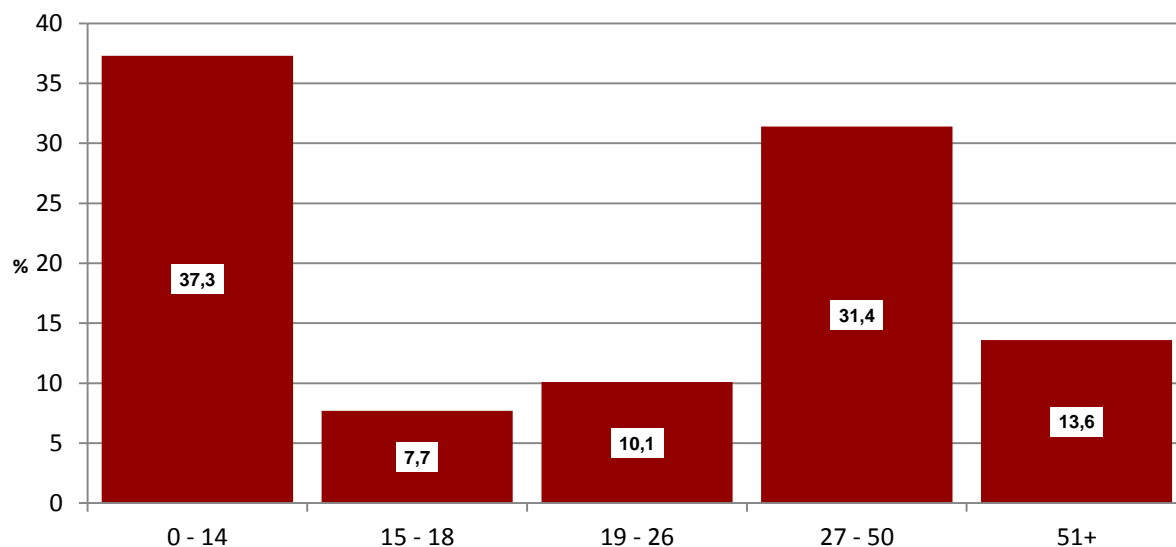


Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Ve **věkové struktuře** všech obyvatel domácností vyloučených lokalit je převaha nezletilých dětí do 14 let věku, kterých je 63, což je více než 1/3 z celkového počtu zjištěných SVO. Tato „dětská“ skupina bude v budoucnu ohrožena stejnými problémy jako jejich rodiče. Proto by už nyní měly být aktivity zaměřeny také na ni. Druhou nejvýraznější věkovou kategorií jsou obyvatelé mezi 27 a 50 rokem života (31,4 %). Relativně menší zastoupení oproti většinové

společnosti je ve věkové kategorii nad 50 let, což potvrzuje vyšší míru porodnosti u této skupiny. Průměrný věk všech obyvatel lokalit je 26,3 let, průměrný věk dospělých osob je 39,7 let. Nejvíce má domácnost 5 dětí, některé domácnosti jsou bezdětné.

Graf 3.2: Věková struktura všech členů oslovených domácností



Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Vzdělanostní struktura všech členů oslovených domácností vykazuje velice nízkou úroveň. Většina sociálně vyloučených obyvatel (81,9 %) má pouze základní vzdělání. Pouze 15 % dokončilo střední školu bez maturity a má výuční list. Nejmenší podíl osob je se středoškolským vzděláním s maturitou. Podrobnější informace o vzdělanostní struktuře všech členů oslovených domácností jsou zobrazeny v Příloze 3.

Podobnou vzdělanostní úroveň vykazují také oslovení respondenti. Opět převažuje základní vzdělání (2/3 všech dotázaných). Srovnání obou pohlaví ukazuje na vyšší počet mužů se středním vzděláním bez maturity a vyšší počet žen se základním a neukončeným vzděláním. Muži tak mají nepatrně vyšší vzdělanostní úroveň než ženy, což je dáno jejich brzkým nástupem na mateřskou dovolenou, často před dovršením 18 let.

Tabulka 3.1: Vzdělanostní struktura oslovených respondentů

Nejvyšší ukončené vzdělání	Vzdělání		Pohlaví	
	Počet	Podíl v %	Muž	Žena
základní vč. neukončeného	37	74,0	17	20
střední bez maturity	11	22,0	8	3
střední s maturitou	2	4,0	1	1
celkem	50	100,0	26	24

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Národnostní struktura základního souboru 50 oslovených respondentů je uvedena v Tabulce 1.7. Podobnou strukturu mají také navštívené domácnosti. Převážná většina SVO je české národnosti, pouze tři jedinci se hlásí k národnosti polské nebo slovenské. Absence romské národnosti je zajímavá a vypovídá o tom, že pokud se občané narodí, vyrůstají a dlouhodobě žijí v České republice, automaticky se hlásí k české národnosti.

Tabulka 3.3: Národnostní struktura všech členů oslovených domácností

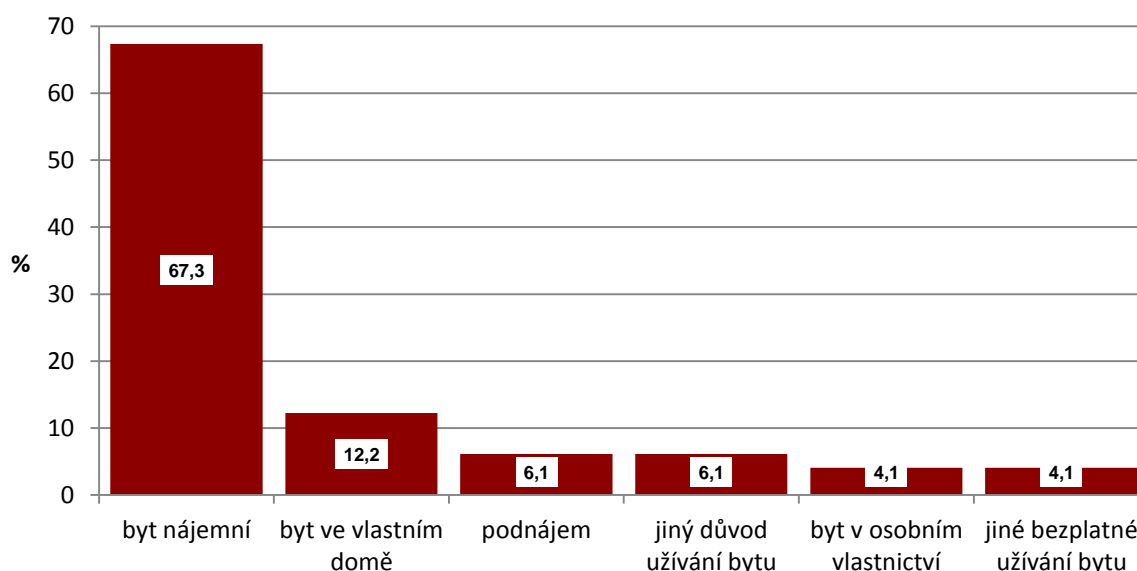
Národnost (občané starší 15 let)	Počet	Podíl %
česká	104	97,2
polská	1	0,9
slovenská	2	1,9
celkem	107	100

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Pozn.: Započítání obyvatel starší 15 let, kteří odpověděli na tuto otázku

3.3 Bydlení ve vyloučených lokalitách

Většina domácností je silně zatížena vysokými náklady na bydlení, které jsou jedním z důvodu jejich zadlužení. Výše zadlužení domácností je silně ovlivněna typem užívání bytů, ve kterých bydlí většina oslovených respondentů. Jedná se především o byty nájemní (67,3%), které vlastní soukromá osoba. Podle zjištění je majitelem některých bytových domů Rom, který takto pronajímá bydlení dalším romským obyvatelům. Ve vlastním bytě nebo domě bydlí 12,2 % respondentů. Mezi lokalitami byly zaznamenány velké rozdíly ve způsobu užívání bytů. V nájemních bytech bydlí všichni obyvatelé lokalit Bezručova, Olomoucká a Uničovská. Průzkumem však nebylo prokázáno, zda těmto obyvatelům tento způsob bydlení způsobuje dluhy na nájmech. Nicméně byly zaznamenány stížnosti některých respondentů na nepřiměřeně vysoké nájemy, které jsou po nich požadovány. V lokalitě Jívavská převažuje také nájemní bydlení, jedna rodina bydlí v bytě v osobním vlastnictví. Různá struktura právního užívání bytů je v lokalitách Dvorská (byt ve vlastním domě, jiné bezplatné užívání bytu, nájemní, jiný nespecifikovaný typ užívání bytu) a Oblouková (byt ve vlastním domě, v osobním vlastnictví, nájemní, podnájemní, jiný nespecifikovaný typ užívání bytu). V ostatních oslovených domácnostech bydlící mimo tyto lokality převažuje nájemní a podnájemní bydlení.

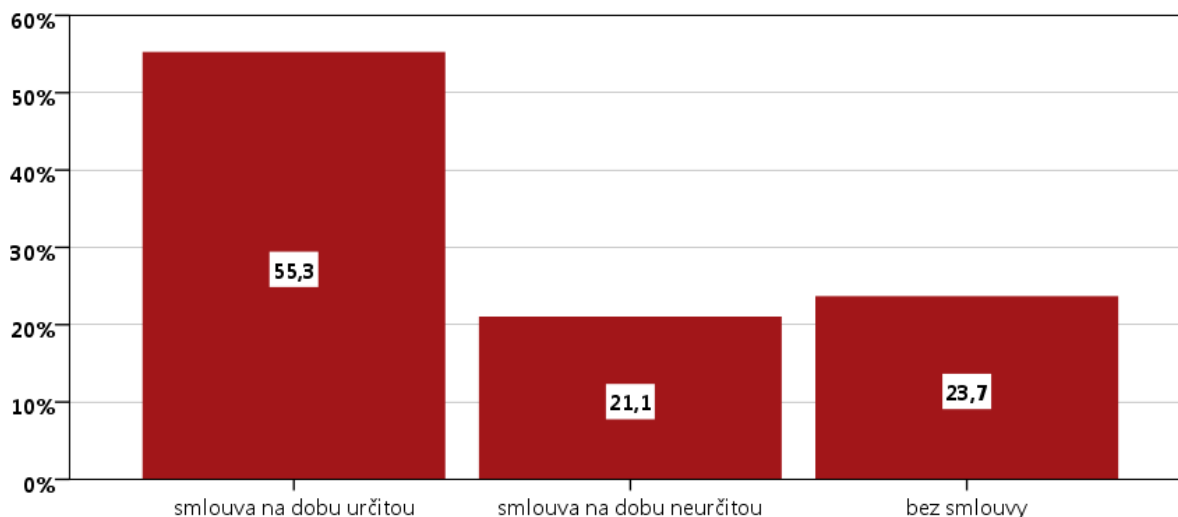
Graf 3.3: Způsob užívání bytu v oslovených domácnostech

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Více než polovina domácností (55,3 %) má smlouvu na dobu 1 roku. I přesto, že dle odpovědí je tato smlouva často prodlužována, žijí tito obyvatelé ve velké nejistotě, zda jim bude prodloužena. Větší jistotu bydlení má 21 % domácností, které mají smlouvu na dobu

neurčitou. Téměř ¼ domácností nemá uzavřenou žádnou smlouvu o ubytování (pronájmu/podnájmu). Toto je jeden z důvodů, proč je složité monitorovat počet domácností a obyvatel v sociálně vyloučených lokalitách ve Šternberku.

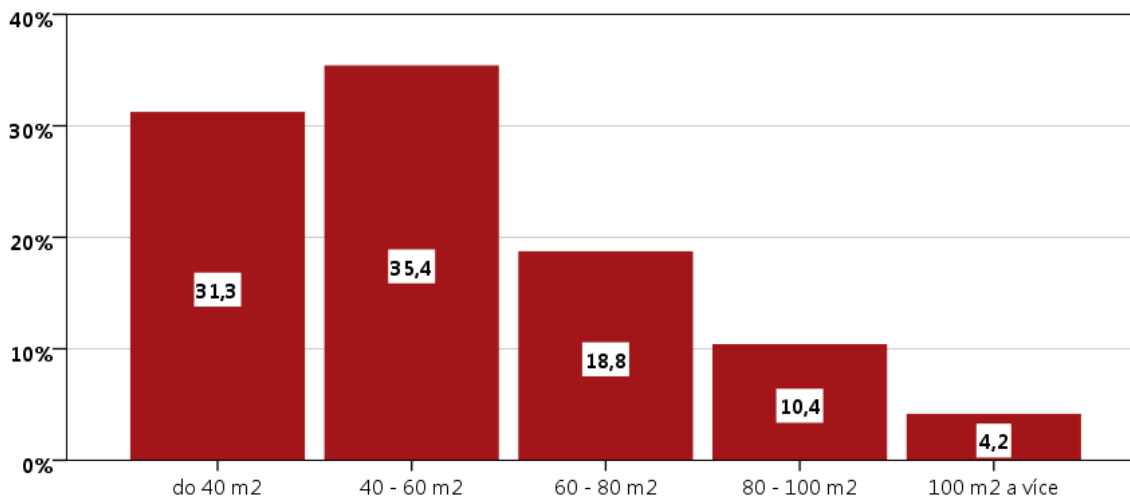
Graf 3.4: Délka nájemní smlouvy v oslovených domácnostech



Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Většina bytů (36), ve kterých bydlí oslovené domácnosti má jednu až dvě obytné místnosti, pouze tři domácnosti obývají byt o 4 a více místností, z toho 2 mají 6 a více členů. Nejvíce domácností žije v bytě o velikosti 40 – 60 m². Více než 30 % respondentů bydlí v nejmenším bytě do 40 m². V bytech s metráží nad 80 m² bydlí celkem 7 domácností.

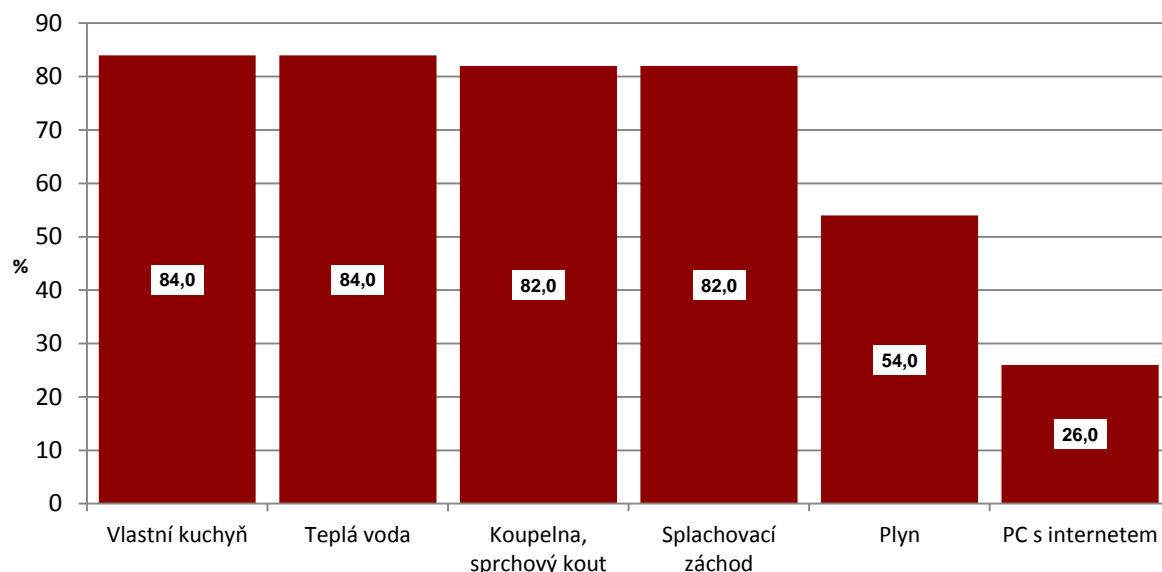
Graf 3.5: Rozloha bytů oslovených domácností



Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Základní vybavenost jednotlivých bytů je poměrně dobrá. Více než 80 % bytů má vlastní kuchyň nebo kuchyňský kout, tekoucí teplou vodou, vlastní koupelnu, případně sprchový kout a vlastní splachovací záchod. Na plyn je napojeno výrazně méně domácností (54 %). Většina domácností nemá osobní počítač ani připojení k internetu, což ve svém důsledku znemožňuje těmto občanům hledání zaměstnání přes web. Znalost užívání a ovládání počítače je však minimální.

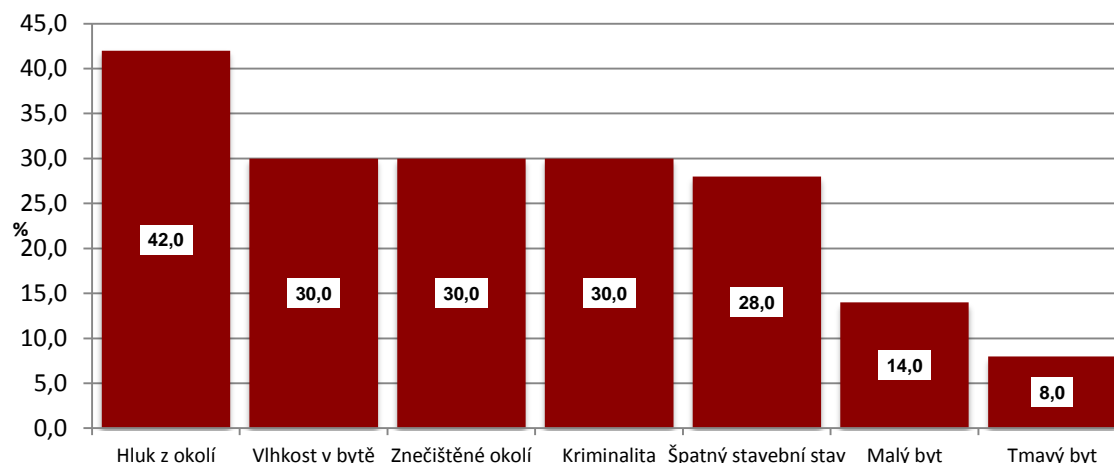
Graf 3.6: Vybavenost bytů oslovených domácností



Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Přestože je kvalita bydlení mezi jednotlivými lokalitami výrazně rozdílná, většina obyvatel se shoduje, že jejich bydlení není ideální a nejsou s ním příliš spokojeni. Zejména bydlení v lokalitě Olomoucká 18 a 36 je na nízké úrovni, domy jsou ve špatném stavebním stavu, zapáchající, obyvatele trápí vlhkost a celkové prostředí je zanedbané. V případě nájemního bydlení by měli tuto situaci řešit vlastníci domů, kteří však často nemají jakýkoliv zájem do oprav investovat. Finanční možnosti samotných obyvatel nedávají prostor pro změnu ani v dílčích opravách, obyvatelé působí smířeně se svou současnou situací. Některé domy jsou oproti tomu v poměrně dobrém technickém stavu – např. v domě na ulici Bezručové je nově opravená fasáda, nicméně problémy v bytě zůstávají. Nejčastěji uváděným problémem s bydlením je hluk z okolí, neboť většina domů se nachází v centru města, kde je zvýšený pohyb aut a osob. Často je však hluk vyvolán zejména obyvateli daného domu. Mnoho lidí si také stěžovalo na vlhkost v bytě, znečištěné okolí a drobnou kriminalitu, která je podle respondentů vyvolána přítomností dvou znesvářených romských rodin ve městě, které proti sobě bojují a vzájemně se napadají (podrobnější rozbor této situace je popsán ve Zprávě z evaluace č. 3 vytvořené v rámci individuálního projektu Olomouckého kraje „Zajištění integrace příslušníků romských komunit“). Přestože stavební stav jednotlivých domů je poměrně špatný, nespokojenost s tímto stavem vyjádřilo pouze 28 % respondentů. Podobně je tomu v otázce malých bytů, ve kterých bydlí poměrně hodně obyvatel. Přestože je technický a stavební stav domů špatný, samotné byty jsou poměrně čisté a uklizené.

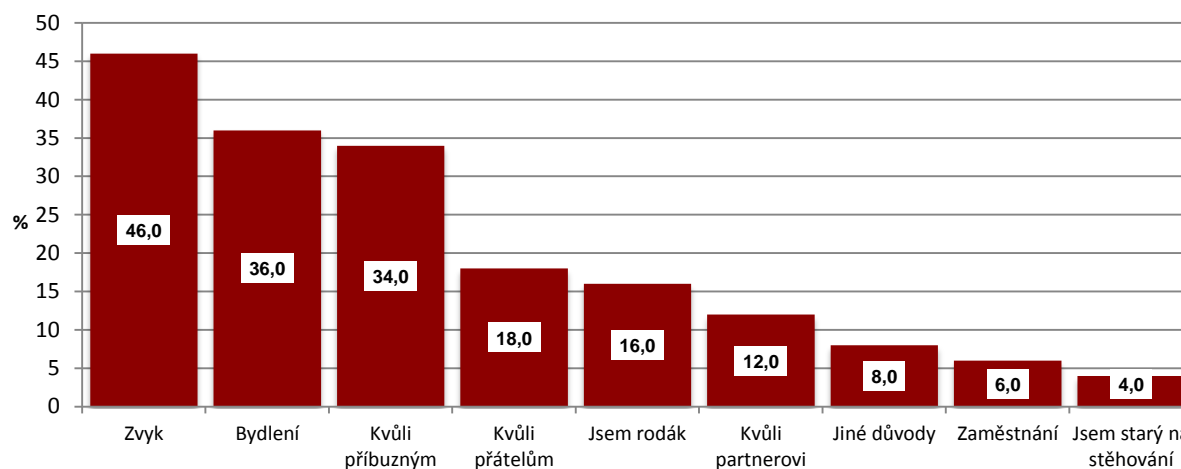
Graf 3.7: Problémy s bydlením v oslovených domácnostech



Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Podmínky pro život nejsou v těchto lokalitách ideální, o stěhování do jiného místa uvažuje ale pouze 1/4 respondentů. Většina z oslovených (76 %) se z lokality stěhovat nechce. Hlavním důvodem je zvyklost na místo bydliště, blízkost příbuzných a přátel. Překvapivé je, že 36 % osob uvedlo bydlení jako důvod, proč se nechtějí stěhovat. Z toho vyplývá, že ačkoliv jsou bytové podmínky špatné, respondenti preferují raději jistotu jakéhokoliv bydlení, než nejisté stěhování jinam. Na druhou stranu důvodem pro ty občany, kteří uvažují o stěhování, je nalezení zaměstnání a lepší bydlení.

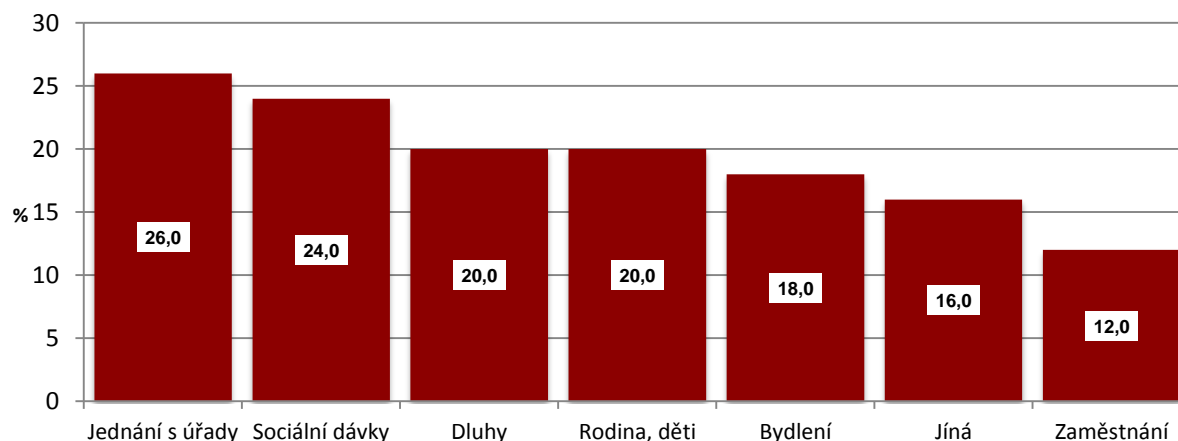
Graf 3.8: Důvody, proč osloveni respondenti zůstávají v lokalitě



Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

54 % ze všech respondentů uvedlo, že využívá nebo v poslední době využilo sociálních služeb, především terénních pracovníků, kteří je pravidelně navštěvují. Nejčastěji jsou využívány služby sociálních pracovníků při doprovodu a jednání s úřady a vyřizováním sociálních dávek. Respondenti oceňují také pomoc při řešení jejich zadlužení (zejména pracovníci Poradny pro občanství, občanská a lidská práva a Ecce Homo Šternberk). Kladně hodnocena byla také pomoc Charity v otázce péče o děti a možnosti navštěvovat školku Jiloro. Jednotlivé osoby byly spokojeny také s využitím pečovatelských, zdravotnických a probačních služeb, které jim byly poskytovány terénně.

Graf 3.9: Oblasti spolupráce terénních pracovníků s oslovenými respondenty



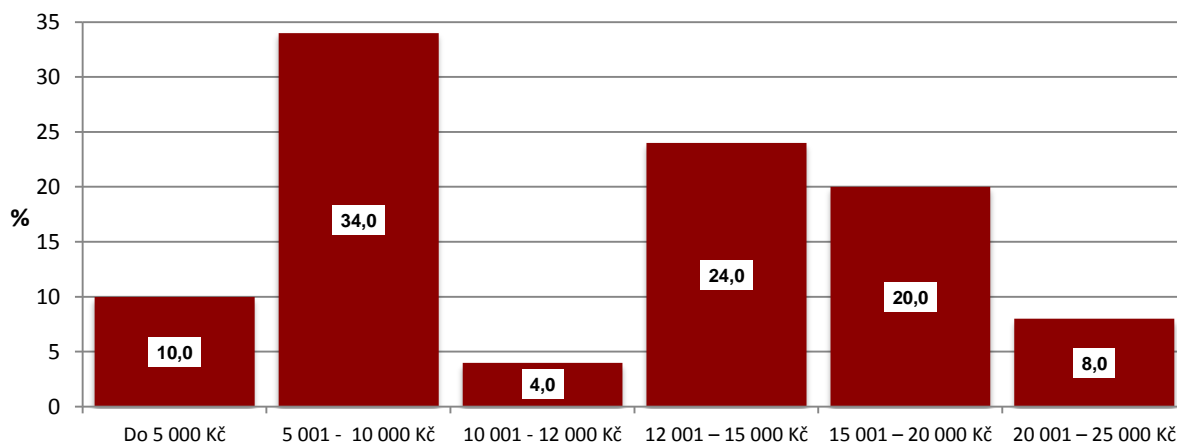
Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Podle lokálních aktérů pro zlepšení současného stavu s bydlením u sociálně vyloučených obyvatel chybí ve městě sociální bydlení. Pracovnice zastupující jednu neziskovou organizaci ve městě uvedla, že „není zde dostačující a cenově dostupné bydlení, které by bylo dostupné pro sociálně vyloučení. Týká se to také lidí, kteří jsou bez domova, kteří nemají rodinné zázemí, nedosáhnou na samostatné bydlení. Mělo by se zorganizovat nějaké Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež ze sociálně slabých rodin.“

3.4 Struktura příjmů a výdajů osob z vyloučených lokalit

V dotazníkovém šetření mezi domácnostmi bylo zjišťováno, s jakým rodinným rozpočtem hospodaří domácnosti měsíčně. Respondenti často konkrétní výši svých příjmů a výdajů nesdělili, její přibližnou výši v některých případech odhadovali. Graf 3.10 ukazuje, že více než 1/3 domácností hospodaří s rozpočtem do 10 000 Kč, což je na hranici životního minima pro 2 a více člennou rodinu. Tyto domácnosti mají také většinou dluhy a půjčky, kterými své náklady pokrývají. Přibližně 1/4 domácností hospodaří s rozpočtem mezi 12 000 a 15 000 Kč, 1/5 ze všech oslovených má příjem 15 000 až 20 000 Kč. Z výzkumu vyplynuly určité rozdíly mezi různými rodinami. Například čtyřčlenná rodina s jedním pracujícím členem a dvěma dospělými osobami registrovanými na ÚP má příjem v kategorii 15 000 – 20 000 Kč. Jiná čtyřčlenná rodina s oběma dospělými členy domácnosti registrovanými na ÚP a dvěma nezletilými dětmi má příjem menší (12 – 15 000 Kč). Další čtyřčlenná rodina s dvěma malými dětmi, kde otec je na ÚP a matka na mateřské dovolené, pobírá větší dávky ve výši 9 000 Kč a jejich celkový příjem je cca 20 000 Kč. Obecně jsou patrné rozdíly v příjmech mezi různě velikými domácnostmi. Čím větší domácnost, tím větší měsíční rozpočet rodiny, ale také větší náklady na bydlení.

Graf 3.10: Kategorie příjmů oslovených domácností

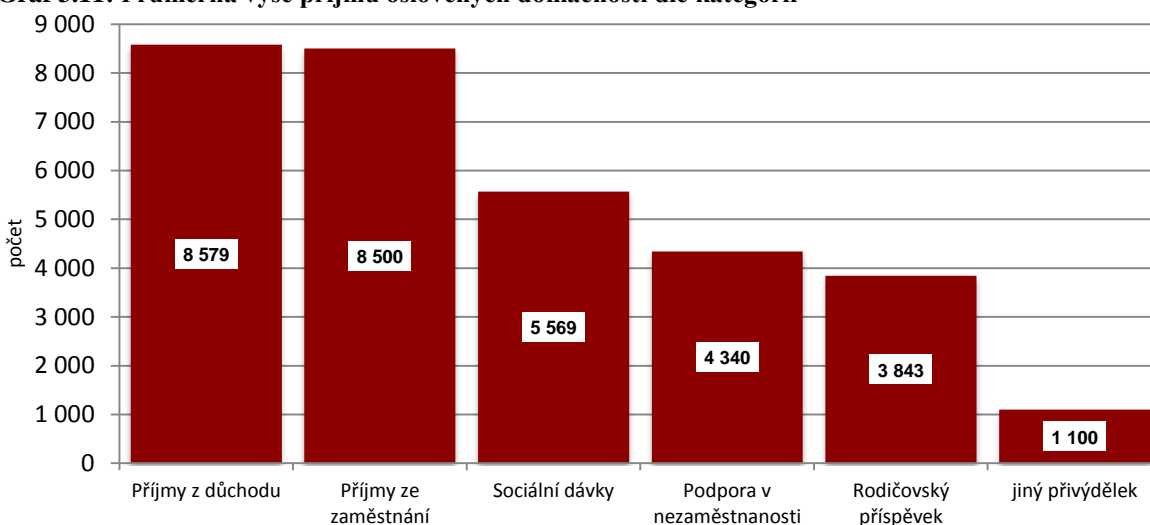


Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Ne všichni respondenti byli ochotni **příjmy** své domácnosti rozdělit podle kategorií. Proto jsou uváděny pouze průměrné hodnoty ze všech odpovědí k jednotlivým druhům příjmů. Průměrný příjem ze zaměstnání v domácnosti, kde alespoň jedna osoba pracovala, byl 7 375 Kč, průměrná podpora v nezaměstnanosti činila 4 340 Kč, průměrný příjem domácnosti ze sociálních dávek byl 5 829 Kč. Mnoho respondentů však přesnou výši sociálních dávek konkrétně nezná, neboť jak potvrdili pracovníci úřadu práce, často je většina sociálních dávek strhávána na pokrytí dluhů.

Příjem domácností z důchodu činil průměrně 8 579 Kč, což je poměrně vysoká částka, ale většinou se jednalo o 2 seniory v domácnosti. Průměrný rodičovský příspěvek činí 3 843 Kč. Pouze pár jedinců přiznalo příjmy z jiných zdrojů – zejména ze sběru železa byl průměrně měsíční příjem 1 100 Kč. Doplatek na bydlení dostává 14 z oslovených domácností a jeho výše se pohybuje v rozmezí od 2 400 do 8 000 Kč, průměrně 4 307 Kč. Skutečný počet domácností pobírající doplatek na bydlení bude vzhledem k nízkým příjmům většiny rodin pravděpodobně vyšší.

Graf 3.11: Průměrná výše příjmů oslovených domácností dle kategorií



Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Celkové měsíční **náklady** domácností na bydlení se pohybují v rozmezí od 500 do 11 400 Kč. Nejvíce domácností vydává měsíčně na bydlení 4 000 až 6 000 Kč (cca 35 %), téměř 28 % má náklady do 4 000 Kč. Střední hodnota (medián) celkových nákladů na bydlení činí 5 600 Kč.

Tabulka 3.4: Náklady na bydlení v oslovených domácnostech

Náklady na bydlení celkem v Kč	Podíl domácností v %
do 4000	27,9
4001 - 6000	34,9
6001 - 8000	20,9
nad 8000	16,3
medián	5600,0

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Největší část průměrných měsíčních výdajů na bydlení tvoří nájem (3 927 Kč), dále pak výdaje na plyn a dřevo (1 591 Kč), na elektřinu (1 367 Kč) a na vodu (927 Kč). Maximální částka čistého nájemného činila 6 000 Kč, nejvyšší měsíční zálohy na plyn/dřevo uvedla jedna domácnost ve výši 4 500 Kč, na zálohy vodu byly placeny nejvýše 2 900 Kč měsíčně.

Tabulka 3.5. Struktura výdajů na bydlení v oslovených domácnostech

Druh výdaje	Částka v Kč
nájemné	3926,9
plyn/dřevo	1591,0
elektřina	1367,2
voda	927,8

3.5 Zadluženost domácností

Vzhledem k tomu, že příjmy domácností jsou velice nízké, náklady na bydlení a další výdaje poměrně vysoké a v lokalitách je velká míra nezaměstnanosti, je pravděpodobné, že většina domácností je **zadlužena**. Mnoho respondentů nebylo ochotných se k této otázce vyjadřovat. Často respondenti uváděli, že „*dluhy mají, ale neví v jaké výši*“, nebo že „*dluhy stejně neplatí*“. Celkově se k dluhům přiznalo přes 60 % z nich (30 respondentů), podle informací neziskových organizací, jejichž sociální pracovníci poskytují v těchto lokalitách dluhové poradenství, má však dluhy až 90 % všech sociálně vyloučených domácností. Jedná se o dluhy městu (např. na nezaplacených odpadech), dluhy z půjček na běžnou útratu v obchodech, apod. Z hloubkových rozhovorů bylo zjištěno, že SVO berou půjčky nejčastěji na zajištění bydlení, jídla, a dva respondenti uvedli půjčku na pořízení auta. Sociální pracovníci dále uvedly, že většina sociálně slabých občanů své příjmy (zejména sociální dávky) využívá neúčelně⁹, a na zaplacení důležitých výdajů si musí půjčovat. Dluhy na nájemném přiznalo pouze cca 21 % domácností.

Často klienti dluhového poradenství přicházejí s žádostí o pomoc, až když je na ně uvalena exekuce. To může být jeden z důvodů, proč mnoho z nich nemá zájem hledat si zaměstnání. Většina výdělku by v tomto případě byla strhávána na zaplacení dluhů a zůstávalo by jim nezabavitelné minimum, což v důsledku může znamenat, že SVO stačí pobírat minimální mzdu. To by mohla být na druhou stranu motivace pro zaměstnavatele je zaměstnávat.

⁹ Povaha této neúčelnosti nebyla pracovníci vysvětlena.

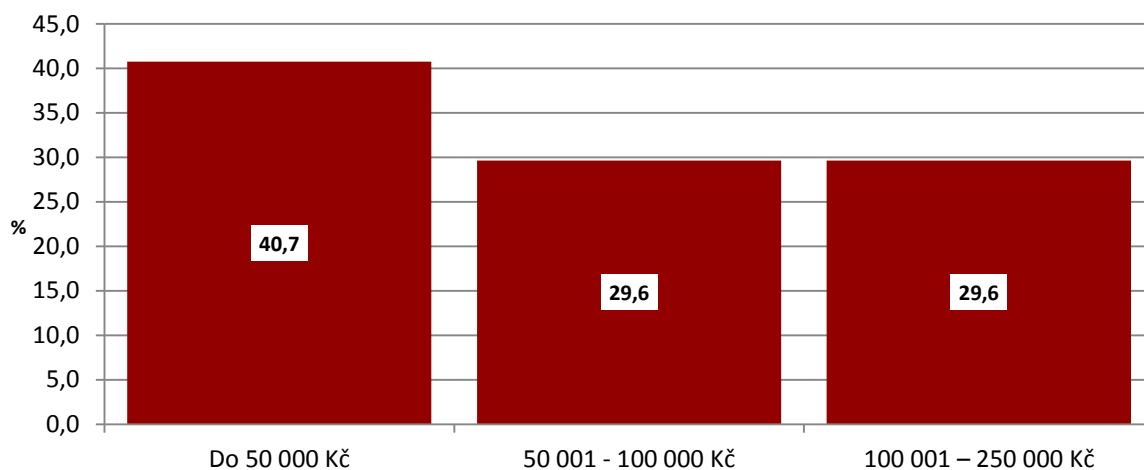
Tabulka 3.5: Zadlužení domácností

Zadlužená domácnost	Dluhy, půjčky	Dluhy na nájemném a energii
ano	61,2	20,8
ne	38,8	79,2
celkem	100,0	100,0

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Z dotazníkového šetření se podařilo zjistit informace o zadlužení u 30 domácností. Z toho počtu jich 40 % má dluh do 50 000 Kč, dalších 30 % přiznalo dluhy ve výši do 100 000 Kč a do 250 000 Kč. Ve skutečnosti je zadlužení domácností pravděpodobně mnohem vyšší. Z rozhovorů se sociálními pracovníky vyplývá, že některé domácnosti mají dluhy převyšující 1 milion Kč a některé jsou zatíženy i více exekucemi.

Podobná je situace u přiznaného dluhu na nájemném, který se podle odpovědí pohybuje v řádově několika desítkách tisíc Kč.

Graf 3.12: Kategorie dluhů/půjček zadlužených domácností

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Vzhledem k tomu, že dluhy má většina domácností, nebyla shledána kauzalita mezi výší zadlužení a věkovou strukturou respondentů. Většinu dluhů navíc sdílí celá domácnost, ve které může být zadluženo více jejích členů a některé domácnosti mohou být tvořeny i více rodinami (to se však nepodařilo prokázat).

4 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST VE MĚSTĚ ŠTERNBERK

4.1 Vývoj trhu práce ve městě

Současný ekonomický stav města, který ovlivňuje situaci na trhu práce, je vyvolán velkými změnami v posledních dvou desetiletích, které začaly privatizací státních podniků. Mnoho místních velkých státních zaměstnavatelů se transformovalo na soukromé podniky, které však v tvrdé konkurenci často v průběhu několika let zanikly. Tento vývoj byl charakteristický zejména pro výrobní podniky. Úpadek potkal v té době dominantní hodinářský průmysl a firmu Chronotechna, která se v 90. letech 20. století spojila s německou společností a transformovala na společnost EUTECH. Ta ve městě působí i v současnosti, ale je zaměřená převážně na kovoobrábění a z původních více než 2000 zaměstnanců zbylo dnes pouze 50. V celém areálu tohoto bývalého podniku dnes působí několik menších firem, které ale v součtu zaměstnávají podstatně méně lidí, než zde pracovalo dříve. Další významnou událostí byl odchod velké společnosti Mora Moravia, v jejímž areálu dnes působí menší firmy do 50 zaměstnanců. Tyto změny měly zásadní vliv na zvýšení míry nezaměstnanosti, která v období let 1991 a 2001 vzrostla z 2 % na 14 %. Dříve nízká míra nezaměstnanosti se dostala nad celokrajský průměr, který se podařilo, zejména díky růstu míry nezaměstnanosti v celém kraji dorovnat až v posledních letech.

V posledním desetiletí zde začala rozvíjet svou podnikatelskou aktivitu zejména společnost Třidič (výroba strojů pro těžbu, dobývání a stavebnictví), která se postupem času stala významným zaměstnavatelem. Od roku 2003 působí ve městě Remit s.r.o., který zajišťuje technické služby a služby v oblasti komplexního nakládání s odpady. Největší negativní změna posledních let nastala v roce 2013, kdy skončil největší zaměstnavatel ve městě - státní Vojenský opravárenský podnik (VOP), který propustil všechny své zaměstnance. Místo něho začal ve městě působit soukromý podnik Excalibur Army, zaměřený na strojírenskou výrobu armádního zaměření, který v současnosti zaměstnává cca 200 lidí, což je výrazně méně než bývalý VOP. Tímto vývojem došlo k dalšímu zvýšení míry nezaměstnanosti. Nový podnik ale přislíbil v blízké budoucnosti nabírat další zaměstnance.

Zánik velkých zaměstnavatelů po revoluci podnítil příchod menších a středních firem, které jsou pro současné nestabilní ekonomické prostředí vhodnější, neboť v případě zániku malé firmy nehrozí masové propouštění. Všichni oslovení aktéři se ale shodují, že velký zaměstnavatel ve městě chybí. Současná struktura podniků se vyznačuje zejména malým a středním podnikáním nejčastěji v oborech strojírenství, obrábění a služeb. Největším zaměstnavatelem se po odchodu VOP stal veřejný sektor, resp. poskytovatelé zdravotních a sociálních služeb (Psychiatrická léčebna, Nemocnice Šternberk, Vincentinum – poskytovatel sociálních služeb Šternberk) a Město Šternberk, ze soukromého sektoru zejména strojírenské firmy Invensys Appliance Controls s.r.o., TŘÍDIČ s.r.o. a další – viz přehled v Tabulce 4.1. Absence velkého zaměstnavatele nad 500 zaměstnanců částečně kompenzuje blízkost krajského města Olomouc a jeho dobrá dopravní i časová dostupnost (15-20 minut autem i vlakem), kam dojíždí značná část obyvatel. V porovnání s blízkým městem Uničov (je od Olomouce více vzdálené), ve kterém je podobný problém s nedostatkem velkých

zaměstnavatelů, má Šternberk výraznou výhodu¹⁰. V nedávné době navíc město získalo od Ministerstva obrany bývalé vojenské sklady. Na jejich místě vzniká městská podnikatelská zóna a město zde buduje inženýrské sítě (plyn, voda, elektřina, dopravní cesty). V roce 2013 se tyto stavební a inženýrské práce dokončují. V současnosti zde působí drobní podnikatelé a snahou místní samosprávy je sem přilákat významného investora.

Tabulka 4.1: Největší zaměstnavatelé ve Šternberku

Obchodní jméno	Sídlo	Převažující činnost	Kategorie podle počtu zaměstnanců
Psychiatrická léčebna Šternberk	Šternberk	Ústavní zdravotní péče	500 - 999
Středomoravská nemocniční-nemocnice Šternberk a.s.	Šternberk	Ústavní zdravotní péče	500 - 999
Invensys Appliance Controls s.r.o.	Šternberk	Výroba měřicích, zkušebních a navigačních přístrojů	250 - 499
TŘÍDIČ s.r.o.	Šternberk	Výroba strojů pro těžbu, dobývání a stavebnictví	250 - 499
Excalibur Army spol. s.r.o.*	Šternberk	Výroba vojenské techniky	100 - 199
Město Šternberk	Šternberk	Všeobecné činnosti veřejné správy	100 - 199
PROTECTION & CLEANING s.r.o.	Šternberk	Bezpečnostní a pátrací činnosti	100 - 199
Střední odborné učiliště strojírenské a lesnické a Učiliště, Šternberk, Opavská 4	Šternberk	Střední odborné vzdělávání na učilištích	100 - 199
Vincentinum - poskytovatel sociálních služeb Šternberk, příspěvková organizace	Šternberk	Sociální péče v zařízeních pro osoby s chronickým duševním onemocněním	100 - 199
ADAM VELKOOBCHOD, s.r.o.	Šternberk	Nespecializovaný velkoobchod s potravinami, nápoji a tabákovými výrobky	50 - 99
DRTIČ s.r.o.	Šternberk	Výroba ostatních strojů pro speciální účely.	50 - 99
EUTECH akciová společnost	Šternberk	Obrábění	50 - 99
Gymnázium, Šternberk, Horní náměstí 5	Šternberk	Střední všeobecné vzdělávání	50 - 99
Charita Šternberk	Šternberk	Ostatní ambulantní nebo terénní sociální služby.	50 - 99
INOXTEC s.r.o.	Šternberk	Výroba ocelových trub, trubek, dutých profilů a souvisejících potrubních tvarovek	50 - 99
REMIT s.r.o.	Šternberk	Shromažďování a sběr odpadů, kromě nebezpečných	50 - 99
Sociální služby Šternberk, příspěvková organizace	Šternberk	Sociální péče v domovech pro seniory a osoby se zdravotním postižením	50 - 99
Vodohospodářská společnost SITKA, s.r.o.	Šternberk	Činnosti související s odpadními vodami	50 - 99
Základní škola Dr. Hrubého 2, Šternberk, příspěvková organizace	Šternberk	Základní vzdělávání na druhém stupni základních škol	50 - 99

Zdroj: ČSÚ; Registr ekonomických subjektů, data aktuální k 31. 12. 2011; Pozn.* od 1. 3. 2013 –Excalibur Army spol. s.r.o.

Celkově ve městě působí více než 2 500 podnikatelských subjektů, většinu tvoří soukromí živnostníci a podnikatelé. Výrazný počet je také obchodních společností a podniků spadajících do kategorie Ostatní právní formy. Přesto má zemědělství ve Šternberku vedlejší úlohu, působí zde 23 zemědělců provozujících drobnou zemědělskou činnost.

¹⁰ Na druhou stranu někteří vyjíždějí za prací i ze Šternberka do Uničova.

Tabulka 4.2: Struktura podnikatelských subjektů ve městě Šternberk podle typu právní subjektivity

Typ právní subjektivity	Počet subjektů
Živnostníci	2037
Ostatní právní formy	231
Obchodní společnosti	185
Svobodná povolání	120
Zemědělství podnikatelé	23
Státní organizace	16
Družstevní organizace	13
Akciové společnosti	8
Finanční podniky	0
Samostatně hospodařící rolníci	0

Zdroj: Regionální informační systém RIS, 2011

4.2 Zaměstnanost

Jedním z hlavních ukazatelů stavu hospodářství města je **míra zaměstnanosti**, která vyjadřuje podíl počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním ve skupině obyvatel 15 – 64 let. Z tabulky níže vyplývá, že míra zaměstnanosti ve městě Šternberk v průběhu let 2001 až 2011 vzrostla na 89,8 %. V rámci kraje se jedná o nadprůměrnou hodnotu, zatímco v roce 2001 byl tento ukazatel v celokrajském srovnání podprůměrný.

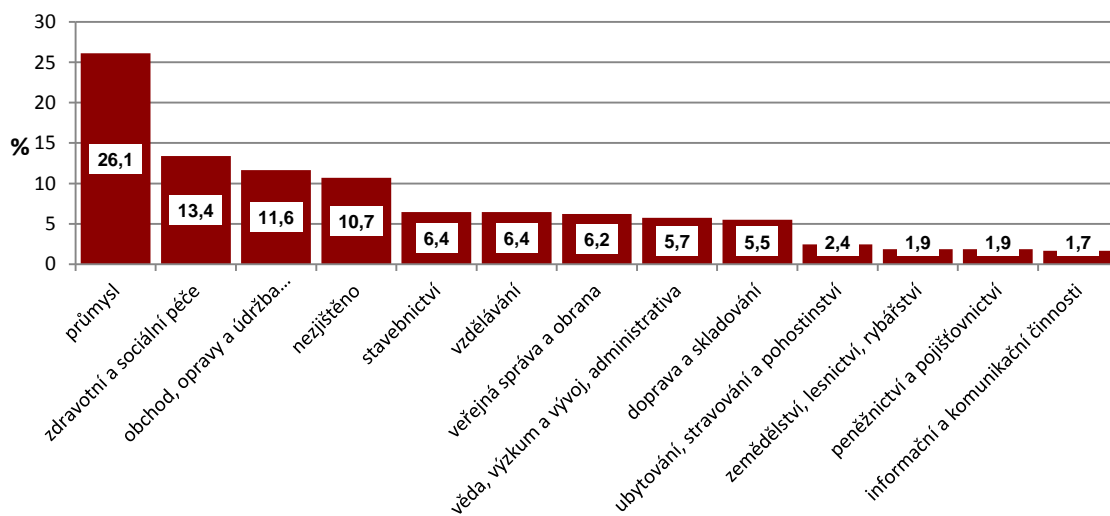
Tabulka 4.3: Vývoj míry zaměstnanosti v %

	2001	2011
Šternberk	86,1	89,8
Olomoucký kraj	88,2	88,2
ČR	90,7	90,2

Zdroj dat: ČSÚ; SLDB 2001, SLDB 2011

Nejvíce obyvatel města bylo v roce 2011 zaměstnáno v průmyslu (26,1 %), dále ve zdravotnictví a sociálních službách (13,4 %) a v odvětví obchodu a oprav motorových vozidel. Vysoký podíl osob pracujících v sociálních a zdravotních službách vypovídá o skutečnosti, že ve městě sídlí mnoho organizací, které poskytují pomoc sociálně znevýhodněným osobám, včetně osob ohrožených sociálním vyloučením. Ostatní odvětví se na struktuře zaměstnanosti podílejí menším významem.

Graf 4.1: Struktura zaměstnanosti dle odvětví v roce 2011



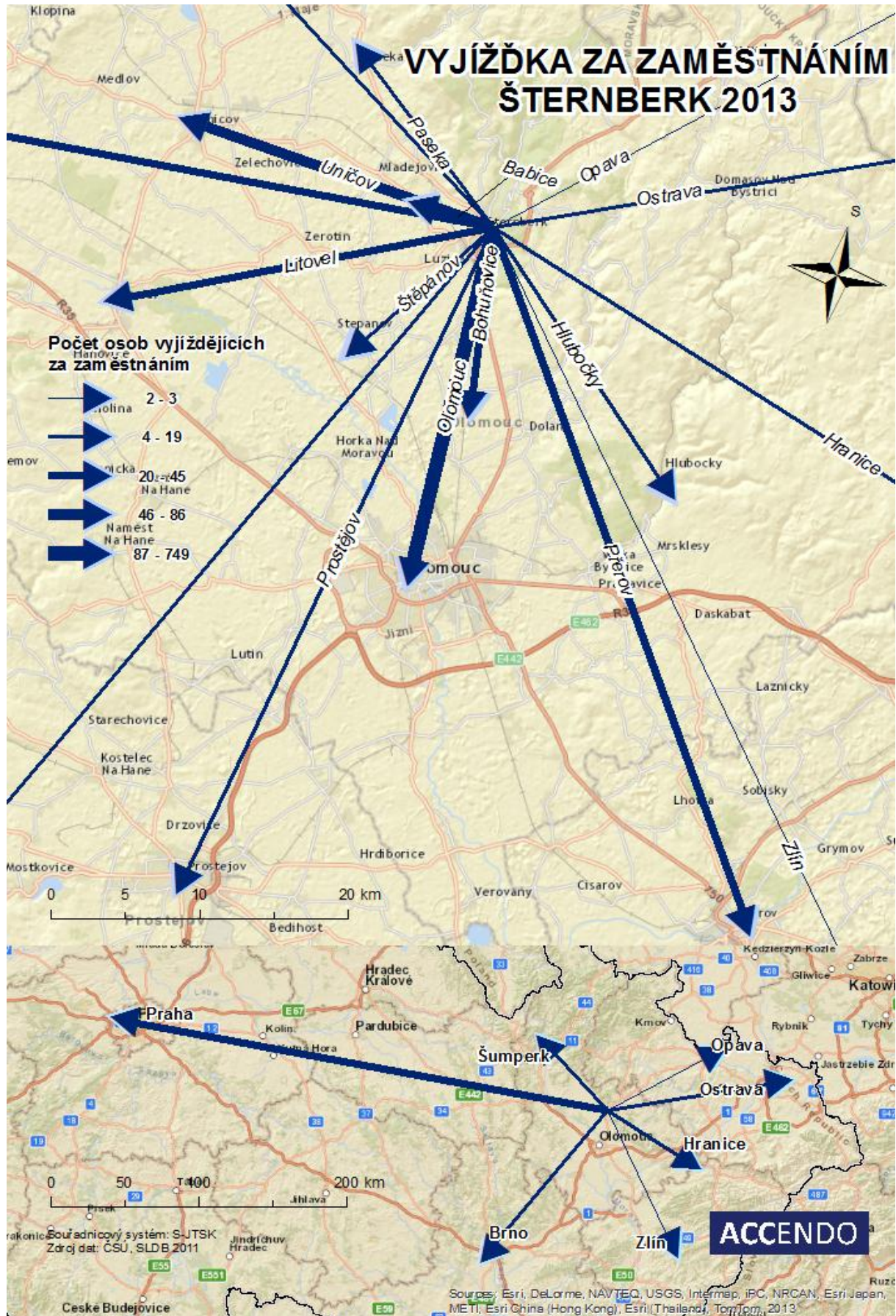
Zdroj: SLDB, 2011, ČSÚ

Pracovní mobilita

Pracovní mobilita města charakterizuje jeho atraktivitu z hlediska pracovního uplatnění pro obyvatele města a okolních sídel. Z celkového počtu 5 816 občanů města, kteří byli v roce 2011 zaměstnaní, jich za práci mimo město vyjíždělo přibližně 22 %. Převážná část směřovala do blízkého okolí v rámci okresu, nejvíce do spádového města Olomouc (cca 58 % ze všech vyjíždějících, méně do Uničova, do ostatních okolních obcí vyjížděl pouze nepatrný počet obyvatel). Necelé 3 % vyjíždí za prací do zahraničí a cca 10 % do jiných krajů – viz Mapa 4.1.

Na druhou stranu je město pro své okolí pracovním atraktivní. Počet lidí pracovním dojíždějících do Šternberka mírně převyšuje počet lidí za prací vyjíždějících. Saldo vyjížděky je tak záporné. Naprostá většina obyvatel dojíždějících do Šternberka za prací, má trvalé bydliště v Olomouckém okrese. Celkově je zřejmé, že lidé, kteří za prací vyjíždějí, směřují do větších měst (Olomouc, Brno, Praha, Přerov, Prostějov, Zlín) zatímco, lidé, kteří do Šternberka za prací dojíždějí, jsou z menších okolních sídel (celkem se jedná o obyvatele z 35 obcí). To je dáno postavením Šternberka jako obce s rozšířenou působností, která představuje pro blízké okolí spádové centrum dojížděky nejen za prací, ale také do institucí veřejné správy, za službami, apod. Podrobnější informace o vyjížděci a dojížděci do zaměstnání jsou zobrazeny v Příloze 4.

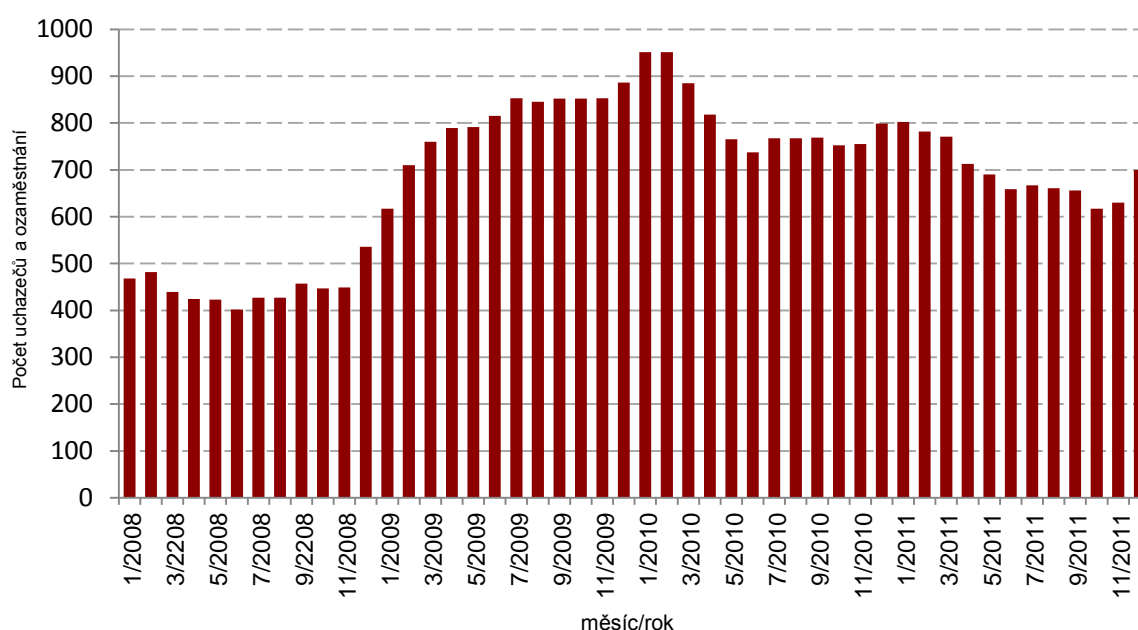
Mapa 4.1: Vyjíždka a dojíždka do zaměstnání v roce 2011



Sezónní práce

Hlavní sektorem, který na sezónní práce zaměstnává nejvíce obyvatel, je tradičně stavebnictví. Jedná se zejména o práce na stavbách, výkopové práce, případně pomocné a úklidové práce využívané městem. **Sezónní práce se tedy převážně týkají letních měsíců.** Tito lidé jsou na zimní období registrováni na ÚP, přičemž délka evidence osob na úřadu práce pracujících sezónně se pohybuje průměrně kolem 5 měsíců. Jak ukazuje graf níže, ve městě Šternberk nemá sezónní zaměstnávání výrazný vliv na úroveň celkové nezaměstnanosti. Z grafu je patrný trend nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání v období nástupu ekonomické krize v roce 2009 až 2010 s následným snižováním. Rozdíly mezi jednotlivými měsíci nejsou příliš výrazné.

Graf 4.2: Vývoj sezónní nezaměstnanosti ve městě Šternberk.



Zdroj: MPSV, ÚP

4.3 Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti

Podíl uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel vyjadřuje míra nezaměstnanosti. Ve Šternberku vývoj míry nezaměstnanosti za posledních 20 let kopíruje vývoj na celorepublikové úrovni, s tím rozdílem, že ve městě se tato hodnota pohybuje v nadprůměrných hodnotách. To je patrné zejména v roce 2001, kdy míra nezaměstnanosti ve Šternberku dosahovala téměř 14% a byla o 3% vyšší než v krajském městě Olomouci. Díky prudkému ekonomickému rozvoji v dalším období se nezaměstnanost rapidně snižovala a v roce 2007 se dostala na minimální hodnotu 5,6 %. Vlivem globální hospodářské krize v roce 2009 nezaměstnanost znovu prudce vzrostla až na 12 %. V posledních 3 letech se pohybuje na kolem 10 %. Od roku 2013 se úroveň nezaměstnanosti zjišťuje novým ukazatelem, kterým je „**podíl nezaměstnaných osob**“. Snahou je sjednotit dosud dva odlišné a různě interpretované údaje z MPSV a z Výběrového šetření pracovních sil Českého statistického úřadu. Pro Šternberk tento ukazatel k 30. 6. 2013 činil 8,3 %.

Tabulka 4.4: Míra nezaměstnanosti ve městě Šternberk k 31. 12. Daného roku

Měsíci/Rok	Míra nezaměstnanosti v %
2005	8,9
2006	7,7
2007	5,6
2008	7,1
2009	12
2010	10,7
2011	9,4
2012	10,1
06/2013	8,3

Zdroj: MPSV, ÚP

Podrobnější informace o počtu nezaměstnaných obyvatel ve městě zobrazují následující tabulky, které zachycují strukturu nezaměstnanosti dle zdravotního stavu, věku, vzdělanostní úrovně a délky evidence na úřadu práce. Vzhledem ke změnám informačních systémů na úřadech práce jsou nejnovější data dostupná pouze k 31. 12. 2011. Z celkového počtu 700 uchazečů o práci ve městě Šternberk převažovali muži (54 %) nad ženami, z toho tvořilo cca 11 % osob se zdravotním postižením (opět s vyšším podílem mužů).

Věková struktura nezaměstnaných obyvatel

Ve věkové struktuře nezaměstnaných převažuje kategorie 25 až 49 let. Výrazný počet nezaměstnaných je také mezi mladistvými do 24 let a ve starší generaci nad 50 let. Tito uchazeči spadají do skupin, které mají problémy s nalezením zaměstnání. Mezi mladistvými tvoří více než 41 % čerství absolventi.

Tabulka 4.5: Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve městě Šternberk v roce 2011

Uchazeči o práci – počet (r. 2011)						
věková struktura	uchazeči o práci	Osoby se zdravotním postižením	věk 18-24 let	věk 25 - 49 let	věk 50 let a více	absolventi
Celkem	700	78	129	394	177	53
Muži	378	45	70	201	107	32
Ženy	322	33	59	193	70	21

Zdroj: MPSV, Úřad práce

Vzdělanostní struktura nezaměstnaných obyvatel

Úroveň vzdělání výrazně ovlivňuje zaměstnatelnost osob. Obecně je pravidlem, že čím vyšší vzdělání tím lepší uplatnitelnost na trhu práce. Ve městě Šternberk mezi uchazeči o zaměstnání převažují osoby s vyučením, následované osobami se základním vzděláním, což je jev typický pro celou ČR. V poslední době přibývá také nezaměstnaných s maturitou, kteří na trhu práce stále hůře nacházejí práci. Zajímavé je srovnání mezi pohlavím. Zatímco u nezaměstnaných osob se základním vzděláním a s maturitou je situace podobná, nezaměstnaní muži výrazně převažují nad ženami v kategorii vyučení i vysokoškolské vzdělání. U této skupiny (vyučeni-muži) je tento stav vyvolán zánikem a propouštěním ve výrobních a strojírenských podnicích. V poslední době se tak ukazuje, že problémy s nalezením práce mají i osoby s vyšší úrovní vzdělání.

Tabulka 4.6: Nejvyšší dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání ve městě Šternberk v roce 2011

Uchazeči o práci – počet (r. 2011)				
struktura vzdělanosti	základní vzdělání	vyučení	s maturitou	s vysokoškolským včetně bakalářského
Celkem	189	284	168	44
Muži	93	171	82	26
Ženy	96	113	86	18

Zdroj: MPSV, ÚP

Délka evidence na úřadu práce

Nejvíce uchazečů o zaměstnání v roce 2011 bylo registrováno na ÚP méně než půl roku (cca 50 %). Následný pokles evidence osob do 12 měsíců upozorňuje na fakt, že mnoho nezaměstnaných si nejdéle po půl roce nachází zaměstnání. To je zcela jistě ovlivněno také sezónními a veřejně prospěšnými pracemi, které jsou často dotovány pouze na půl roku. Dvojnásobná převaha mužů v evidenci do 6 měsíců vypovídá o tom, že na tyto pracovní pozice nastupují především muži. Hlavním problémem ve městě je dlouhodobá nezaměstnanost nad 12 měsíců, do které spadá více než 1/3 všech nezaměstnaných. To představuje vážný sociální problém. U dlouhodobě nezaměstnané osoby je velmi těžký návrat zpět do práce a může docházet k negativním psychickým změnám, někdy i trvalým. Ženy převažují v evidenci nad 2 roky. Romská populace se rovněž vyznačuje dlouhodobou nezaměstnaností (z dotazníkového šetření vyplývá, že někteří obyvatelé jsou bez práce i více než 5 let).

Tabulka 4.7: Délka evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP ve městě Šternberk v roce 2011

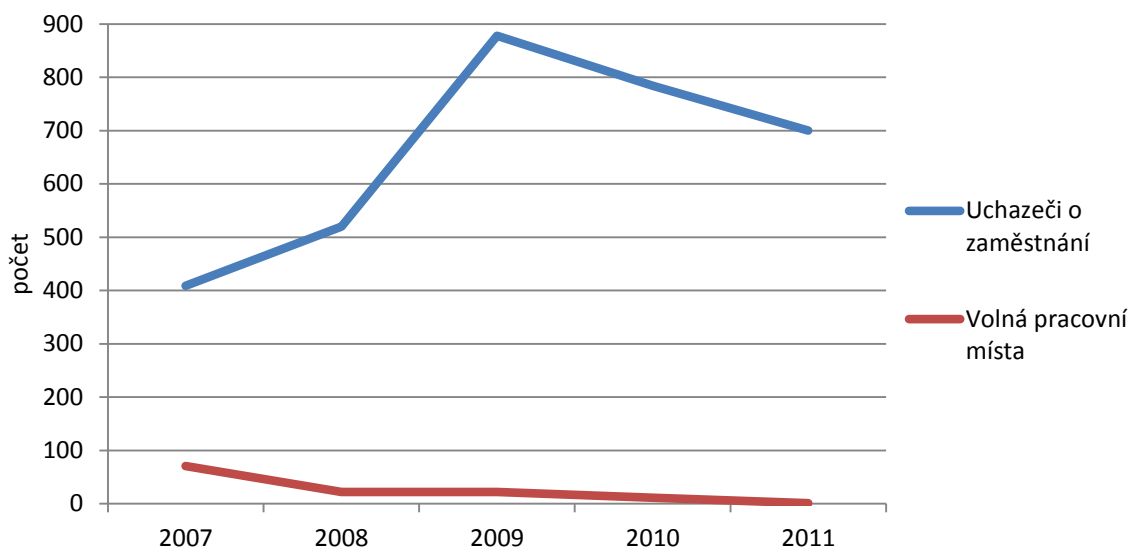
Uchazeči o práci – počet (r. 2011)				
	evidence do 6 měsíců	evidence 6 až 12 měsíců	evidence 12 – 24 měsíců	evidence nad 24 měsíců
Celkem	358	95	124	123
Muži	224	47	60	47
Ženy	134	48	64	76

Zdroj: MPSV, ÚP

Poptávka a nabídka na trhu práce

Tento ukazatel popisuje počet uchazečů o zaměstnání (nabídka pracovní síly) a počet volných pracovních míst (poptávka po pracovní síle). Od roku 2007 ve Šternberku rapidně poklesl počet nabízených volných pracovních míst ze 71 až na 1 pracovní místo na konci roku 2011. Počet nezaměstnaných se naopak v tomto období výrazně zvýšil až na 700 nezaměstnaných v roce 2011. Tomu odpovídá vývoj počtu uchazečů o pracovní místo. Zatímco v období před ekonomickou krizí se o 1 pracovní místo ucházelo 5,8 osob, v následujících letech tento počet stoupl až na 71 v roce 2010. V současné době (k 31. 8. 2013) je lokálním úřadem práce evidováno celkem 25 volných pracovních míst zejména pro profese, kuchař, číšník, automechanik a karosář, člen výjezdové skupiny v oblasti ochrany a ostražky, údržbář budov, obsluha CNC strojů, řidič nákladních vozů a skladník. Seznam firem nabízejících volná pracovní místa je uveden v Příloze 5. Z 80 % je na tyto pracovní místa požadováno střední odborné vzdělání s výučním listem, pouze v 5 případech je požadavek úplné střední odborné vzdělání s maturitou. Vzhledem k tomu, že nově již nemusí podnikatelé hlásit volná pracovní místa na ÚP, je nabídka pracovních míst pravděpodobně vyšší.

Graf 4.3: Vývoj počtu volných pracovních míst a počet uchazečů o zaměstnání ve městě Šternberk v roce 2011



Zdroj: MPSV, ÚP

Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je využíváno minimálně. Podle zjištěných informací zde nesídlí žádná pracovní agentura, nejbližší jsou lokalizovány v okolních sídlech – v Litovli sídlí pracovní agentura Oldřich Hut, v Uničově agentura Personal Placement Services s.r.o. a nejvíce je pracovních agentur v krajském městě Olomouc. Vzhledem k tomu, že ve Šternberku není mnoho zaměstnavatelů a město Olomouc je v dobré časové a dopravní dostupnosti, existence pracovní agentury ve Šternberku není nutná. Klienti ÚP spolupracují převážně s agenturami v Olomouci. Z průzkumu mezi podnikateli vyplynulo, že některé podniky tento typ zaměstnání využívají či v minulosti využili. Konkrétně se jedná o společnost Invensys Appliance Controls s.r.o., REMIT s.r.o., LENA CHEMICAL. Tyto subjekty byly se službami agentury i s takto najatými zaměstnanci většinou spokojeni. Jeden subjekt ale preferuje spolupráci s Úřadem práce a městem. Vytvoření portfolia pracovních agentur nemá ve městě podporu, i z důvodu nedostatku volných pracovních míst a dostatečného pokrytí pracovními agenturami v blízkém okolí.

4.4 Podpora zaměstnanosti

I přesto, že nezaměstnanost ve Šternberku je ve srovnání s blízkými městy (Moravský Beroun, Uničov) poměrně na dobré úrovni, tlak na aktivní snižování míry nezaměstnanosti je zejména po zániku největšího zaměstnavatele (VOP) ve městě na veřejnou správu veliký. Jako podpůrné nástroje zaměstnanosti jsou využívány nástroje **aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)** poskytované Úřadem práce. Dalšími možnostmi je využívání dotačních prostředků z EU a rozvoj sociálního podnikání.

Veřejně prospěšné práce (VPP)

Veřejně prospěšné práce jsou nejčastěji využívanou formou aktivní politiky zaměstnanosti. Jsou to časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spočívají v činnostech ve prospěch obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné

instituce (jde například o úklid veřejných prostranství, údržbu a úklid veřejných budov a komunikací a podobně). Jejich cílem je umožnit uchazečům o zaměstnání obtížně umístitelným na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci. Stát na ně poskytuje zaměstnavatelům mzdové příspěvky zpravidla na půl roku, maximálně však po dobu 12 po sobě jdoucích měsíců.¹¹

Ve Šternberku jsou VPP v poslední době využívány ve velké míře. Zatímco dříve tento typ práce využívaly pouze jeden až dvě osoby, v současnosti je tento počet daleko vyšší. Důvodem zájmu ze strany zaměstnavatelů, je zvýšení maximální dotace na pracovní místo (až 15 000 Kč). To je částka, která pokrývá hrubou mzdu a současně odvody pracovníků. Zaměstnavatelé tak nemají další finanční náklady spojené s novými zaměstnanci. Dobré zkušenosti se zaměstnáváním na VPP má město Šternberk, což potvrdil zástupce města: *„Nabíráme 15-20 lidí hlavně v letních měsících, ale pro určitou menší skupinku i v zimě – odklid sněhu, stěhování, úklid. Jedná se převážně o Romy, ti mají o to velký zájem. Romové se o to bijí a vodí i příbuzné, kteří tu práci chtějí. Pracují s křovinořezem, pilami, apod. Neromští obyvatelé moc o VPP nemají zájem, protože je to pro ně něco podřadného“*. Město by rádo zaměstnávalo na VPP více lidí, ale překážkou je nedostatek financí. *„musíme tyto občany nejdříve proškolit, naučit pracovat s určitým nářadím, nakoupit pomůcky, nářadí a zajistit neustálý dohled a to jsou náklady navíc“*.

Mezi pracovníky na VPP převažují muži nad ženami, což je dáno také typem práce. Podle informací z ÚP je *„zájem tak velký, že se v poslední době tvoří pořadníky zájemců na další období“*. Město tak naplňuje cíl Programového prohlášení Rady města pro volební období 2010 – 2014, ve kterém slibuje, že jako podporu nezaměstnaným budeme rozšiřovat institut Veřejně prospěšných prací.

Kromě samotného města zaměstnává 8 osob na VPP také Vincentinum Šternberk. Tato možnost je ředitelem Vincentina hodnocena pozitivně, spolupráce s ÚP je dobrá. Podle jeho slov je však *„výběr odpovídajících pracovníků někdy složitý a jejich kvalita práce někdy nemusí odpovídat našim potřebám a požadavkům - je to individuální, někdy u nás výborní pracovníci zůstanou jako naši zaměstnanci natrvalo.“*

Podle zástupců města a dalších oslovených subjektů (školy, neziskové organizace) však většímu využití VPP znesnadňuje velká administrativní zátěž. Zejména soukromí žadatelé a NNO jsou často při žádostech o dotaci na VPP neúspěšní. Podle mínění oslovených jsou negativní stránkou také náklady, které musí potenciální zaměstnavatel vynaložit na zaškolení osob, nákup pomůcek a nářadí a zajištění neustálého dohledu.

Výzkum ukázal, že nevýhodou je omezená délka práce na VPP, která je nejčastěji na 6 měsíců. V některých případech lze tuto dobu prodloužit až na 12 měsíců. Podle slov ředitelky ÚP se to v poslední době děje velmi často. Žádost o prodloužení musí podat zaměstnavatel, následně se vyjádří lokální ÚP a krajská komise rozhodne. Praxe je taková, že jen v několika málo případech k prodloužení nedojde. Dlouhodobější pracovní poměry na VPP jsou totiž výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, kteří nemusí pracovníky znovu zaučovat. Místní ÚP se zároveň snaží obsazovat na VPP osoby, které patří mezi nejpostiženější skupiny, ale

¹¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Veřejně prospěšné práce versus veřejná služba. 2010. Dostupné z: www.mpsv.cz/cs/8811

konečný výběr, kdo bude zaměstnán, je čistě na rozhodnutí zaměstnavatele a ti preferují již osvědčené pracovníky.

Problémem je, že pracovní pozice na VPP sice snižují nezaměstnanost, ale pouze z krátkodobého hlediska. Po skončení dotace se všechny takto zaměstnané osoby vrací na ÚP. Město by podle slov pana starosty mělo zájem převést místa VPP na stálá zaměstnání, ale nemá dostatek financí, což je obecný jev většiny samospráv v ČR. „Zbývají pouze dotace a ty jsou omezené“.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Místní zaměstnavatelé mohou využívat také dotace na vytvoření společensky účelného pracovního místa. To je určeno pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Podle zjištění z ÚP v poslední době tyto dotace využívá stále více malých zaměstnavatelů, zejména restauračních zařízení, malé strojírenské firmy a obchodníci.

Důvodem je zvýšená aktivita lokálního ÚP, který prostřednictvím důslednějšího monitoringu začal oslovovat malé a střední zaměstnavatele, a poskytovat jim informace o možnostech využívání dotací. Nejvíce dotací na zaměstnání UoZ využívá firma Remit s.r.o. zajišťující technické služby (svoz komunálního odpadu, úklid zeleně, veřejného prostranství, apod.) ve městě. V roce 2013 firma uvedla do provozu novou třídící linku, na kterou zaměstnala z ÚP 15 uchazečů o zaměstnání. Několika z nich by měl být po skončení dotace umožněn nástup na hlavní pracovní poměr. Dalším zaměstnavatelem na SÚPM je Vincentinum Šternberk, který tuto možnost využívá dlouhodobě. V současné době zde takto pracují 3 osoby na pozici pracovník v sociálních službách. Mezi dalšími oslovenými podnikateli nebyl žádný, který by dotace na SÚPM využíval.

Veřejná služba

Další možností jak zapojit zejména dlouhodobě nezaměstnané osoby do pracovní činnosti, je veřejná služba (VS). Ta byla využívána zejména do roku 2011, kdy si ji město organizovalo samo. Za tuto službu byla pracujícím nárokována vyšší dávka v hmotné nouzi (cca o 500 – 800 Kč). Zatímco byla veřejná služba dříve pro vybrané UoZ povinná, v roce 2012 Ústavní soud tuto povinnost zrušil a nyní veřejná služba funguje na bázi dobrovolnosti. Stále je organizována kontaktními pracovišti ÚP, avšak je založena na dobrovolnosti uchazeče o zaměstnání (např. při snaze o získání praxe) a není za ni nárokován žádný plat. Podle informací z ÚP se po roce 2012 vyskytly pouze případy 2 zájemkyň o VS, které pracovaly na zkušební dobu v místní školce a v Charitě Šternberk a později byly přijaty do pracovního poměru. Žádné využití veřejné služby potvrzuje starosta města: „dnes už není využívána téměř vůbec, lidí nejsou vůbec motivováni. Navíc je s nimi velice těžká práce, je to ještě horší než s lidmi na VPP – někteří nejsou schopni ani zametat.“

Obecně prospěšné práce

Pouze ve výjimečných případech jsou využívány obecně prospěšné práce, o kterých rozhoduje soud. Město Šternberk za poslední roky eviduje pouze jeden až dva tyto případy. Jednalo se o úklidové práce.

Rekvalifikace

Nejčastěji využívaným nástrojem pro zlepšení pozice uchazečů o zaměstnání na trhu práce jsou **rekvalifikační kurzy**. Ty poskytuje Krajská pobočka ÚP v Olomouci, kde se také většinou konají. Každý z uchazečů o zaměstnání má možnost zažádat si o rekvalifikaci. Žádost je posuzována pracovníky ÚP, a pokud je usouzeno, že by mohla efektivně pomoci žadateli při hledání pracovního místa, je schválena.

Přesné statistiky o využívání rekvalifikací a typech rekvalifikačních kurzů nejsou z úřadu práce k dispozici, pracovníci krajské pobočky ÚP v Olomouci odhadují, že ročně je ve Šternberku rekvalifikováno 30 – 40 osob, přičemž cca 95 % z nich rekvalifikaci úspěšně dokončí. Následné uplatnění na trhu práce lze těžko doložit, neboť ÚP nemusí být o tomto informován. Kvalifikované odhady však hovoří o velice nízkém uplatnění, což demotivuje účastníky kurzů pokračovat v další aktivitě při hledání zaměstnání.

Nejčastěji jsou nabízené tzv. **doplňkové rekvalifikace** v oblasti účetnictví, obsluha osobního počítače a základní počítačová gramotnost, administrativní pracovník, svářečské kurzy, obsluha motorové pily a křovinořezu, pečovatel/pracovník v sociálních službách. Ty vedou k tomu, že UoZ sice nezmění profesi, ale osvojí si dovednost, která je běžně zaměstnavateli při náboru zaměstnanců požadována (svářečský průkaz u zámečníků, znalost práce s PC u prodavačů, znalost mzdového účetnictví u účetních apod.). ÚP také nabízí realizovat kurzy podle individuálních potřeb uchazečů, ale tyto kurzy jsou schvalovány především na základě potvrzení zaměstnavatele o zaměstnání takovéto osoby, což není příliš časté. Nejúčinnější by byly cílené rekvalifikace podle potřeb konkrétních zaměstnavatelů, takový požadavek však v posledních letech nebyl ve Šternberku zaznamenán.

Úplné rekvalifikace, které znamenají kompletní změnu profese, nejsou ÚP často schvalovány. Nicméně ve Šternberku však vzhledem k vazbě na blízký velký trh práce v Olomouci, jsou úplné rekvalifikace běžné. Nejčastěji se jedná o změně k profesi řidiče nákladního automobilu / kamionové dopravy, v níž se opakovaně v „olomoucko-šternberské aglomeraci“ objevují volná místa. Podobně je tomu při rekvalifikacích k získání svářečských průkazů, protože ve Šternberku a okolí je dostatek zaměstnavatelů, kteří jejich držitele průběžně poptávají. O rekvalifikaci na profesi typu obsluha CNC strojů nebo strojírenský dělník, které jsou často nabízeny, není ve městě zájem.

Nabídka **rekvalifikací pro ženy** je v případech, kdy chtějí zcela změnit profesi, omezenější. Trh práce v administrativních a ekonomických profesích je přesycen (o jedno pracovní místo se v kraji běžně uchází desítky až stovky kandidátů). Do profese prodavač v super - a hypermarketech lze přejít bez rekvalifikace. V profesi sociální pracovník – přímá obslužná péče je trh práce také přesycen, protože do ní směřují jak ženy s nízkým vzděláním z náročných dělnických profesí (např. z linkových výroby), tak ženy, kterým se nepodařilo uplatnit se v administrativě.

Ve Šternberku je dlouhodobě vysoký počet (několik desítek) mladých UoZ do 20 let se základním vzděláním. ÚP pro ně buď sám, nebo ve spolupráci s realizátory grantových projektů, zajišťoval a zajišťuje rekvalifikace. Usiluje o to, aby to byly především dlouhodobější kurzy (cca ½ roku), orientované na konkrétní profese (zednické práce,

truhlářské práce, strojírenský dělník, kuchařské práce, prodavačské práce), zahrnující dlouhodobou praxi u zaměstnavatele. O tyto rekvalifikace zájem bývá, ale pouze ze strany majoritního obyvatelstva.

Sociální podnikání

Jednou z dalších možností jak zaměstnat sociálním vyloučením ohrožené skupiny obyvatel (zdravotně postižené, hendikepované, sociálně znevýhodněné apod.) je **sociální podnikání**. Na sociální podnikání je možnost získat podporu na zřízení a provoz takového pracovního místa od Úřadu práce ale i z jiných zdrojů – jedná se zejména o dotace na nástroje, zařízení, mzdu zaměstnaného apod. Často bývají sociální podniky zaměřeny na manuální práci.

Pro podporu sociálního podnikání v tomto programovacím období je využívána výzva č. 30 v rámci OP LZZ „sociální ekonomika“. Cílem této podpory je sociální začleňování sociálně vyloučených osob a osob ohrožených sociálním vyloučením, včetně odstraňování bariér v jejich přístupu k zaměstnání. Výzvu vyhláší MPSV a je otevřená pouze do 31. 10. 2013. V novém programovacím období bude otevřena další výzva. Proto by aktivita místních aktérů měla vést k tvorbě záměrů na vznik sociálních podniků. Ve městě Šternberk se však v současné době nenachází žádný sociální podnik a z odpovědí oslovených zaměstnavatelů bylo zjištěno, že **záměr o založení sociálního podniku mezi podnikateli ani neziskovými organizacemi ve městě není**. Devět z oslovených podnikatelů o sociální podnikání nemá zájem, sedmi z nich o této možnosti nemá žádné informace.

Vedení města dříve uvažovalo o vytvoření sociálního podniku, ale v oblasti, o které se uvažovalo, již působí firma Remit, a nyní se hledají možnosti, jak by šlo přítomnost této společnosti pro sociální podnikání využít. Do hledání partnera pro sociální podnikání bylo již dříve zapojeno město a počítá se také se zapojením nově se rozvíjející Místní akční skupiny (MAS) Šternbersko.

Bylo zjištěno, že hlavní překážkou pro firmy začít sociálně podnikat je velká administrativní náročnost, na kterou zejména soukromí podnikatelé nemají kapacitu ani znalosti. Mnoho zaměstnavatelů **pojem sociální podnikání nezná**, jak je patrné z těchto odpovědí: „nevím, co to obnáší“, „nevím jak bych to mohl využít“, „nikdy jsem o tom neslyšel“, „to nevím, neumím posoudit, nic o tom nevím“. Nedostatečná informovanost a administrativní náročnost je tedy hlavním důvodem, proč se tento typ podnikání nedaří doposud ve městě zaktivizovat.

Ve městě se podařilo zjistit pouze jeden záměr na vznik sociálního podniku, který je však ve fázi úvah a má být zaměřen na cílovou skupinu seniorů.

Vzhledem k místním podmínkám a neochotě (kvůli neznalosti) zaměstnavatelů sociálně podnikat, má město omezený potenciál pro rozvoj sociálního podnikání. Využita by však mohla být přítomnost mnoha neziskových organizací. Proto jedna z možných oblastí pro rozvoj sociálního podnikání je v doplňkové činnosti NNO s cílem použití výnosů v hlavní obecně prospěšné činnosti. Zaktivizovaná by mohla být zejména místní občanská sdružení, u nichž by jejich aktivity mohly být v určité míře využity pro sociální podnikání.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou jednou z nejvíce diskriminovaných skupin mezi uchazeči zaměstnání. Problém s jejich zaměstnáváním potvrzuje pracovnice úřadu práce. Mezi možnostmi jak tuto cílovou skupinu zapojit do trhu práce jsou společensky účelná pracovní místa, chráněné dílny, práce z domova apod. Místní zaměstnavatelé, kteří obsazují tyto osoby na pracovní místa, jsou většinou úklidové firmy. Tyto pracovní pozice jsou však silně závislé na dotaci a po jejím vyčerpání se většina osob vrací zpět do evidence ÚP. Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že z oslovených zaměstnavatelů 5 z nich zaměstnává nebo v minulosti zaměstnávalo osoby zdravotně postižené. Největší zaměstnavatel této cílové skupiny je Vincentinum s 20 zaměstnanými se zdravotním postižením, dále ISH PUMPS OLOMOUC a.s., EUTECH a.s., Invensys Appliance Controls s.r.o. a REMIT s.r.o. Podle některých lokálních aktérů se ze strany některých menších podniků vyskytuje zneužití dotací na zaměstnávání těchto osob kvůli odvodům.

Dotační podpora z EU

Na podporu zaměstnanosti jsou ve městě Šternberk využívány projekty dotované z Evropského sociálního fondu, zejména z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OPL ZZ). Prostřednictvím Národních individuálních projektů jsou z prostředků ESF spolufinancovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace a poradenství;
- společensky účelná pracovní místa;
- veřejně prospěšné práce.

Využití těchto nástrojů ve Šternberku je popsáno v předchozím textu.

Další možnost pro uchazeče o zaměstnání představují grantové projekty, které jsou hrazené z ESF a ze státního rozpočtu ČR. Často jsou určeny na konkrétní cílové skupině (ženy s malými dětmi, nezaměstnaní se základním vzděláním, nezaměstnaní starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní apod.). Obsahují systém práce s klientem (např. poradenství, rekvalifikace, příspěvek zaměstnavateli, který přijme nezaměstnaného do pracovního poměru) s cílem zlepšit jeho postavení na trhu práce a pomoci mu získat zaměstnání.

Aktéři města mohou využívat národní projekty **Vzdělávejte se pro růst!** a **Vzdělávejte se pro stabilitu!**

Projekt **Vzdělávejte se pro růst!** je určen pro zaměstnavatele, kteří mají potenciál růstu a další vzdělávání zaměstnanců je v růstu podpoří. O podporu mohou žádat pouze zaměstnavatelé, kteří působí v následujících odvětvích: strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod, pohostinství a gastronomie, terénní sociální služby a odpadové hospodářství.¹²

Cílem projektu **Vzdělávejte se pro stabilitu!** je podpořit udržení pracovních míst u těch zaměstnavatelů, kteří se nacházejí v přechodně obtížné hospodářské situaci. Projekt umožní zaměstnavatelům získat finanční příspěvek, jak na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců, tak na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců.¹³

¹² Portál MPSV. Projekt „Vzdělávejte se pro růst!“. Dostupný z: portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/vzdelavejte_se_pro_rust

¹³ Portál MPSV. Projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu!“. Dostupný z: portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/vzdelavejte_se_pro_stabilitu

Z oslovených zaměstnavatelů **pouze 5** využilo nebo využívá dotačních projektů na podporu zaměstnanosti. Nejčastěji se jednalo o projekt **Vzdělávejte se pro růst!**. Jedna společnost byla zapojena do několika projektů financovaných z OP LZZ zaměřených na sociálně slabé obyvatele a romské občany (bez bližší specifikace). Jeden poskytovatel sociálních služeb realizoval projekt na zaměstnávání svých uživatelů (klientů) ve svém zařízení a nyní připravuje projekt zaměřený na přípravu uživatelů na trh práce a jejich budoucí zaměstnání v regionu.

Dále je možno využívat **regionální individuální projekty** spolufinancované z prostředků EU, které jsou zaměřené na poskytování individuálního a skupinového poradenství přes pracovní diagnostiku a rekvalifikace (někdy i se zajištěním praxe) až po případné umístění na nové dotované pracovní místo.¹⁴ V současné době jsou v Olomouckém kraji realizovány tyto projekty z OPLZZ:

- **Absolvent v Olomouckém kraji** je určen absolventům škol s minimálně středoškolským vzděláním s maturitou (uchazeč do 2 let po ukončení studia), s praxí maximálně 6 měsíců nebo bez praxe.
- **Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji** je určen pro uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců.
- **Harmonizace zaměstnání a rodiny** je vyhrazen pro uchazeče, kteří pečují o dítě (dětí) do 10 let věku. Součástí projektu je podpora pružných forem zaměstnávání.
- **Využijte zkušenost v Olomouckém kraji** – vypsán pro uchazeče o zaměstnání, kteří nejpozději v roce zařazení do projektu dosáhli věku 45 let.
- **Zpět do práce v Olomouckém kraji** je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP nepřetržitě déle než 12 měsíců. Celková kapacita – 300 účastníků.
- **Šance pro vyučené** - pro uchazeče o zaměstnání s nejvyšším dosaženým vzděláním ukončeným výučním listem
- **Odborná praxe pro mladé do 30 let v Olomouckém kraji** – pro osoby do 30 let s minimálními pracovními zkušenostmi.¹⁵

Všechny projekty jsou určeny pouze pro uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci úřadu práce v Olomouckém kraji, kteří zde mají trvalé bydliště.¹⁶ Vzhledem k výše zmíněným projektům, jsou dotační příležitosti v kraji i ve městě Šternberk rozsáhlé a nabídka projektů pro různé cílové skupiny je dostatečná. Efektivita využívání těchto projektů jednotlivými uchazeči o zaměstnání je těžko zjištělná. Krajský úřad práce nesleduje další uplatnění zapojených osob na trhu práce. Nicméně oslovený pracovník krajské pobočky ÚP konstatoval, že „do již ukončených projektů ÚP v rámci Olomouckého kraje bylo zapojeno jen velmi malé procento osob z města Šternberka, což přímo úměrně ovlivňuje i zaměstnanost na Šternbersku.“ To potvrzují taky statistiky. Jednotlivé projekty byly využity minimálně. Ze všech v současnosti probíhajících regionálních individuálních projektů je ve Šternberku nejvíce využit projekt „*Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji*“, v rámci něhož se do

¹⁴ Úřad práce ČR, Zpráva o situaci na regionálním trhu práce. Olomoucký kraj – březen 2013. Dostupné z: portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/koment03_2013_kraj.pdf

¹⁵ Portál MPSV. Evropský sociální fond (ESF) – Olomoucký kraj. Dostupný z: portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/esf

¹⁶ Úřad práce ČR, Zpráva o situaci na regionálním trhu práce. Olomoucký kraj – březen 2013. Dostupné z: portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/koment03_2013_kraj.pdf

vstupního modulu a skupinového poradenství zapojilo 10 UoZ, individuální poradenství absolvovaly 4 osoby, rekvalifikačních kurzů se účastnilo 9 osob a dvě osoby byly zaměstnány na podpořených pracovních místech.

Fungování Úřadu práce

Úřad práce ve Šternberku funguje jako kontaktní pracoviště s územní působností v rámci obce s rozšířenou působností. Spokojenost s jeho fungováním a službami je mezi oslovenými aktéry různá. Respondenti z řad SVL hodnotí působení ÚP poměrně negativně. Podle nich je pomoc ze strany úřadu práce při vyhledávání zaměstnání minimální – „úřad nic nevyhledává a nenabízí, jen rekvalifikace, ale ty jsou k ničemu“. Na otázku, zda úřad práce občanům pomohl, byly nejčastější tyto odpovědi: „Moc ne, ale dělají svou práci“, „snaží se mi pomoci, nabízejí mi pořád něco, ale nikde mě nevezmou.“, „ÚP se sice snaží, ale moc mi nepomohl“, nebo „když firmy propouštějí, nic s tím ÚP nenadělá“.

V podobném duchu hovořili oslovení podnikatelé. Devět z nich má zkušenosti se zaměstnáváním pracovníků registrovaných na ÚP. Pouze ale dvě firmy si spolupráci a komunikaci se zaměstnanci ÚP chválilo, zatímco tři podnikatelé byli spíše nespokojeni a čtyři z nich hodnotili komunikaci jako průměrnou.

Úřad práce proto v současné době již není tak prospěšnou organizací jako dříve, svou omezenou aktivitou a činností příliš nepomáhá výraznému zlepšení situace uchazečů o zaměstnání. Jeho činnost se omezila prakticky pouze na registraci nezaměstnaných osob a vyplácení sociálních dávek. Chybí více pracovníků, kteří by aktivně pomáhali s vyhledáváním práce a prováděli terénní šetření v domácnostech. Je proto potřeba restrukturalizovat celý systém fungování úřadů práce od centrální úrovně až k lokálním pobočkám.

4.5 SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
Blížkost velkého trhu v krajském městě Olomouc	Odchod největšího zaměstnavatele ve městě v roce 2013 a s tím související propuštění velkého počtu obyvatel.
Výrazná zaměstnanost v sociálních službách.	Nadprůměrná míra nezaměstnanosti.
Existence průmyslových zón a aktivní přístup města k budování inženýrských sítí.	Absence velkého zaměstnavatele.
Silné postavení strojírenského a zpracovatelského průmyslu.	Nízká míra využívání sezónních prací.
Růst míry zaměstnanosti v posledních 10 letech.	Vysoký podíl uchazečů o zaměstnání do 24 let věku a starších 50 let.
Dlouhá tradice využívání veřejně prospěšných prací.	Vysoký podíl uchazečů o zaměstnání s nízkou úrovní vzdělání.
	Vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti nad 12 měsíců.
	Trvajícím pokles počtu volných pracovních míst.
	Minimální využívání agenturního zaměstnávání.
	Nevyužívání veřejné služby.
	Neefektivní využívání rekvalifikačních kurzů.
	Absence sociálního podniku a neochota k sociálnímu podnikání.

Příležitosti	Hrozby
Intenzivnější využití rozsáhlé nabídky projektů na podporu zaměstnanosti.	Pokračování a prohlubování ekonomické krize.
Kvalitnější nabídka a zefektivnění využití rekvalifikačních kurzů.	Úpadek dalších zaměstnavatelů a zvýšení míry nezaměstnanosti.
Příchod velkého zaměstnavatele.	Kumulování sociálních problémů při pokračující míře nezaměstnanosti.
Rozvoj sociálního podnikání a poradenství.	Ztráta pracovních návyků, motivace a celkové zaměstnatelnosti osob dlouhodobě nezaměstnaných.
Podpora malého a středního podnikání.	
Úzká spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru při řešení nezaměstnanosti.	

4.6 Návrhy na opatření

Optimalizace využití nástrojů APZ

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou ve městě využívány, ale následné uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce nepřináší požadovaný efekt. Většinu lidí tyto nástroje nepomohou nalézt práci. Proto je nutné optimalizovat tyto nástroje a zaměřit se na jejich účelné využití. Většina aktivit v tomto směru však může být realizována zejména pouze na národní úrovni. Lokální ÚP a jednotliví aktéři nemají příliš možností nástroje APZ zefektivnit.

Jednou z možností ovlivnění situace místními aktéry je zaměřit se na **motivování uchazečů o zaměstnání k účasti na rekvalifikačních kurzech**. Například, pokud by účastník dlouhodobějšího kurzu měl přislíbenou pracovní pozici u předem domluveného zaměstnavatele, byl by ochoten rekvalifikaci absolvovat ve větším rozsahu. Zaměstnavatel by mohl v tomto případě na rekvalifikační kurz svého budoucího zaměstnance částečně přispívat, nebo mu umožnit vykonat praxi v rámci rekvalifikace.

Rekvalifikační kurzy by měly být více zaměřeny na **začínající podnikatele**, které by měly vzdělávat v oblasti legislativy, účetnictví, daňové soustavy apod. Ve městě Šternberk by pro tyto účely mohly být využity prostory i kapacita nově vznikajícího Podnikatelského inkubátoru.

Podobně by měl být nastaven systém veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a dalších finančně dotovaných aktivit. Zaměstnávání na VPP a SÚPM je v současnosti realizováno nejčastěji v délce půl roku. To je pouze dočasným řešením a podle vyjádření většiny oslovených aktérů je to doba, ve které se zaměstnané osoby stačí v dané činnosti pouze zaučit. Pro zvýšení efektu je nutné tato místa udržet minimálně na 1 až 2 roky, nejlépe déle. Pak výrazně vzrostou jejich schopnosti a pro zaměstnavatele bude jejich zaměstnání na pracovní smlouvu atraktivnější. Cílem Lokálního partnerství by mělo být **rozšíření kapacity zejména SÚPM na další zaměstnavatele**, vyhledávání vhodných zájemců a prostřednictvím intenzivní komunikace je motivovat k využívání tohoto typu zaměstnávání s postupným zaměřením na trvale udržitelná místa (setkávání, informační kampaň). V úvahu připadá manuální práce ve firmách EUTECH a.s., Invensys Appliance Controls s.r.o., TRÍDIČ s.r.o., Excalibur Army spol. s r.o., případně u některých menších zaměstnavatelů.

Je také potřeba vytvořit komplexní programy na podporu zaměstnanosti. Vhodné by bylo vzájemně propojit jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, např. propojit veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa s motivačními a vzdělávacími aktivitami (s cílem získání tzv. měkkých kompetencí na trhu práce) a rekvalifikacemi (s cílem nejen obnovení či vytvoření pracovních návyků, ale také reálného zvýšení možnosti dalšího uplatnění na trhu práce po dokončení programu). Klíčoví aktéři (NNO, místní poskytovatelé sociálních služeb) společně s pracovníci lokálního úřadu práce by se mohli také zaměřit na **vytváření individuálních plánů** dlouhodobě nezaměstnaných, které by pomáhaly řešit jejich bariéry při uplatnění na trhu práce, postoj k úřadu práce, strach z oslovení potenciálního zaměstnavatele, apod. Součinnost ÚP se sociálními pracovníci je v tomto případě stěžejní, protože, pracovníci v terénu mají mnohdy bližší kontakt s nezaměstnanými a lépe znají jejich životní situaci.

Projektové a podpůrné aktivity na podporu zaměstnanosti

Další projektové aktivity lokálních aktérů by měly být zaměřeny na **komplexní přístup řešení problematiky uchazečů o zaměstnání** směřujícímu k pracovnímu uplatnění těchto osob se zapojením služeb sociálního charakteru. Pro celkovou podporu zaměstnanosti ve městě by bylo vhodné této problematice věnovat daleko větší pozornost i finanční prostředky a na úrovni města zpracovat integrovanou strategii zaměstnanosti, která by byla propojena se strategickým plánem města.

Doporučujeme na úrovni Lokálního partnerství Šternberk (LP), které sdružuje klíčové lokální aktéry, aktivně vyjednávat s místními podnikateli a rozvíjet vzájemnou spolupráci a komunikaci. Ukázalo se, že ne všichni zaměstnavatelé mají dobrou zkušenost s komunikací s městem nebo ÚP a pouze někteří podnikatelé věděli o aktivitách LP. Proto je nutné je o cílech, účelu a přínosech Lokálního partnerství informovat prostřednictvím pracovního semináře/workshopu (realizovaný pod záštitou LP a města). Důležitá je prezentace tohoto setkání v médiích, případně zaslání pozvánek a propagačního materiálu přímo místním zaměstnavatelům. Takto by došlo k navázání prvních kontaktů a zjištění dalších názorů a potřeb podnikatelů. Následně by měly probíhat pravidelná setkání s podnikateli (rozdělené na větší podniky a na drobné podnikatele) cca 2-3 x ročně.

Dalším úkolem pro zástupce města je aktivním přístupem oslovovat investory a nabízet jim vhodné podmínky pro podnikání, např. v nově budovaném podnikatelském inkubátoru nebo v místních průmyslových zónách. Tuto aktivitu je vhodné realizovat prostřednictvím **pracovních veletrhů** (např. Urbis Invest – veletrh investičních příležitostí Brno), případně prostřednictvím internetu (doporučujeme rozšířit nabídku informací a příležitostí pro podnikatele na webových stránkách města), tištěného katalogu investičních a podnikatelských možností.

Vzhledem k tomu, že dotační příležitosti na podporu zaměstnanosti nebyly v uplynulém období příliš využívány, snahou by mělo být zapojování většího počtu UoZ do regionálních individuálních programů a dalších dotačních příležitostí. Zde je úkolem lokálního ÚP v dalším období, **nalézt vhodné programy** a aktivně je nabízet registrovaným uchazečům o zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že ve městě je problém s poměrně velkou nezaměstnaností mladých občanů (absolventů) měly by být aktivity zaměřeny na vytváření **sdílených pracovních míst**, které udrží stávajícím zaměstnancům v předdůchodovém věku pracovní místo a podpoří přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce buďto bez předchozích zkušeností (absolventi), anebo po jejím dlouhodobém přerušení (rodiče vracející se z rodičovské dovolené, osoby pečující o osoby závislé). Toto je úkol zejména pro centrální orgán MPSV. Úkolem lokálního ÚP je v tomto případě **identifikovat vhodné kandidáty (absolventy) na vybrané pracovní pozice**, které by byly předjednány s místními podnikateli prostřednictvím navázání kontaktů na setkáních pořádaných Lokálním partnerstvím nebo městem. Pro zaměstnavatele by přijetí mladého člověka na pracovní pozici mělo být výhodné, proto je vhodné před nástupem nezaměstnaných absolventů na vybranou pracovní pozici, realizovat krátký vzdělávací kurz, který by provedl přímo zaměstnavatel za finanční podpory dotací z ÚP.

V úvahu připadá také **motivace mladých lidí k podnikání**. V rámci podnikatelského inkubátoru by mohl vzniknout vzdělávací modul pro (mladé) začínající podnikatele financovaný z evropských zdrojů. Součástí by mělo být zaměření na psaní projektových žádostí a projektový management. V rámci této aktivity doporučujeme **vytvořit také osvětový a vzdělávací program o příležitostech pro podnikání** ve městě pro místní střední školy zacílený na mladé studenty. Jeho realizátorem by bylo město, školy, podnikatelé a další zájmová sdružení.

Zaměstnanost a nezaměstnanost ve městě Šternberk - návrhy/opatření
Optimalizace využití nástrojů APZ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivace UoZ k účasti na rekvalifikačních kurzech, spoluúčast zaměstnavatelů na realizaci rekvalifikací. ▪ Zaměření rekvalifikačních kurzů na začínající podnikatele, využití kapacity nově vznikajícího Podnikatelského inkubátoru. ▪ Rozšíření kapacity SÚPM na další zaměstnavatele, vyhledávání případných zájemců z řad zaměstnavatelů a jejich motivace (setkávání, informační kampaň) k zaměstnávání. ▪ Spolupráce místních aktérů (NNO, ÚP, poskytovatelé sociálních služeb) na vytváření individuálních plánů dlouhodobě nezaměstnaných.
Projektové a podpůrné aktivity na podporu zaměstnanosti
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Komplexní přístup řešení problematiky UoZ - zpracování integrované strategie zaměstnanosti provázané se strategickým plánem. ▪ Identifikace konkrétních potřeb místních zaměstnavatelů a jejich požadavků na pracovní sílu. ▪ Rozvoj vzájemné spolupráce mezi zaměstnavateli a dalšími lokálními aktéry – semináře, workshopy, pravidelná setkávání. ▪ Propagace města a podnikatelského prostředí na pracovních veletrzích, prostřednictvím internetu, vytvoření tištěného katalogu investičních a podnikatelských možností. ▪ Nacházení vhodných programů na podporu zaměstnanosti v následujícím programovacím období 2014+. ▪ Vytváření sdílených pracovních pozic – identifikace vhodných zaměstnavatelů a vhodných absolventů. ▪ Motivace mladých lidí k podnikání – vznik vzdělávacího modulu pro začínající podnikatele v rámci Podnikatelského inkubátoru. ▪ Vznik osvětového a vzdělávacího programu o příležitostech pro podnikání ve městě pro místní střední školy zacílený na mladé studenty.

5 ZAMĚŠTNANOST A NEZAMĚŠTNANOST OBYVATEL SOCIÁLNĚ VYLOUČENÝCH LOKALIT

5.1 Zaměstnanost

Vývoj zaměstnanosti obyvatel sociálně vyloučených lokalit od roku 1990

Z rozhovorů s respondenty vyplynulo, že za posledních 20 let se zaměstnanost u obyvatel sociálně vyloučených lokalit (převážně Romové) rapidně snížila. V 90. letech 20. století byli tito obyvatelé zaměstnáváni na stavbách a výkopových pracích v rámci budování technické infrastruktury města (plynofikace, kanalizace, telekomunikační sítě), a to i přesto, že nezaměstnanost obecně v ČR prudce vzrůstala. Po roce 2000, kdy většina této infrastruktury byla dokončena, neměli romští občané i kvůli své nízké vzdělanostní úrovni a minimální kvalifikaci možnosti nalezení nové práce. Vliv na ztrátu zaměstnání měly také již zmíněné klíčové události na trhu práce, zejména odchod velkých strojírenských firem a snižování počtu zaměstnanců. Ze 45 respondentů, kteří jsou v současné době pracovní neaktivní (nezaměstnaní, důchodci, na mateřské dovolené, apod.) jich většina v minulosti byla pracovní aktivní. Nejčastěji uváděným zaměstnáním byla práce pod městem na VPP (5 respondentů) a ve firmě Remit (5 respondentů). Další osoby dříve pracovaly brigádně nebo na výkopové práci, ve VOP, Chronotechně nebo ve firmě Zora Olomouc apod.

Hlavní zaměstnavatelé

Z oslovených zaměstnavatelů pouze firma Remit s.r.o. v současné době zaměstnává sociálně vyloučené obyvatele. Mnozí respondenti (9) z řad podnikatelů však se zaměstnáváním této skupiny nemají výraznější problém, „pokud by byl takový člověk schopný, vzdělaný a ochotný pracovat, jako ostatní zaměstnanci“. Hlavním požadavkem zaměstnavatelů je tedy dostatečná kvalifikaci (praxe, střední škola). Většina těch, kteří by romské občany v žádném případě nezaměstnali (8 respondentů) však tvrdí, že hlavní bariérou je nedůvěra svěřit jim práci a strach o zcizení majetku.

Hlavním zaměstnavatelem sociálně vyloučených obyvatel je v současnosti kromě firmy Remit také město Šternberk. Oba tito zaměstnavatelé čerpají na zaměstnání těchto osob dotace z Úřadu práce. Jiný hlavní zaměstnavatel nebyl zaznamenán, většina osob je v současnosti nezaměstnaná. V minulosti byly nejčastějšími zaměstnavateli Uničovské strojírna (dnes Unex a.s.), Chronotechna a Moravské železárně.

Z 50 oslovených respondentů mají v současné době zaměstnání pouze 4 osoby pracující ve firmě Zora, na pozici uklízečky ve firmě Eutech, jako asistentka v Psychiatrické léčebně a na veřejně prospěšné práce pro Město Šternberk. Tři zmínění pracovali na hlavní pracovní poměr a je jim umožněno jít na nemocenskou a čerpat dovolenou. Dvě tyto osoby byly v posledních 5 letech nezaměstnané, přičemž byly registrované na ÚP. Při hledání zaměstnání jim však ÚP příliš nepomohl a musely se spolehnout na vlastní aktivitu a přátele. Ze všech členů oslovených domácností je v současné době zaměstnáno celkem 12 osob, přičemž 7 z nich má práci dlouhodobě a čtyři osoby uvedly práci bez smlouvy.

Sezónní práce a šedá ekonomika

Sezónní práce jsou mezi respondenty využívány poměrně málo, nabídka v posledních letech není příliš velká. Stavební firmy, které byly dříve nejčastějším sezónním zaměstnavatelem, se potýkají s krizí. Pokud někteří obyvatelé ze sociálně vyloučených lokalit pracují na sezónních pracích, pravděpodobně tyto práce vykonávají bez smlouvy tzv. na černo. K této otázce se však většina respondentů odmítla vyjádřit nebo tvrdila, že tuto možnost nevyužívá, jako tento oslovený muž: *„Nemám stálé zaměstnání, jsem na ÚP. Žádnou jinou pracovní činnost nevykonávám. Bez smlouvy jsem nikdy nepracoval. Ani nevím, kde by se to tady dalo.“*

Jiní respondenti byli při odpovědi na tuto otázku opatrní ze strachu, že by mohli přijít o sociální dávky. V tomto ohledu může hrát fakt právě přítomnost dvou romských klanů, které se navzájem často obviňují z jakýchkoliv prohřešků proti zákonu. O tom svědčí také vyjádření osloveného respondenta: *„Já jsem nyní na mateřské dovolené, co jsem se vrátil z výkonu trestu. Předtím jsem byl nezaměstnaný asi 4 roky. Bokem jsem si párkrát přivydělal, ale nebylo to moc. Tady to na Vás každý hned řekne, proto se to nevyplatí.“* Někteří další přivýdělek „bokem“ přiznali – jednalo se o výpomoc na stavbě, roznos letáků, výpomoc v obchodě a v restauraci.

Vyjádření veřejných lokálních aktérů se na toto téma různí. Někteří tvrdí, že *„ve městě nesídlí žádný výrazný zaměstnavatel, který by hromadně zaměstnával bez smlouvy“*. Jiní se přiklánějí k názoru, že *„na černo pracuje hodně lidí, protože by se pouze ze sociálních dávek neuživil“*. Občas bývají zaměstnávání lidé bez smlouvy v restauracích, ale často se jedná o běžné občany, nikoliv SVO. Řešením by mohlo být nabídnout těmto osobám pracovní smlouvu, která by jim nesnížila celkový dosavadní příjem a přeměnit šedou ekonomiku na legální pracovní místa.

Šedá ekonomika může být významná také u uchazečů o zaměstnání, kteří mají doloženo tzv. nekolidující zaměstnání, tedy práci na dohodu o provedení práce do výše poloviny minimální mzdy (tedy 4 000 Kč). Od roku 2011, kdy došlo k úpravě legislativy, tento způsob přivýdělků mohou využít ti uchazeči o zaměstnání, kterým vůbec nevznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, nebo jim doba podpory uplynula (dříve šlo takto pracovat i při pobírání podpory v nezaměstnanosti). Tento způsob může být v současnosti často zneužíván v tzv. práci na černo, kdy zaměstnavatelé oficiálně vyplatí takto zaměstnaným osobám prostřednictvím dohody o provedení práce pouze mzdu ve výši 4 000 Kč. Zbývající část měsíční mzdy dostanou zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) tzv. na ruku. Tím dochází k obcházení zákona a nejsou odváděny daně a pojištění.

K 31. 8. 2013 bylo v rámci KoP Šternberk z celkového počtu evidováno cca 14 % uchazečů (217), kteří měli doloženo „nekolidující zaměstnání“, což vypovídá o poměrně velkém podílu uchazečů o zaměstnání, kteří si přivydělávají. Z tohoto počtu byli 2 osoby romského etnika, které pracují jako pomocní pracovníci v pohostinství a stavebnictví.

5.2 Nezaměstnanost

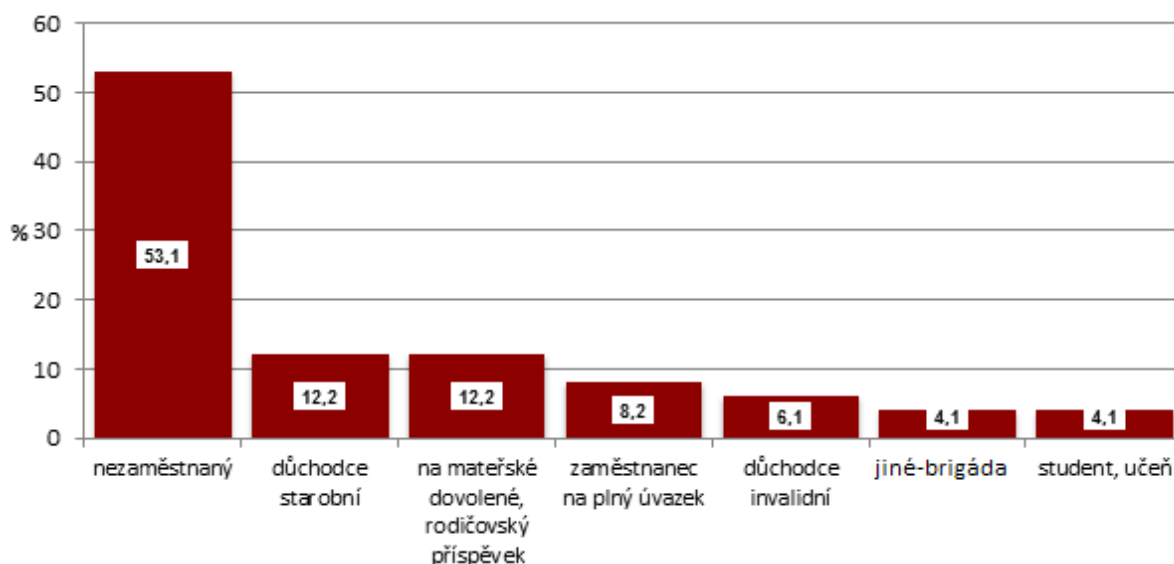
Míra nezaměstnanosti

Vývoj míry nezaměstnanosti mezi sociálně vyloučenými obyvateli za posledních 20 let má vzrůstající tendenci. Jak bylo popsáno v předchozí kapitole, vliv na tento vývoj měly změny

v hospodářské struktuře města a zánik velkých firem. Podle pracovníků Úřadu práce byla nezaměstnanost těchto osob po celou dobu vývoje podstatně vyšší, než byl průměr nezaměstnanosti ve městě. V posledních letech však došlo k podstatnému zhoršení situace, která nezaměstnanost mezi cílovou skupinou osob zvyšuje.

Z průzkumu vyplývá, že ekonomicky neaktivních osob, tedy žen na mateřské dovolené, studentů, invalidních a starobních důchodců, je mezi respondenty 34,6 %. Zbytek tvoří osoby ekonomicky aktivní, které se výrazným způsobem podílejí na míře nezaměstnanosti ve Šternberku. Přesné statistické údaje o míře nezaměstnanosti v lokalitách neexistují. Z odpovědí SVO vyplývá, že nezaměstnáno bylo 53 % respondentů, ostatní osoby byly na mateřské dovolené, v důchodu, případně stále navštěvovaly školu. Zaměstnání má pouze cca 8 % z oslovených. Pokud by byli započtení také všichni členové oslovených domácností (tedy 93 osob starších 15 let), míra nezaměstnanosti by byla mírně vyšší – přibližně 57 %.

Graf 5.1: Ekonomické postavení oslovených respondentů



Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Struktura nezaměstnanosti

Z 50 oslovených respondentů se na celkové míře nezaměstnanosti ve vyloučených lokalitách podílejí více muži, kterých je bez práce 64 %, zatímco nezaměstnaných žen je „pouze“ 42 %. To je způsobeno velkým podílem žen na mateřské dovolené (25 %), které často čerpají rodičovský příspěvek opakovaně mnoho let po sobě. Na trhu práce ani v evidenci Úřadu práce se neobjevují 10 a více let a ztrácejí tak pracovní návyky, jejich nástup do pracovního procesu je následně velice složitý. Matky po mateřské dovolené jsou proto jednou z nejvíce ohrožených skupin obyvatelstva a jejich šance na nalezení práce je minimální. Často však o ni nemají ani zájem, neboť preferují péči o vlastní děti.

Tabulka 5.1: Struktura respondentů dle ekonomického postavení a pohlaví

Struktura ekonomického postavení v %		
Role	Muž	Žena
zaměstnanec na plný úvazek	0	16,7
nezaměstnaný	64	41,7
student, učeň	4	4,2
důchodce invalidní	12	0

Struktura ekonomického postavení v %		
Role	Muž	Žena
důchodce starobní	12	12,5
na mateřské dovolené, rodičovský příspěvek	0	25
Jiné - brigáda	8,0	0
celkem	100	100
celkem - počet	26	24

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Ze všech respondentů, kteří jsou v současnosti nezaměstnaní je 87 % z nich registrováno na Úřadu práce. Průměrná délka evidence na ÚP u oslovených respondentů činí více než 3,5 let. Přes 45 % respondentů je bez zaměstnání 2 až 5 let, téměř 1/3 je bez práce maximálně dva roky. Podle údajů z ÚP se však skutečná délka nezaměstnanosti občanů romského etnika, pohybuje v rozmezí 5 – 7 let. Tomu odpovídají i výsledky průzkumu, kdy velká část těchto osob je nezaměstnaná déle než 5 let. Někteří však nenastoupí do pracovního procesu po celý svůj život.

Tabulka 5.2: Doba respondentů bez zaměstnání

Délka bez zaměstnání v letech	Podíl respondentů v %
do 1 roku	4,2
1 – 2 roky	29,2
2 – 5 let	45,8
více než 5 let	20,8
celkem	100,0

Zdroj: ACCENDO, Dotazníkové šetření, 2013

Mezi nezaměstnanými převažují osoby ve středním věku od 27 do 50 let, kterých je více než 65 %. Mladé osoby do 26 let tvoří necelou 1/5 všech nezaměstnaných. Pokud si tyto mladší osoby nevytvoří v brzké době určité pracovní návyky, budou mít problém uplatnit se na trhu práce po celý svůj život.

Tabulka 5.3: Struktura nezaměstnaných respondentů podle věku

Věková kategorie	Podíl nezaměstnaných respondentů v %
18-26	19,2
27-50	65,4
51+	15,4
celkem	100,0

Zdroj: ACCENDO, Dotazníkové šetření, 2013

Nízká úroveň vzdělanosti většiny sociálně vyloučených osob se projevuje také ve struktuře nezaměstnaných. Ti jsou ze ¾ tvořeny osobami se základním vzděláním. Nezaměstnaných s výučním listem je 23,1 %. Problém nízké úrovně vzdělání při hledání práce potvrdila oslovená respondentka: „ta moje úroveň vzdělání je nízká, na to se dost koukají. Tady není moc takové práce, maximálně u města na údržbě, ale tam chodí pouze vybraní jedinci.“

Tabulka 5.4: Struktura nezaměstnaných respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Podíl nezaměstnaných respondentů v %
základní včetně neukončeného	76,9
střední bez maturity včetně vyučení	23,1
celkem	100,0

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

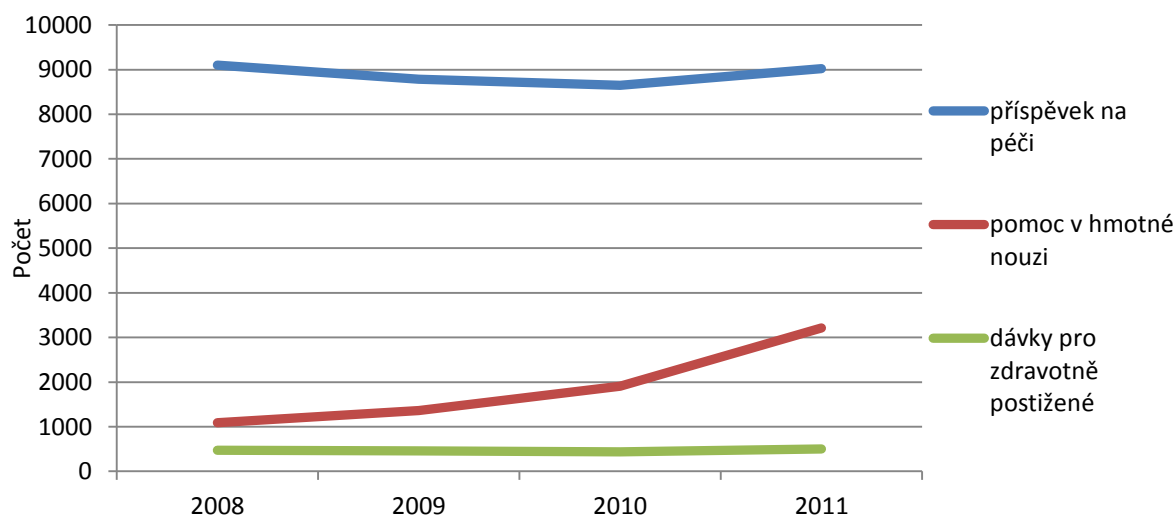
Jako pomoc v nezaměstnanosti jsou osobám ohrožených sociálním vyloučením poskytovány služby pracovního poradenství prostřednictvím místních terénních sociálních pracovníků a na kontaktním pracovišti Úřadu práce ve Šternberku. Tyto služby jsou poskytovány ambulantní a terénní formou a jsou dostupné všem, kteří o ně projeví zájem. Ten je však ze strany sociálně vyloučených obyvatel minimální. Z hloubkových rozhovorů je zřejmé, že většina dotázaných pracovní poradenství příliš nevyužívá. Pokud už využívají nějaké sociální služby, jedná se především o dluhové poradenství a péči o děti (mateřská škola Jiloro, doučování). Pouze někteří využili také pracovního poradenství, ale práci jim to nepřineslo: „*využíváme i další poradenství, když potřebujeme něco vědět, například při hledání zaměstnání, pomohli nám sehnat kontakt na pracovní místo a umožnili mi zavolat do té firmy, ale nevzali mě nakonec. Ale určitě se snaží.*“. Služby úřadu práce při hledání práce hodnotila respondentka takto: „*paní na úřadě jsou hodné, ale nedělají, co mají. Prostě neumí najít tu práci, ale vím, že je to pro ně těžké, protože ta práce tady není, ani pro zdravé lidi natož pro mě.*“

Výplata sociálních dávek

Statistiky výplaty sociálních dávek se týkají celého města, nikoliv pouze SVO. Státní sociální podpora je vyplácena úřady práce. Jedná se o rodičovský příspěvek, porodné, pohřebné, přídavek na dítě, příspěvek na bydlení. Od roku 2012 přešla na úřady práce také výplata dávek v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc).

Od roku 2008 dochází k trvalému růstu počtu vyplacených sociálních dávek ve městě. Největší nárůst byl u dávek hmotné nouze (více než trojnásobně v uvedeném období), z toho nejvíce u příspěvku na živobytí. Počet dávek pro zdravotně postižené vzrostl jen nepatrně.

Graf 5.2: Počet vyplacených sociálních dávek ve městě Šternberk v letech 2008 - 2011



Zdroj: Městský úřad Šternberk, Odbor sociálních věcí

V roce 2012 bylo vyplaceno ve Šternberku 2 149 příspěvků na bydlení (celkem 6 130 430 Kč), podle dosavadního vývoje v letošním roce by tato hodnota měla vzrůst nad 2 600 vyplacených příspěvků. Podobný trend je také patrný u ostatních sociálních dávek.

Podle odhadu ÚP celkově pobírá dávky v hmotné nouzi přibližně 11 % všech obyvatel města a cca 95 % dospělých obyvatel vyloučených lokalit. Příspěvek na živobytí dostávají téměř

všichni. Výjimku tvoří lokalita Jívavská, kde místní domácnosti prakticky žádné dávky nepobírají, pouze jedna rodina uvedla, že má dávky ve výši 15 000 Kč. Mnoho ze SVO (cca 80 %) využívá dávky mimořádné okamžité pomoci. Nejvíce na poplatky komunálního odpadu, doplatky na elektřinu, školní pomůcky pro děti, oblečení a nákup elektrických spotřebičů. Z hloubkových rozhovorů vyplývá, že ve většině případů příjem ze sociálních dávek respondentům nestačí a musí se zadlužovat. „*Musíme se zadlužovat, jsme velká rodina a náklady na bydlení i stravu jsou velké, dávky nám nestačí. Poradna nám pomáhá v oblasti splácení*“, nebo „*my máme velké příjmy z dávek, ale celkově to ne živobytí příliš nestačí, zadlužení ale nejsme, protože žijeme skromně. Na co není, to nekupujeme.*“

Podle slov ředitelky KoP ÚP Šternberk je na výplatu sociálních dávek nedostatek pracovníků, které by mohly provádět hlubší kontrolu žadatelů, např. zda správně přiznává do žádosti majetek, zda peníze neutráčí za pojistné na auto, nebo nechce doplatek na bydlení, a přitom vlastní chatu, apod., tedy činnosti, které dříve vykonávaly pracovníce sociálních odborů městských úřadů.

5.3 Uplatnění na trhu práce

Ekonomická situace ve městě Šternberk i v celé České republice se v posledních letech dramaticky změnila. To mělo a má vliv také na uplatnitelnost osob na trhu práce. Tento trh je v dnešní době přehlcený nabídkou pracovní síly, zatímco poptávka po ní je velice omezená. Tento stav má výrazné dopady také na uplatnitelnost sociálně vyloučených obyvatel, kteří se oproti většinové populaci potýkají s výraznými překážkami a bariérami.

Překážky a bariéry pro uplatnění na trhu práce

Jako největší bariéru při hledání zaměstnání hodnotí samotní respondenti **diskriminaci a rasismus**, 12 z nich se s těmito projevy osobně setkalo a tuto bariéru potvrzují také vyjádření osob v hloubkových rozhovorech: „*Plný stav všude, kde se ptám na práci a žádám o zaměstnání. Podle mě je to dáno i tím, že jsem Rom. Lidi na to koukají, i když tvrdí, že ne. To vidím*“; „*Všude se setkávám s diskriminací. Dříve jsem zkoušela všude možně, ale vždy řekli, že zavolají a už nezavolali*“; nebo „*Práce není, jako vzdělání mám, ale práce stejně není ani pro lidi se vzděláním ani bez vzdělání. Navíc na Romy se pohlíží jinak. Je tu rasismus*“.

Dalších 8 respondentů si uvědomovalo svou nedostatečnou **úroveň vzdělání** a předpokládali, že by jim vyšší vzdělání mohlo zvýšit šanci na nalezení práce. Vyskytly se také názory, že „*také někteří lidé s maturitou, případně s vysokoškolským vzděláním, mají v dnešní době problém s hledáním zaměstnání*“. Část respondentů tvrdí, že hlavním důvodem je tedy **nedostatek volných pracovních míst** ve městě. Méně často byl jako bariérou označen **věk** a **zdravotní stav** respondenta, což potvrdila respondentka, se kterou byl proveden hloubkový rozhovor slovy: „*nemám stále zaměstnání, jako invalida mám problém něco najít, nikde mě nezaměstnají*“.

Jedna matka po mateřské dovolené evidovaná na ÚP potvrdila známou skutečnost, že překážkou jsou také malé děti, jejichž **matky** jsou těžce zaměstnatelné, neboť zaměstnavatelé nechtějí riskovat jejich častou absencí. Nejvýstižněji na otázku problému s nalezením práce odpověděla tato paní: „*jsem Romka, mám malé děti a nemám dostatečné vzdělání*“.

Dalším problémem je, že většina sociálně vyloučených obyvatel má **hodně dětí**, proto alespoň jeden z rodičů musí být s nimi doma. Využití pečovatelky u těchto osob není z důvodu nízkého příjmu reálné. Z tohoto hlediska je plně zaměstnaná romská rodina velice nepravděpodobná a výjimečná. Dílčím řešením by mohly být částečné úvazky a vzájemná pomoc rodin při zajišťování péče o děti. Zda by o tuto možnost měli SVO zájem, by mělo být předmětem dalšího intenzivnějšího šetření.

Veřejní lokální aktéři zejména z řad neziskových organizací, jejichž sociální pracovníci do sociálně vyloučených lokalit docházejí, vidí problém také ve **vlivu blízkého okolí**, kde téměř nikdo nepracuje, což ovlivňuje ostatní členy rodiny. V takovém prostředí vyrůstají děti nezaměstnaných osob, které následně přejímají tyto „zvyky“. Někteří jsou však pracovat ochotni, a to způsobem, kdy se každoročně v práci (zejména VPP) střídá manžel s manželkou, zatímco jeden z nich se stará o dítě. Takto si oba udržují sociální kontakt a pracovní návyky.

U některých osob mohou být ve snaze o nalezení práce demotivující také **vysoké dluhy**, neboť by takováto osoba (zejména v případě exekucí) o většinu své mzdy přišla na oddlužení. Problémem je, že většina obyvatel, kteří mají dluhy, je včas neřeší, a o pomoc k neziskovým organizacím nabízejících dluhové poradenství přicházejí až po uvalení exekuce, což je velice pozdě.

Časté tvrzení, že většina Romů není ochotna pracovat, je pravdivé jen z části a zdaleka není pravidlem. Při rozhovorech se tazatelé často setkávali s názorem, že *„práce tady není, tak je zbytečné ji hledat“* a *„práci nemá také hodně bílých, tak já nemám žádnou naději“*. Právě beznadějnost a pocit marnosti je patrná u většiny nezaměstnaných. Zaměstnanci úřadu práce potvrzují, že *„v současné době je nejen ve Šternberku nedostatek pracovních míst obecně a mnohem méně příležitostí pro nekvalifikované pracovníky“*. Také názor založený na neochotě Romů pracovat kvůli vysokým sociálním dávkám není opodstatněný. Jako příklad může sloužit 3 členná rodina, ve které pracovala jedna osoba, a jedna pobírala invalidní důchod. Tato rodina uváděla měsíční příjem cca 20 000 až 25 000 Kč, zatímco jiná tříčlenná rodina, kde nepracovala žádná osoba, a jedna osoba byla na invalidním důchodu, měla měsíční příjem do 15 000 Kč. Podle krajské pobočky Úřadu práce v Olomouci vysoké sociální dávky má pouze rodina s více dětmi, přičemž největší částky jsou vypláceny jako příspěvek na péči o zdravotně postižené dítě.

Předpoklady uplatnění na trhu práce

Z výzkumu vyplývá, že mnoho respondentů by bylo pro nalezení jakékoliv práce udělat cokoli, někteří by byli za práci ochotni **dojíždět**, ale maximálně do 20 km vzdáleného Olomouce, případně do Uničova, a to pouze v případě, že by jim výše mzdy pokryla náklady na cestovné. Někteří jsou připraveni se za práci odstěhovat. Realita ale může být ve skutečnosti odlišná, neboť zkušenosti oslovených lokálních aktérů a veřejné správy jsou jiné. Podle nich nejsou osoby sociálně vyloučené až na pár výjimek ochotné za práci cestovat, a to ani do blízkého okolí. Překážkou jsou náklady na cestovné, které by jim snižovaly celkový čistý měsíční výdělek, což v součinnosti s nízkým platem za nízkokvalifikovanou práci a sociálními dávkami není motivační. Tuto skutečnost potvrzuje zjištění, že do Olomouce za práci dojíždí pouze několik jedinců, ačkoliv jsou zde možnosti pracovního uplatnění podstatně větší než ve Šternberku a časová dostupnost i četnost vlakových a autobusových

spojení je na dobré úrovni. Hlavním důvodem byla neochota cestovat kvůli zdravotnímu stavu a kvůli dětem.

Ochota respondentů, se kterými byl proveden hloubkový rozhovor, byla velmi výrazná. Jejich vyjádření to potvrzují: „*byl bych ochoten pracovat v jakémkoliv odvětví a jakoukoliv činnost bych vykonával. Tady si člověk nemůže vybírat*“; „*já nemám, žádné požadavky. Hlavně nějaká práce, kdyby byla. Ale tady stejně nic není, nebo je diskriminace*“ nebo „*jsem ochotna dělat cokoli, čemu budu rozumět*“.

Jako hlavní motivací pro nalezení práce uvedla většina respondentů **snahu o zajištění vyššího příjmu do rodinného rozpočtu a celkové zvýšení životní úrovně**. Někteří se chtějí sociálně začlenit do společnosti a „normálně“ žít. Ačkoliv to většina oslovených otevřeně nepřiznala, z jejich odpovědí bylo patrné, že by byli ochotni pracovat za plat vyšší, než tvoří současný jejich příjem ze sociálních dávek. Na tomto názoru se shodují také respondenti z veřejného sektoru a neziskové sféry. Výše minimální mzdy, za kterou jsou SVO ochotny pracovat není přesně stanovena. Celkové však musí být mzda vyšší než souhrn všech dávek, které mohou od ÚP pobírat. V odpovědích sociálně vyloučených obyvatel byla jako nejčastěji uváděna minimální mzda mezi 12 000 až 15 000 Kč. Téměř 30% obyvatel by stačil minimální plat do 10 000 Kč („*tolik aby uživil rodinu*“). To potvrdil respondent pracující na VPP u města: „*je to dobrý příjem, mám asi o 4 000 Kč více než na dávkách (plat cca 9 000 Kč). Je nás tam víc. Akorát je blbé, že to není na stálo. Pak zas člověk skončí na ÚP.*“ Za minimálně 15 000 Kč by bylo ochotno pracovat 20 % respondentů.

Graf 5.3: Výše minimální mzdy, za kterou by byli respondenti ochotni pracovat

Minimální plat	Podíl odpovědí respondentů v %
do 10000	29,2
10001 - 12 000	8,3
12001 – 15000	41,7
15001 – 21000	20,8

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Téměř všichni uchazeči o zaměstnání preferují smlouvu na hlavní pracovní poměr z důvodu větší jistoty stálého a dlouhodobého příjmu. Vliv mají také výhody, které z tohoto typu pracovní smlouvy plynou, zejména lepší podmínky pro čerpání dovolené a nemocenské. Část respondentů typ smlouvy neřeší a spokojí se s čímkoliv. Podobně většina z nich odpovídala na obor práce, který by preferovala. Pouze někteří respondenti měli konkrétnější představu o možném budoucím zaměstnání. Nejčastěji byly zmiňovány nízkokvalifikované práce – např. úklid, zedník, mechanik, strojník.

Využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Nejčastěji využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti u sociálně vyloučených obyvatel jsou veřejně prospěšné práce.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou atraktivní jak ze strany žadatelů, tak ze strany města i okolních obcí. Většina těchto žadatelů je romských příslušníků. Ve Šternberku poptávka po VPP velmi přesahuje nabídku. Podle informací z KoP ÚP Šternberk je zájem tak veliký, že se tvoří pořadníky v době, kdy má končit půlroční období jiných osob zaměstnaných na VPP.

Vzhledem k tomu, že ve Šternberku je tradice zaměstnávání na VPP dlouhodobá a pracovníky si vybírá zaměstnavatel, často se nedostane na všechny uchazeče, kteří mají o tento typ práce zájem. Město preferuje při výběru uchazečů již dříve osvědčené pracovníky (z řad Romů). Romové, kteří jsou na VPP zaměstnáni, se v těchto pozicích střídají se svými rodinnými příslušníky – např. po skončení půlroční dotace muže nastupuje na jeho místo jeho partnerka/manželka, která se do té doby starala o děti.

K velkému nárůstu zaměstnání na VPP u sociálně vyloučených obyvatel – Romů došlo v roce 2008. V roce 2010 došlo ke snížení počtu pracovníků VPP, cca 10 Romů (údajně se osvědčily především ženy, protože měly zodpovědnější přístup k práci a lepší docházku). Od roku 2013 dochází znovu k navýšení počtu pracovníků na VPP. To souvisí se zvýšením maximální možné částky, kterou je díky podpoře z fondů EU možné získat na dotované pracovní místo. Vliv na vyšší počty zaměstnaných na VPP má také nový projekt „*Příležitost pro nezaměstnané v Moravském Berouně a ve Šternberku*“, v rámci něhož se také počítá se zaměstnáním osob na VPP.

Velkým zaměstnavatelem dlouhodobě nezaměstnaných a sociálně vyloučených lidí (ne pouze Romů) je firma Remit s.r.o., která v dotazníku uvedla, že tito pracovníci tvoří cca 5 % všech zaměstnanců firmy. V roce 2013 uvedl Remit do provozu novou třídící linku, na zabezpečení jejího provozu přijali 15 lidí, většina z oslovených Romů však údajně neměla zájem pracovat. Podle slov pracovnice KoP ÚP Šternberk „*vůle zaměstnavatelů zaměstnávat tyto osoby je, ale samotní Romové zájem příliš nemají – chtějí pracovat spíše jen pro město a obce než u „soukromých“ podniků.*“ Toto tvrzení nelze zcela potvrdit, protože 24 oslovených SVO uvedlo, že si hledá zaměstnání a mnoho z nich nemá žádné požadavky na druh a typ práce. Nejčastěji byla odpověď „*je mi to jedno*“ a „*cokoliv*“.

Nejčastějším typem VPP jsou nekvalifikované nebo nízko kvalifikované profese. Město na VPP využívá v letních měsících cca 15-20 lidí evidovaných na ÚP. Jedná se o práci s křovinořezem, pilou, úklid zeleně apod. Na zimu si město nechává pouze menší skupinu lidí, kteří se starají o odklid sněhu, stěhování, apod. V dotaznících i hloubkových rozhovorech 17 SVO uvedlo, že pracovalo nebo pracuje na veřejně prospěšné práci. Muž, se kterým byl proveden hloubkový rozhovor, uvedl: „*pracoval jsem na veřejně prospěšných prací třikrát u města. Dělali jsme úklidové práce, sekali trávu a tak různě. Hodnotím to velice kladně. Ale kdyby to mohlo být na delší dobu, bylo by to lepší.*“ Nebo vyjádření jiné respondentky: „*Ano, pracuji na VPP už 3 měsíce u města, jsem spokojená za alespoň nějaký příjem. Děláme údržbu zeleně. Sám jsem si o to žádala.*“

Hlavní překážkou pro využití VPP dalšími subjekty je zdlouhavý proces a velká administrativní zátěž. Pro většinu sociálně vyloučených obyvatel jsou veřejně prospěšné práce jediným typem legální pracovní aktivity. Nevýhodou využívání VPP je doba práce na půl roku (s možností prodloužení na 1 rok - často je při žádosti ze strany zaměstnavatele schvalováno), kdy po jejím skončení se většina lidí vrací na ÚP navíc bez nároku na podporu v nezaměstnanosti. Na tuto skutečnost si stěžovalo několik respondentů nebo jejich rodinných příslušníků. Problém by podle některých oslovených lokálních aktérů pomohla vyřešit změna systému VPP, kdy by výše dotace byla podmíněna minimální délkou zaměstnání – podmínkou 12 měsíční doby pojištění pro splnění nároků na podporu v nezaměstnanosti.

Specifickým problémem Šternberka v oblasti využívání VPP je existence konfliktu mezi dvěma klanu. Pokud na jednom místě pracuje někdo z jednoho klanu, osoby z druhého klanu na stejném místě pracovat odmítají.

Společensky účelná pracovní místa

Dotace na vytvoření těchto pracovních pozic využívají někteří poskytovatelé sociálních služeb. Např. Ecce Homo provozuje pozici sociální pracovníce u ženy, která dříve pracovala ve veřejné službě. Více dotací na zaměstnávání sociálně slabších skupin obyvatel využívá Vincentinum - poskytovatel sociálních služeb Šternberk, p.o. V roce 2011 byli v jeho evidenčním stavu zahrnuti zaměstnanci, kteří pracovali ve veřejně prospěšných pracích a na společensky účelných pracovních místech v rámci ESF ve spolupráci s ÚP v Olomouci. Na pozici pracovník v sociálních službách pracuje 8 zaměstnanců, 1 zaměstnanec jako údržbář, jako pomocné kuchařky dvě zaměstnankyně. Tento počet je zachován také v roce 2013.

Veřejná služba

Vzhledem k legislativní změně není v současné době využití veřejné služby sociálně vyloučenými obyvateli žádné. Před rokem 2012 byla VS využívána, ale v podstatně menší míře než VPP.

Rekvalifikace

Mezi sociálně vyloučenými obyvateli není příliš velký zájem o žádné rekvalifikace. I přesto, že je většina SVO dlouhodobě nezaměstnaná, žádné rekvalifikace nikdy nevyužilo více než 65 %. Pouze 1/3 UoZ uvedla účast na rekvalifikaci. A minimum respondentů bylo ochotno se jakýmkoliv způsobem vzdělávat. Oslovené osoby to nejčastěji komentovaly slovy: „rekvalifikace mi nepomohou“ nebo „rekvalifikace pouze pokud by potenciální zaměstnavatel slíbil práci po kurzu, jinak to nemá smysl“. Neochota a demotivace těchto osob se vzdělávat je deklarována také na příkladu kurzu nedávno realizovaného Úřadem práce. Ten byl určen pro mladistvé a zaměřený na prodavačské práce a obsluhu skladů, jehož účastníci byli převážně Romové. Z cca 20 účastníků, kteří kurz začali, ho dokončili pouze dva. Problémem je, že většina účastníků kurzů postupně přestávala chodit z důvodu nemoci, kterou měli potvrzenou lékařem. Někteří uchazeči o zaměstnání mají takto „nemocenskou“ nahlášenou i více než dva roky a úřad práce nemá nástroje, které by tento problém mohl řešit. Nezájem o rekvalifikace potvrzují také samotní respondenti.

Tabulka 5.5: Využití rekvalifikací

Využití rekvalifikace	Podíl respondentů v %
Ano	34,5
Ne	65,5

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Nejčastěji byl zájem o kurzy na řízení vysokozdvížného vozíku, svářečské kurzy a profesi sociálního pracovníka. U jednotlivců byly dále kurzy zaměřené na základy ovládání PC, profesi kuchař, svářeč a asistent pedagoga. Po absolvování rekvalifikace se většině lidí nepodařilo získat zaměstnání, a ti, kteří ji získali, o ni zase brzy přišli. Příčinou je obecný nedostatek (nízkokvalifikovaných) volných pracovních míst, takže rekvalifikace práci často vůbec nepřinese, nebo se jedná pouze o krátkodobý pracovní poměr dotovaný ÚP.

Využití strukturálních fondů při uplatňování obyvatel vyloučených lokalit na trhu práce v období 2007 -2013

V současném programovacím období nebyly ve městě příliš využívány projekty na podporu uplatňování sociálně vyloučených obyvatel na trhu práce. Podle slov místních představitelů, právě nutnost zvýšit aktivitu v této oblasti, přiměla město k využití činnosti Agentury pro sociální začleňování.

Nejvýznamnější aktivitou podpořenou ze zdrojů EU je projekt „*Příležitost pro nezaměstnané v Moravském Berouně a ve Šternberku*“, který byl ve městě zahájen v roce 2013. Ten umožní rekvalifikaci v kurzech, jejichž obsah koresponduje s požadavky místního trhu práce. Jedná se o kurzy na pozici sociální pracovníce (ochotu zaměstnat část rekvalifikovaných osob vyjádřila Ecce Homo), asistenti pedagoga a údržbář. Cílem je zvýšení kvalifikace cílové skupiny osob a udržení pracovního místa po skončení dotace. Projekt umožní rekvalifikaci 30 osob, z nichž 10 lidem by mělo být vytvořeno pracovní místo. Předpokládá se, že čtyři osoby budou zaměstnány jako údržbáři na městském úřadě v Moravském Berouně, dva najdou uplatnění jako asistenti na základní škole, čtyři získají práci jako pracovníci v sociálních službách v neziskové organizaci Ecce Homo. V současné době projekt provázejí problémy. Účastníci byli proškoleni, ale některé z nich se následně nepodařilo zaměstnat.

Kromě zmíněného projektu využili dotace z EU také dva místní poskytovatelé sociálních služeb. Vincentinum Šternberk dlouhodobě využívá dotace z EU na zaměstnávání zdravotně postižených i sociálně vyloučených obyvatel přímo ve svém zařízení. V přípravě je projekt v rámci výzvy č. C1 (OP LZZ) - Příprava uživatelů na trh práce a jejich budoucí zaměstnání v regionu.

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva realizovala projekt „Zajištění integrace příslušníků romských komunit“ v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který byl určen pro vymezené lokality v rámci Olomouckého kraje. Předmětem projektu byla integrace obyvatel sociálně vyloučených romských komunit v Olomouckém kraji do společnosti, zejména na trh práce, a to prostřednictvím zvýšení dostupnosti služeb sociální intervence – terénních programů. V rámci tohoto projektu vznikla pobočka Poradny také ve městě Šternberk. Místní terénní program pro osoby sociálně vyloučené využilo od roku 2011, kdy Poradna ve městě začala působit, více než 255 uživatelů a nadále probíhá spolupráce s cca 30 aktivními klienty.

Lokální úřad práce se v uvedeném období podílel na několika projektech na podporu zaměstnanosti znevýhodněných osob, ale většina z nich nebyla určena pro město Šternberk. Neúspěšný byl projekt realizovaný ve Šternberku společností Centrum mentoringu, o.s., v rámci něhož měly proběhnout rekvalifikační kurzy a další návazné aktivity. Realizující firma však neplnila své závazky a projekt byl ukončen.

5.4 SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
Velký zájem o využívání veřejně prospěšných prací.	Existence dvou romských klanů, které způsobují konfliktní situace při využívání VPP.
Přítomnost zaměstnavatele osob ohrožených sociálním vyloučením (Městský úřad Šternberk, Remit, s.r.o. (pouze na VPP)	Vysoká míra nezaměstnanosti ve vyloučených lokalitách.
Ochota některých zaměstnavatelů zaměstnávat osoby ze sociálně vyloučených lokalit.	Dlouhodobá nezaměstnanost osob ze sociálně vyloučených lokalit. Některé osoby jsou z trhu práce vyloučeny i více než 10 let.
Poskytování služeb pracovního poradenství místními poskytovateli sociálních služeb.	Ztráta pracovních návyků a kvalifikace, špatná pracovní morálka, nízká motivace k hledání práce (Neochota pracovat za minimální mzdu, diskriminace.
Realizace projektu „Příležitost pro nezaměstnané v Moravském Berouně a ve Šternberku“ na podporu nezaměstnanosti SVO.	Nízká vzdělanostní úroveň obyvatel ze SVL.
Nabídka společensky účelných pracovních míst místními neziskovými organizacemi, zejména ve Vincentinum – poskytovatel sociálních služeb Šternberk.	Nedostatek nízkokvalifikovaných pracovních míst.
	Omezený přístup k nabídkám práce zveřejňovaných na internetu.
	Neochota respondentů cestovat za prací.
	Poměrně vysoké nároky některých osob na mzdu.
	Velká administrativní zátěž pro podnikatele při žádosti o dotaci na VPP.
	Nezájem o rekvalifikační kurzy a vysoká míra jejich nedokončení (omluvenky od lékařů). Nezískání zaměstnání po rekvalifikaci.
Příležitosti	Hrozby
Motivace ke zvýšení pracovní mobility u obyvatel ze sociálně vyloučených lokalit.	Vlivem svého okolí nebezpečí zvyšování neochoty pracovat u dětí nezaměstnaných rodičů.
Větší využití pracovního poradenství pro tuto cílovou skupinu.	Přetrvávající neochota SVO pracovat.
Motivace ke zvýšenému využívání rekvalifikací.	Ztráta pracovních návyků, motivace a celkové zaměstnatelnosti osob dlouhodobě nezaměstnaných.
Rozvoj sociálního podnikání zaměřeného na sociálně vyloučené obyvatelstvo.	Přetrvávání překážek v uplatnění na trhu práce (diskriminace, zvyšující se míra rasismu)
Posilování motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby ohrožené sociálním vyloučením.	Nedostatek financí na poskytování nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti.
Další využívání dotačních zdrojů na rozšiřování VPP a jiných aktivit na podporu zaměstnanosti.	Pokračující hospodářská krize
Využití principů dostupného zaměstnávání.	
Zvýšení spolupráce místních aktérů při koordinaci aktivit na podporu zaměstnanosti SVO.	
Zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných na veřejných zakázkách města.	
Využívání zkrácených pracovních úvazků.	
Vzájemná výpomoc rodin při zajišťování péče o děti.	
Dokončení podnikatelského inkubátoru a možnost SVO začít podnikat.	

5.5 Návrhy a opatření

Nezaměstnanost je celospolečenský problém a na jeho řešení by se měli podílet všichni aktéři lokálního rozvoje – veřejná správa, podnikatelé, neziskové organizace, místní spolky a sdružení. Město by mělo vystupovat jako hlavní iniciátor aktivit na zvyšování zaměstnanosti s podporou všech zúčastněných. Pokud chce město opravdu řešit situaci v oblasti nezaměstnanosti SVO, mělo by usilovat o **vyčlenění pozice sociálního pracovníka**, který by

zajišťoval komunikaci mezi neziskovými organizacemi a podnikateli. Tím by se dosáhlo dvojího jištění kvality sociální práce - město by mělo větší přehled o práci NNO a zároveň by samo mělo informace o problémových oblastech sociálního vyloučení, kterým by mohlo přizpůsobit svou integrační politiku. Sociální pracovník by také sledoval potřeby dlouhodobě nezaměstnaných osob v SVO. (na základě úzkého kontaktu s občany), kdy by byla zjišťována odborná kvalifikace těchto osob, jejich potřeby, zájem o konkrétní rekvalifikační kurzy, apod. Tímto by mohlo dojít ke zlepšení využívání zejména rekvalifikací u obyvatel SVL. Výsledky průzkumů by mohly být také využity při práci Lokálního partnerství a místních aktérů.

Z výsledků analýzy dále vyplývá, že aktivity Lokálního partnerství a dalších místních aktérů by měly vést k podpoře zaměstnávání především mladých lidí a matek s dětmi. Tyto skupiny v průzkumu vykazovaly ochotu pracovat, ale potýkaly se s mnoha bariérami (viz kapitola 5.3) Jednou z možností, jak umožnit pracovat matkám s dětmi, je **vzájemná výpomoc rodin při zajištění hlídání dětí**. V praxi by to mohlo fungovat tak, že jedné matce by byly svěřeny děti několika dalších matek, které by tak mohly pracovat a část z jejich mzdy by byla nárokována hlídající matce. V této záležitosti je nutná součinnost terénních pracovníků, kteří by tuto „domluvu“ mezi matkami mohly zkusit zajistit a dohlížet na ni. Tato aktivita by také mohla být doplněna **zvýšením kapacity školky Jiloro**, která je mezi SVO velice oblíbená a rodičům i jejich dětem nabízí značné výhody. Je tedy potřeba hledat možnosti financování (např. dotace) pro rozšíření počtu míst.

Tematické sítě na zvýšení zaměstnanosti

Vzhledem k tomu, že Okresní hospodářská komora není ve městě příliš aktivní, je vhodnou příležitostí pro rozvoj města a řešení problematiky nezaměstnanosti (včetně nezaměstnanosti sociálně vyloučených obyvatel) nově vznikající Místní akční skupina Šternbersko (MAS Šternbersko), která sdružuje neziskové organizace, lokální podnikatele a představitele veřejné správy. Úzká komunikace mezi jednotlivými členy a navázání spolupráce mezi veřejnou správou a soukromým sektorem by mohlo vést k efektivnější a účelnější koordinaci aktivit podporující zaměstnanost SVO. Jednou z možných aktivit je **vytvoření databáze pracovních příležitostí zaměstnavatelů** pro nízkokvalifikované pracovní pozice pro lidi s nižším vzděláním a sociálně ohrožené osoby, které by měly možnost zvyšovat svou kvalifikaci přímo na pracovišti vybraného zaměstnavatele. Další možností je pravidelně realizovat **regionální burzu volných pracovních míst**, tedy jakýsi veletrh nabízených pracovních příležitostí, praxí a rekvalifikací v rámci SO ORP Šternberk a širšího okolí. Účastnit by se mohli regionální i lokální zaměstnavatelé a další zájemci. Informace o burze a motivaci SVO i dalších UoZ k její návštěvě by byla prováděna v součinnosti ÚP, neziskových organizací a města, případně MAS Šternbersko.

Motivaci pro zaměstnávání SVO by mohlo město podmínit „výhodami“ u zaměstnavatelů působících v místní průmyslové zóně. Jednalo by se např. o slevu na nájemném podnikatelských prostorů, apod. Pro tyto účely doporučujeme využít zaměstnavatele působící v průmyslových zónách. Podnikatelé totiž často o možnostech zaměstnávání sociálně znevýhodněných obyvatel nic nevědí, proto je nutné zajistit informovanost prostřednictvím již zmíněných setkání.

Město může také využít možnosti **uplatňování sociálních kritérií** při vyhlašování veřejných zakázek, kdy případný dodavatel prací/služeb musí mít určité procento pracovníků zapojených do plnění zakázky z řad rizikových skupin (dlouhodobě nezaměstnaní, sociálně vyloučení obyvatelé, apod). Toto opatření by bylo dalším stimulem a motivací, aby podnikatelé začali uvažovat a aktivně se zajímat také o této možnosti zaměstnávání.

Průzkum ukázal, že vzájemná spolupráce mezi neziskovými organizacemi ve městě je na dobré úrovni, prostor pro zlepšení je v provázanosti a spolupráci na úrovni jednotlivých zprostředkovatelů na úřadech práce, odborů sociální péče a pracovníků NNO v individuálních klientských případech. Aktivita by měly směřovat na podporu **vzdělávání sociálních pracovníků v oblasti pracovního poradenství**, které by vedlo k účinnější pomoci sociálně vyloučeným osobám při hledání pracovního uplatnění (např. prostřednictvím pomoci s vyhledáváním volných pracovních míst, s přípravou na pracovní pohovor, apod.).

Odstranění překážek uplatnění na trhu práce

Překážky a bariéry, se kterými se potýkají sociálně vyloučení obyvatelé, musí být řešeny komplexně. Vyřešením pouze jedné překážky se výrazně nezvýší šance těchto osob na nalezení práce.

Základním problémem sociálně vyloučených obyvatel je negativní vnímání **vzdělávání** jako nutné potřeby pro získání zaměstnání. Proto je nutné realizovat aktivity podporující a motivující tyto osoby v setrvání ve vzdělávacím systému a pokračování ve studiu na středních školách, či doplnění si středního vzdělání s odstupem času od ukončení základní školy. Důraz musí být kladen na vzdělávací osvětu, která by měla SVO vysvětlit výhody vzdělávání při uplatnění na trhu práce. Činnost lokálních aktérů (NNO, škol) by se měla zaměřit na podporu žáků ve vyšších ročnících základních škol s cílem motivace k dalšímu vzdělávání na středních školách. Rozvíjet by se mělo **kariérní poradenství** na jednotlivých školách i na úřadě práce. Ve školách by měla být posílena činnost výchovných poradců, kteří by měli prioritně pomáhat při profesní orientaci žáků/studentů ze SVO. Vhodnou formu představují také **návštěvy a exkurze do podniků a středních škol**, setkání s podnikateli, zaměstnanci, studenty středních škol. Možností je také zvýšení spolupráce mezi místními školami a lokálními firmami s možností žáků/studentů **vykonávat (ideálně placenou) praxi ve vybraných firmách**. Bylo by potřeba zvát zástupce podnikatelů na přednášky už do základních škol, kde by probíhala motivace žáků (nejen SVO) pokračovat ve studiu s možností vykonávání praxe v jednotlivých firmách a příslibem pracovního místa. Doporučujeme také, aby bylo organizováno **setkávání (převážně romských) dětí a mládeže ze SVL s úspěšnými (romskými) občany**, kteří školu dokončili a mají práci. Takto by byla zvyšována motivace dětí k pokračování na středních školách/učilištích. V případě nepokračování některých žáků v dalším studiu, nabídnout možnosti brigádního zaměstnání (je výhodné pro zaměstnavatele a zaměstnané mládeži umožní získat pracovní návyky i odbornou praxi). Brigády by měly být dostupné také těm, kteří stále studují, tak aby žáci/studenti mohli pokrývat náklady, které jim „chudí“ rodiče nemohou uhradit, vedlejším efektem může být zvětšený zájem o vystudování, získání praktických dovedností, apod.

Důležité je také zaměřit se na **doučování** dětí, které nezvládají výuku. Některé základní školy ve Šternberku sice mají asistenta pedagoga nebo školního psychologa, ale tato pracovní

pozice je závislá na dotaci, bez které si škola nemůže takového zaměstnance dovolit. Problém by mohl být částečně řešen prostřednictvím posílení doučování dětí přímo v jejich domově a aktivní zapojení rodičů dětí do doučování. Tím, že mnoho dospělých občanů, vzhledem ke svému nízkému vzdělání, nemůže svým dětem pomáhat se školními povinnostmi, je žádoucí, aby byli sociálními pracovníky nabádáni a motivováni ke společné aktivitě doučování. Současný stav a kapacita sociálních terénních pracovníků, se neumožňuje věnovat většímu počtu dětí.

Přínosný by mohl být také systém **uznávání profesních kvalifikací**, který je v současné době podporován také Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Tento systém by umožnil obyvatelům sociálně vyloučených lokalit, kteří dříve pracovali na různých (nízkokvalifikovaných) pracovních pozicích, prokázat své dovednosti a získat tak osvědčení o kvalifikaci v dané činnosti. V této souvislosti je nutné najít vhodný certifikační orgán, který by tyto dílčí kvalifikace mohl uznávat. To je úkol pro Lokální partnerství. Následně bude úlohou místních aktérů (NNO, město, ÚP) informovat a motivovat SVO o této možnosti a pomáhat jim se připravit na provedení zkoušky. Zde je možné využít hromadných přípravných kurzů.

Je vhodné zaměřit se ve spolupráci s úřadem práce na podporu dalšího vzdělávání (např. rekvalifikačními kurzy) vybraných sociálně vyloučených obyvatel v oblasti **samostatného podnikání**. Cílem by měla být identifikace vhodných SVO. U těchto občanů by mělo být zjišťováno, jaké mají vlastní nápady a představy o podnikatelské činnosti. Pokud by existoval podnikatel z řad sociálně vyloučených osob, mohl by zaměstnávat další členy širší rodiny (v případě podnikatele z minority i členy této skupiny obyvatel). Nápad pro přípravu některých vzdělávacích kurzů lze čerpat ze zahraničních zkušeností, kdy např. pro lepší pochopení problematiky užívání PC, jsou IT kurzy pro sociálně vyloučené obyvatele zaměřené na takovou práci s počítačem, která vede k tvorbě vlastního studijního materiálu, tvorby vlastního CD, apod. Takto zaměřenými kurzy mohou tyto často „nevzdělané“ osoby získat praktické zkušenosti i v dalších oblastech.

Další překážkou uplatnění na trhu práce zmiňovanou respondenty byla velká míra diskriminace a rasismus ze strany zaměstnavatelů. Vhodným příkladem jak motivovat místní podnikatele k zaměstnávání sociálně vyloučených romských obyvatel je **projekt „Ethnic Friendly zaměstnavatel“**, který je zaměřen na udělování ocenění zaměstnavatelům, kteří se otevřeně hlásí k zásadě rovného zacházení a nediskriminují uchazeče o zaměstnání a pracovníky nejen pro jejich etnický původ a národnost. Ocenění zaměstnavatele je jasným signálem nejen pro uchazeče o zaměstnání jiného etnického původu, ale i pro veřejnost, že zaměstnavatel dává stejnou příležitost etnicky odlišnému obyvatelstvu stejně jako ostatním. Významným efektem medializace a postupného šíření známosti této značky přispívá k nárůstu povědomí o otázkách rovných příležitostí a diskriminace na základě etnického původu i v jiných oblastech života a odstraňování negativních stereotypů a předsudků vázících se k etnicky odlišnému obyvatelstvu.

Zvýšení pracovní mobility obyvatel vyloučených lokalit

Cílová skupina jako důvod neochoty dojíždění za prací uváděla vysoké výdaje na dopravu, které by jim snižovaly celkovou mzdu. Prostor pro řešení této situace je v **zajišťování**

„**turnusové práce**“. Jednalo by se např. o práce ve stavebnictví a jiné dělnické práce na území celého kraje. Obyvatelům by byla zajištěna cenově výhodná hromadná doprava do místa práce. Jednalo by se o delší pobyty na jednom místě (např. týdenní výjezdy). Tento systém by mohl být výhodný hlavně pro sezónní práce. Efektivní by bylo nastavit vyplácení výplaty 1x týdně, což je možnost, která je pro SVO přitažlivější a motivovat k tomuto systému vyplácení mzdy místní zaměstnavatele. Pro tyto účely by bylo vhodné využít činnosti regionálních agentur práce (zejména se sídlem v Olomouci) a vyjednat s nimi tuto formu zprostředkování zaměstnání.

Zvýšení pracovní mobility a ochoty nezaměstnaných obyvatel cestovat za prací je potřeba také podnítit zvýšeným informováním o možnostech a výhodách legálního zaměstnání a vhodným nastavením výše a délky dotovaného pracovního místa. To je však úkol pro centrální orgány.

Optimalizace nástrojů APZ

Návrhy na optimalizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při uplatňování lidí z vyloučených lokalit na trhu práce korespondují s návrhy zmíněnými již v kapitole 4.6. V této oblasti jsou možnosti místních aktérů velice omezené a úspěšnost aktivit závisí na nastaveném celostátním systému.

Vzhledem k velké neochotě osob z této cílové skupiny absolvovat rekvalifikační kurzy, měly by být aktivity úřadu práce zaměřeny tímto směrem. Jedním z důvodů, proč o kurzy není ze strany UoZ zájem, je jejich nedůvěra v přínos těchto kurzů. Tito lidé nemají většinou vůbec žádné vzdělání, proto by **nabídka rekvalifikací** měla být více specializovaná na **nízkokvalifikovanou činnost**. Zároveň musí být připraven motivační systém k účasti na kurzech podmíněný dávkami hmotné nouze. V tomto ohledu je důležitá činnost sociálních pracovníků, kteří by měli své klienty motivovat k větší aktivitě. K účasti na rekvalifikaci by bylo žádoucí podpořit také starší pracovníky (kteří často v rozhovorech uváděli, že jim to už nic nepřinese), či pracovníky s žádnou kvalifikací.

Úřad práce by mohl využít velký zájem o veřejně prospěšné práce ze strany občanů poskytováním dlouhodobějších pracovních míst, které by zajistily větší účinnost tohoto nástroje. Pokud bude na VPP zaměstnáno více sociálně vyloučených osob současně a tyto jejich příjmy budou stabilní a vyšší než příjmy ze sociálních dávek, povzbudí to zájem ostatních obyvatel z lokalit pobírající nízké sociální dávky ke zvýšené snaze a motivaci najít si také zaměstnání. Změna však musí být provedena na úrovni ministerstva.

Je potřeba také neustále hledat finanční možnosti pro zvýšení kapacity dotovaných pracovních míst, případně navázat tyto pracovní pozice na možnost dalšího uplatnění na trhu práce (např. při splnění určitých podmínek, získání praxe, atp.). V této záležitosti je stěžejní role neziskových organizací, které by měly svým klientům zajistit **pracovní poradenství v průběhu práce na dotovaném místě** a pomáhat s hledáním následného pracovního uplatnění.

Další možností je **zavedení prostupného zaměstnávání**. Vzhledem k tomu, že ve Šternberku jsou velice využívány VPP, mohl by se tento systém opřít o tento druh práce. Těm občanům, kteří budou vykazovat velkou pracovní morálku, spolehlivost a bezproblémovost, bude

nabídnuto dlouhodobější pracovní místo v místním podniku, se kterým by byla navázána spolupráce (v rámci pravidelných setkávání), a měl by o zaměstnávání takovýchto občanů zájem (návaznost na případnou realizaci projektu na bázi Ethnic friendly zaměstnavatel). Tímto by postupně část SVO přešla z těchto krátkodobých dotovaných pracovních pozic na dlouhodobější. Na jejich místo by mohli nastoupit noví zájemci o VPP.

Využití částečných úvazků

Ovlivnit využívání částečných úvazků není v kompetenci města ani dalších lokálních institucí. Bariérou je zejména neochota zaměstnavatelů na tyto zkrácené úvazky zaměstnávat, z důvodu relativně vyšších nákladů. Hlavní změny by měly být provedeny na národní úrovni. Důraz musí být kladen na snížení ekonomické zátěže pro zaměstnavatele, např. zvýšení atraktivity zaměstnávání na částečný úvazek pro zaměstnavatele formou snížení procenta povinných odvodů na sociální pojištění u nově vytvořených pracovních pozic, případně zavedení daňových výhod a slev na pojištění v případě zaměstnávání rodičů malých dětí na zkrácené úvazky. Zároveň musí být podporována **institucionální péče o malé děti**, aby částečné úvazky mohly využívat také ženy na mateřské dovolené. Možným řešením by mohla vzájemná výpomoc rodin při zajišťování péče o děti (viz popsáno výše).

Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání není ve městě rozšířeno. Pouze několik málo firem ho v omezené míře dříve využilo. Vzhledem k tomu, že ve městě je dlouhodobý problém s nabídkou volných pracovních míst, prostor pro rozšíření aktivit agentur je minimální. Možností je **využití pracovních agentur sídlících v Olomouci** pro zprostředkování zaměstnání SVO Šternberka ve firmách v krajském městě.

Snížení atraktivity nelegální práce

Přestože při dotazníkovém šetření téměř nikdo z oslovených respondentů legální práci přímo nepotvrdil, je pravděpodobné, že takový to typ zaměstnání je v určité míře v SVO využíván. Proto je potřeba vytvářet takové podnikatelské prostředí, ve kterém není nelegální zaměstnávání výhodné.

Inspektorát práce by měl zvýšit aktivitu v restriktivních opatřeních – **zvýšit kontrolní činnost** zaměstnavatelů v oborech typických pro nelegální práci (stavebnictví, restaurační zařízení, apod.) a ukládat pokuty. Státní orgány (oblastní inspektoráty práce, finanční úřady, úřady práce) by měly být více aktivní při řešení otázky diskriminace, se kterou se setkala mnoho oslovených respondentů. Na druhou stranu by podnikatelé působící v tradičních oblastech nelegálního zaměstnávání měli být více **informováni o možnostech zaměstnávání s využitím dotačních nástrojů** pro zaměstnávání znevýhodněných skupin obyvatelstva, což musí být podpořeno snížením jejich finančního a administrativního zatížení.

Další specifikace předkládaných návrhů by měla být předmětem jednání Lokálního partnerství.

Zaměstnanost a nezaměstnanost obyvatel sociálně vyloučených lokalit - návrhy/opatření
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vyčlenění pozice sociálního pracovníka, který by zajišťoval komunikaci mezi NNO a zaměstnavateli a sledoval potřeby dlouhodobě nezaměstnaných osob v SVO. ▪ Zajištění vzájemné výpomoci rodin při hlídání dětí. ▪ Nalezení finančních možností pro rozšíření kapacity školky Jiloro.
Tematické sítě na zvýšení zaměstnanosti
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Navázání úzké spolupráce klíčových aktérů v rámci MAS Šternbersko. ▪ Vytvoření databáze pracovních příležitostí zaměstnavatelů pro nízkokvalifikované pracovní pozice a realizace regionální burzy volných nízkokvalifikovaných pracovních míst. ▪ Motivování podnikatelů v průmyslových zónách k zaměstnávání SVO – slevy na nájemném, nabídka podnikatelských prostorů, apod. ▪ Uplatňování sociálních kritérií při vyhlašování veřejných zakázek městem. ▪ Vzdělávání sociálních pracovníků v oblasti pracovního poradenství.
Odstranění překážek uplatnění na trhu práce a zvýšení pracovní mobility obyvatel vyloučených lokalit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozvoj kariérního poradenství na jednotlivých školách (žáků ve vyšších ročnících základních škol) s cílem motivace k dalšímu vzdělávání na středních školách. ▪ Návštěvy a exkurze žáků v podnicích a středních školách. ▪ Vyjednání vykonávání praxe žáků/studentů v místních firmách. Případně rozšíření nabídky brigád. ▪ Organizace účasti zástupců firem na přednáškách ve školách. ▪ Organizace setkávání (převážně romských) dětí a mládeže ze SVL s úspěšnými (romskými) občany, kteří školu dokončili a mají práci. ▪ Posílení doučování dětí přímo v jejich domově a aktivní zapojení rodičů dětí do doučování ▪ Zavedení systému uznávání profesních kvalifikací a zajištění informovanosti, motivace a přípravy SVO na provedení zkoušky. ▪ Podpora zahájení podnikání u vybraných SVO – identifikace vhodných osob, specifické rekvalifikace. ▪ Motivace místních podnikatelů k zaměstnávání SVO – rozšíření významu a propagace značky Ethnic Friendly zaměstnavatel. ▪ Zjištění možností agentur práce k zajišťování „turnusové práce“ – práce ve stavebnictví, dělnické práce.
Optimalizace nástrojů APZ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zaměření rekvalifikací na nízkokvalifikovanou činnost. Nastavení motivačního systému k účasti na rekvalifikačních kurzech (spolupráce se sociálními pracovníky, s lékaři). ▪ Zajištění pracovního poradenství v průběhu práce na dotovaném místě a pomoc s hledáním následného pracovního uplatnění. ▪ Identifikace zaměstnavatelů a navázání komunikace a spolupráce za účelem zavedení prostupného zaměstnávání.
Agenturní zaměstnávání a využití částečných úvazků
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zvýšení atraktivity zaměstnávání na částečný úvazek pro zaměstnavatele formou snížení ekonomické zátěže. ▪ Podpora péče o malé děti za účelem zaměstnávání matek na částečné úvazky. ▪ Navázání spolupráce s pracovními agenturami v Olomouci s cílem zprostředkování zaměstnání SVO v krajském městě.
Snížení atraktivity nelegální práce
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zvýšení kontrolní činnosti Inspektorátu práce u zaměstnavatelů v oborech typických pro nelegální práci. ▪ Informování podnikatelů působících v typických oblastech pro nelegální práci o možnostech využití dotačních nástrojů pro zaměstnávání znevýhodněných skupin obyvatelstva.

6 HOSPODÁŘSTVÍ MĚSTA

6.1 Vývoj hospodářství

Šternberk je tradiční průmyslové město. Jeho hospodářský rozvoj souvisí s rozmachem průmyslových závodů v 70. letech 20. století, především národního podniku Chronotechna, který byl největším zaměstnavatelem až do 90. let. Továrna patřila k nejvýznamnějším exportním společnostem a vyvážela mimo jiné i do Nizozemí, Kanady a Brazílie. Dalšími objekty silně ovlivňujícími hospodářství města byly šternberský Vojenský opravárenský podnik, místní závod národního podniku Moravia, Severomoravské dřevařské závody a UP závody.

Zlomem ve vývoji hospodářské struktury byla přeměna ekonomiky po roce 1990 navazující na privatizaci, majetkové restituce a posun k tržnímu hospodářství. Ihned po revoluci vzniklo mnoho soukromých podniků v oblasti služeb, obchodů, provozoven, výroby a zpracovatelského průmyslu.

Privatizace silně ovlivnila i místní velké průmyslové závody. Chronotechna se transformovala na akciovou společnost Eutech a její činnost byla přesměrována na výrobu dílů pro jemnou mechaniku, velkoobchod časoměrné techniky, prodej elektrické energie i pronájem nebytových prostor v podnikatelském areálu. Během celých devadesátých let docházelo k redukci pracovních míst.

Privatizace zasáhla také Moravskoslezské dřevařské závody, a. s., šternberský závod Moravia, který se v roce 1996 začlenil do akciové společnosti MORA Moravia, UP závody, jež se přidružily ke společnosti Hanácký nábytek Velký Týnec a změnil na firmu H – nábytek, s.r.o. Ve státním vlastnictví zůstal pouze Vojenský opravárenský podnik.

Přestože si většina podniků po privatizaci zachovala výrobní program, počet pracovních míst z důvodů postupující modernizace klesal. To vedlo k postupnému nárůstu nezaměstnanosti.

Na přelomu století došlo k významným změnám v hospodářské struktuře. Sesterská firma společnosti Eutech propustila všechny své zaměstnance a velká část opuštěného průmyslového areálu byla pronajata přibližně 20 menším firmám. Naopak podnikový areál po firmě Siebe převzala v roce 1999 společnost Invensys Appliance Controls, s. r. o., která se začala věnovat výrobě částí chladících zařízení, čímž poskytla nové pracovní příležitosti v mikroregionu. Počet pracovních míst navýšila také firma Třídič, s. r. o. působící ve Šternberku od roku 2001.

V roce 2004 odešel z města další významný zaměstnavatel závod Moravia, který se po restrukturalizaci přesunul do blízkého Uničova. Následně zahájilo podnikání množství menších firem. Krize v roce 2008 a 2009 způsobila úpadek většího množství podnikatelů, u většiny došlo ke stagnaci a propouštění zaměstnanců, které vyústilo k omezování výroby největšího místního podnikatele Vojenského opravárenského podniku. V roce 2013 podnik ukončil svůj provoz a byli propuštěni všichni zaměstnanci. Vojenskou výrobu nahradila firma Excalibur Army, která postupně nabírá nové zaměstnance.

6.2 Struktura hospodářství města

Z výše popsaného vývoje hospodářství města vyplývá, že hlavním odvětvím v uplynulých 40 letech byl průmysl, ve kterém působili největší zaměstnavatelé. Až po revoluci začali ve městě vznikat drobní podnikatelé působící v terciérní sféře, která v současné době v hospodářské struktuře města převládá. Ve službách je zaměstnáno více než 61 % všech osob. Ve srovnání s průměrem za ČR (cca 60 %) je to mírně nadprůměrná hodnota. Zaměstnanost v průmyslu se udržuje na celorepublikovém průměru, ale v posledních letech stále klesá. Stále však je důležitým sektorem, který vytváří nejen mnoho pracovních míst, ale i návazných služeb. Převládá drobné podnikání, nejčastěji ve strojírenství, obrábění a zpracovatelském průmyslu.

Sektor zemědělství vždy měl a stále má z hlediska zaměstnanosti nejmenší význam a v současnosti dosahuje podprůměrných 2,1 %. Podobné rozdělení vykazuje také struktura hospodářství podle převažující činnosti podnikatelských subjektů. Zde jsou hodnoty v terciéru ještě výraznější, což je dáno průměrným větším počtem zaměstnanců na 1 podnik v průmyslu než ve službách.

Tyto statistiky potvrzují názor lokálních aktérů, kteří tvrdí, že „*současné hospodářství města stojí na zbývajících větších průmyslových zaměstnavatelích a malém a středním podnikání ve službách*“. Velký význam získávají také poskytovatelé zdravotnických a sociálních služeb, které se stávají důležitým zaměstnavatelem. Poměrně hodně obyvatel zaměstnávají orgány veřejné správy, zejména Městský úřad Šternberk a další městem zřizované a spravované organizace (mateřské a základní školy, Dům dětí a mládeže, Městská kulturní zařízení, apod.)

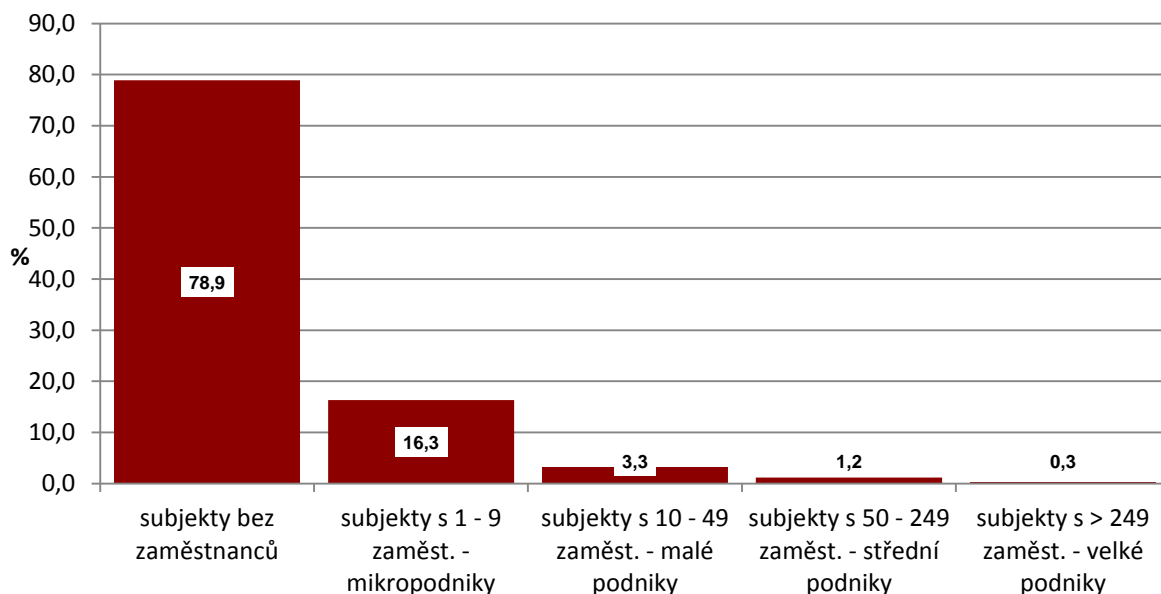
Tabulka 6.1: Struktura hospodářství ve Šternberku

Sektor	Podnikatelské subjekty	Zaměstnanci
	Podíl v %	Podíl v %
primér	2,8	2,1
sekundér	29,5	36,5
terciér	67,7	61,4
celkem	100,0	100,0

Zdroj: SLDB, 2011, MOS, 2012

Ve struktuře podnikatelských subjektů převládají soukromí podnikatelé – živnostníci bez zaměstnanců (78,9 %). Následují mikropodniky do 9 zaměstnanců, kterých je více než 16 %. Velké podniky nad 250 zaměstnanců, které jsou pro zaměstnanost města a zaměstnávání sociálně znevýhodněných skupin obyvatelstva klíčové, sídlí ve Šternberku pouze čtyři. Žádný z nich nemá v současnosti více než 500 zaměstnanců. S absencí velkého zaměstnavatele se město musí vypořádat větší podporou malého a středního podnikání. Výhodou města je blízká dostupnost Olomouce, kam za prací dojíždí velký počet obyvatel.

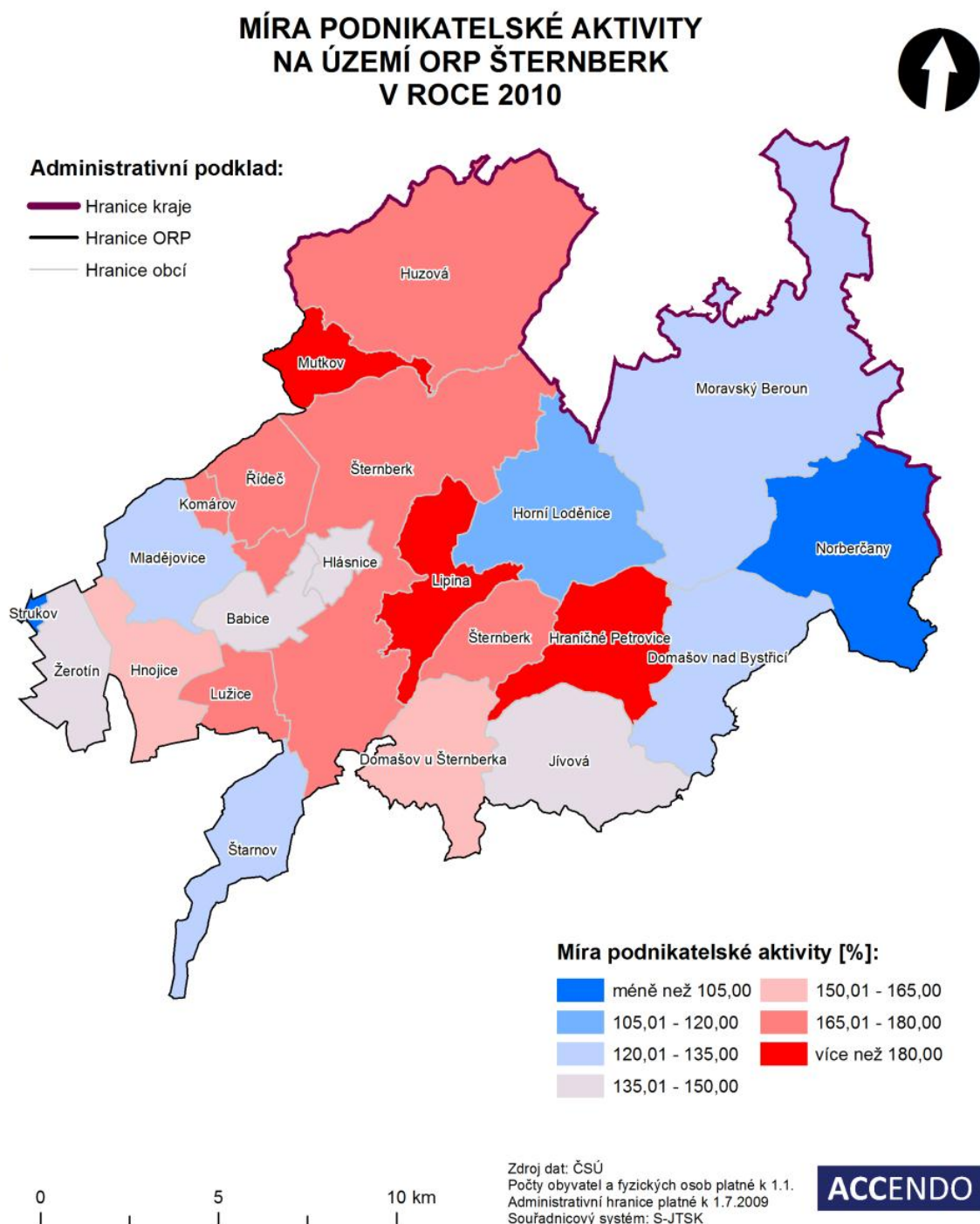
Graf 6.1: Struktura podnikatelských subjektů podle velikosti ve Šternberku v roce 2011



Zdroj: ČSÚ, 2011

O struktuře hospodářství vypovídá také **míra podnikatelské aktivity**, která je definována jako podíl počtu podnikatelských subjektů (fyzických osob) k počtu trvale bydlících obyvatel. Může být indikátorem úspěšnosti podpory podnikání, ale také ho lze považovat za snahu lidí překonat ztrátu zaměstnání. Po ztrátě zaměstnání se jeví začátek podnikání jako jedna z možností, jak tuto situaci řešit. Ve městě Šternberk se v roce 2010 pohybovala podnikatelská aktivita v rozmezí 165 až 180 podnikatelských subjektů na 1000 obyvatel města. To potvrzuje poměrně výrazný význam lokálních podnikatelů pro hospodářství města. Srovnání tohoto ukazatele s ostatními obcemi správního obvodu ORP Šternberk je zobrazen v kartogramu níže.

Kartogram 6.1: Míra podnikatelské aktivity na území SO ORP Šternberk v roce 2010



Ve městě je poměrně malé zastoupení orgánů státní správy. Sídlo zde má pouze Finanční úřad - územní pracoviště ve Šternberku o.s.s. a Kontaktní pracoviště Úřadu práce ve Šternberku. Městský úřad jako samosprávný orgán vykonává také státní moc v přenesené působnosti. Další státní instituce s územní a správní působností ve Šternberku se nacházejí v Olomouci. Díky blízké dostupnosti krajského města tento stav nepředstavuje pro občany ani místní podnikatele výraznější problémy. V oblasti ekonomického rozvoje města a podnikání jsou činné odbory MěÚ Šternberk - Odbor strategického rozvoje a investic, Odbor správy majetku města, Stavební odbor, Finanční odbor a Obecní živnostenský úřad.

Kromě orgánů veřejné správy je jedním z důležitých aktérů hospodářského rozvoje města **Okresní hospodářská komora (OHK)** Olomouc, která sdružuje podnikatele se sídlem na území bývalého okresu a hájí jejich zájmy. Zabývá se podporou podnikání, exportu, odborného vzdělávání, zvyšováním konkurenceschopnosti, pořádáním seminářů, konferencí a získáváním informací pro podnikatele. Zastupuje podnikatelskou veřejnost a podporuje všechny podnikatelské oblasti mimo zemědělství, potravinářství a lesnictví. Jejími členy jsou také firmy a podnikatelé z města Šternberk.

Podle krajského úřadu není Okresní hospodářská komora v současnosti příliš aktivní, a přesto že sdružuje mnoho zaměstnavatelů z regionu, jejich spolupráce zejména s úřady práce není efektivní a je hodnocena negativně. Šternberk ve snaze zlepšit komunikaci mezi zaměstnavateli, veřejnou správou a dalšími aktéry, pořádalo jednou ročně společná setkání, kterého se účastnili místní podnikatelé i zástupci hospodářské komory. Tyto aktivity neměly velký přínos, většina z nich byla zaměřená pouze na prezentaci nových zákonů, dotací, apod., což podnikatelé vnímali jako „ztrátu času“ a dalších schůzek se odmítali účastnit. Město nakonec přestalo tato setkání pořádat.

V poslední době se rozvíjí myšlenka založit v regionu Místní akční skupinu Šternbersko. Na jaře roku 2013 proběhlo odsouhlasení o vzniku nové MAS na zasedání obcí obvodu s rozšířenou působností a Mikroregionu Šternbersko. V současné době probíhá transformace z původní MAS Haná pod Jedovou. V průběhu několika měsíců by se měla činnost MAS Šternbersko rozběhnout naplno. Podrobnější informace o jejím fungování stále nejsou k dispozici.

6.3 Vývojové trendy v hospodaření a prosperitě zaměstnavatelů

Vývojové trendy v hospodaření lokálních zaměstnavatelů jsou z velké míry ovlivněny ekonomickým vývojem města i státu. Od roku 2000, díky ekonomickému růstu, mnoho místních podniků rozšiřovalo svou výrobu a zvyšovalo svůj obrát z prodeje. Docházelo také k nabírání více zaměstnanců. S příchodem ekonomické krize v roce 2008 a 2009 se trend ekonomického růstu zastavil a místní podnikatelé začali stagnovat, což se projevilo snížením podnikatelských aktivit, omezováním výroby a v mnoha firmách také propouštěním. Druhá vlna krize (v roce 2011) problémy podnikatelů a zaměstnavatelů prohloubila.

Bariéry rozvoje

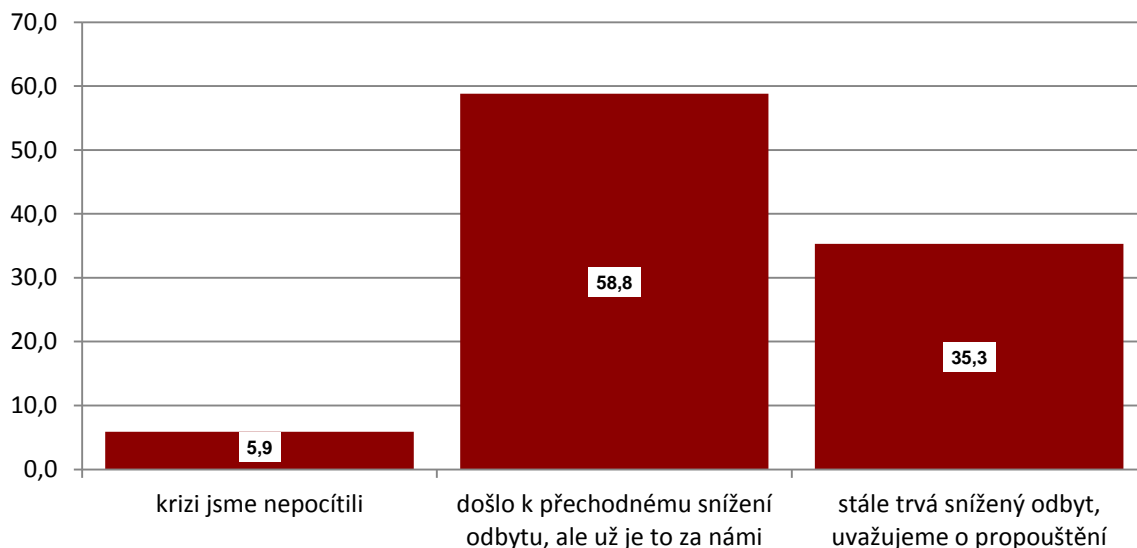
Současnou situaci a vývoj v předchozích letech hodnotili oslovení podnikatelé, kteří potvrdili, že nejčastější bariérou omezující rozvoj podnikání ve městě byla a je špatná ekonomická situace v regionu, která je silně ovlivněna současnou situací v ČR a nejvíce postihla sektor stavebnictví. Vliv má zejména cena materiálů, vstupních surovin a energií. Poměrně záporně je hodnocena cena pracovní síly, která už podle respondentů není na tak nízké úrovni jako v dřívějších letech. Výrazným faktorem se stává také zvýšená konkurence mezi firmami. Naopak menší váha byla přikládána legislativním omezením a zahraniční konkurenci. Ta působí většinou v jiných oblastech, než oslovení respondenti a má jinou cílovou skupinu zákazníků. Respondenti se nepotýkají s problémem nedostatku kvalifikované pracovní síly.

Tabulka 6.2: Faktory omezující rozvoj podnikání ve městě

Faktory omezující rozvoj podnikání ve městě	Podíl odpovědí podnikatelů
ekonomická situace v našem regionu	64,7
současná ekonomická situace v ČR	58,8
vzdálenost od center (hl. a krajské město)	29,4
domácí konkurence	52,9
dostupnost financí/úvěrů	29,4
legislativní omezení	17,6
zahraniční konkurence	23,5
nedostatek kvalifikované pracovní síly	17,6
doprava	29,4
cena práce	58,8
cena materiálů (vstupních surovin)	64,7
ceny energií	64,7
jiné	11,8

Zdroj: ACCENDO – vlastní průzkum, 2013

Pouze minimální podíl podnikatelů krizi vůbec nepocítil. Více než polovina respondentů uvedla, že ekonomická krize je výrazně ovlivnila, ale předpokládají, že nejhorší je už za nimi. U velkého počtu podnikatelů však krize stále přetrvává a trvá také hrozba zániku nebo propouštění zaměstnanců. Tuto odpověď uvedla více než 1/3 respondentů. Problémem také je, že se uzavírají tradiční trhy a podniky musí hledat nové zákazníky, nová odvětví podnikání a nové oblasti exportu. Nejsilněji krize postihla sektor stavebnictví, což se odráží na útlumu mnoha stavebních firem, které nemají dostatek zakázek a propouštějí své zaměstnance.

Graf 6.2: Úroveň vlivu ekonomické krize na oslovené podnikatele

Zdroj: ACCENDO, Dotazníkové šetření, 2013

Perspektivy rozvoje

Pro místní podnikatelské prostředí je výhodná geografická poloha města v blízkosti Olomouce, které je podpořeno **kvalitním dopravním infrastrukturou**. Městem sice neprochází žádná dálnice, ale vede zde rychlostní silnice I/46 z Olomouce směrem na Opavu, s odbočkou na Bruntál. V Olomouci se napojuje na dálnici směrem na Ostravu, Brno a dále na Prahu a Vídeň. Dosažitelnost trhu pro rozvoj podnikatelského sektoru je zde dobrá. Dobré spojení je i s okolními sídly – s Uničovem a Litovlí. Vlakové spojení na Olomouc je také

dostupné v krátkém časovém intervalu. Dobrý stav dopravního napojení vzhledem k potřebám rozvoje města potvrzovali také oslovení podnikatelé.

K perspektivám a možnostem rozvoje území se vyjadřovali jak podnikatelé, tak zástupci veřejné správy. Dle respondentů z řad podnikatelů má region omezené možnosti pro příliv nových investic a příchod investorů. Dobrá dostupnost a nízké mzdy už nejsou hlavním lákadlem. Městu by mohla pomoci „*přehledná a pro investice pozitivní daňová soustava*“. Jeden z největších zaměstnavatelů ve městě postrádá technologický park pro rozvoj high-tech odvětví.

Jako nejperspektivnější se i přesto jeví IT oblast a sektor strojírenství, po jehož produktech je poptávka stále vysoká. Tato oblast by měla být do budoucna udržitelná a strojírenské firmy by neměly být příliš zasažené stagnací trhu. Bude ovšem nutné zaměřit se na větší specializaci a produkci výrobku s vyšší přidanou hodnotou. Proto je nutné, aby se město snažilo o udržení vzdělaných občanů, kteří často odcházejí do jiných měst v ČR nebo zahraničí.

Respondenti se naopak neshodli na tom, co by bylo nutné udělat pro zlepšení místního podnikatelského prostředí a poskytování veřejných služeb. Jedni zastávali názor, že by byla potřeba zkvalitnit dopravní infrastrukturu, jiným chybí kvalitnější školy, které by generovaly kvalifikovanější pracovní sílu, a to i přesto, že kvalifikovaných obyvatel ve městě je dostatek. Těmto respondentům tak chybí pracovní síla v jejich oboru podnikání. Prostředky z rozpočtu města by podle jejich názoru měly směřovat zejména na podporu drobného a středního podnikání, na aktivity zaměřující se na snížení nezaměstnanosti, rozvoj školství a vzdělávání.

Podpora města v oblasti podnikání však v posledních letech nebyla oslovenými podnikateli zaznamenána. Pouze někteří z nich (2 respondenti) uvedli, že jsou s dosavadní podporou města spokojeni. Město tak ne zcela naplňuje Programové prohlášení Rady města Šternberka pro volební období 2010 – 2014, jehož jedním z cílů je podpora a spolupráce s místními podnikateli při realizaci projektů a využívání evropských dotací. Podnikatelé by hromadně přivítali, kdyby se aktivity města v této oblasti zvýšily a doporučovali, aby byly podporovány spíše stávající podniky, které v místě působí několik let. Podpora by dle jejich názorů měla být konkrétněji zaměřena na potřeby jednotlivých podniků, což vyvolává také potřebu zlepšit a zefektivnit úroveň komunikace mezi veřejnou správou a soukromým sektorem. Pro zlepšení podnikatelského prostředí byla v roce 2012 otevřena nová podnikatelská zóna Šternberk – více viz kapitola 6.5.

Podnikatelé vnímají jako dostačující kvalitu technické infrastruktury a množství kvalifikovaných pracovních sil, protože většina podniků není náročná na vysoce kvalifikované pracovníky. Kvalita dopravní infrastruktury i výše poptávky po produktech (obchodní trh) byla hodnocena průměrně. Jako perspektivní odvětví bylo nejčastěji zmiňováno drobné podnikání v řemeslech a ve službách. Aby byl naplněn rozvojový potenciál těchto místních podniků, je potřeba podporovat zejména stávající firmy, lákat nové investory a udržovat pracovní místa. Možnost pro rozvoj podnikatelského sektoru je především ve využití průmyslové zóny. Mnoho respondentů se shodovalo, že významnější příležitosti pro rozvoj podnikání ve městě jsou už vyčerpány.

Zaměstnávání obyvatel s nízkou nebo žádnou kvalifikací

Místa pro nízkokvalifikovanou pracovní sílu nabízejí 4 z oslovených podnikatelských subjektů (OLSPED s.r.o., ISH PUMPS OLOMOUC a.s., Invensys Appliance Controls s.r.o., REMIT s.r.o., z toho tři podnikatelé se nebrání zaměstnávat také romské občany. Jedná se o dělnické profese a pozici skladníka. Mezi další podniky nabízející práci pro osoby s nízkou vzdělanostní úrovní patří místní stavební firmy a většina zaměstnavatelů, kteří v současné době nabízejí volná pracovní místa na Úřadě práce (viz Příloha 5). Místa pro tuto cílovou skupinu lidí jsou dle informací z úřadu práce dostupná také v oblasti nakládání s odpady - zpracování a recyklace odpadů (např. Pragometal Moravia, s.r.o., Remit s.r.o, apod.).

6.4 Cestovní ruch

Na hospodářském rozvoji města Šternberk se částečně podílí také turistický ruch. Město je zapojeno v sítích měst Olomouckého kraje, v rámci něhož jsou koordinovány aktivity rozvoje cestovního ruchu na území celého kraje. V Programu rozvoje cestovního ruchu Olomouckého kraje je Šternberk zařazen do oblasti s velmi vysokým potenciálem rozvoje cestovního ruchu zejména pro oblast poznávací a rekreační turistiky v letních měsících.

Mezi hlavní klíčové atraktivity města patří Státní hrad Šternberk, vyhlášený v roce 2002 Národní kulturní památkou (v seznamu kulturních památek je od roku 1958), který v roce 2012 navštívilo 47 101 návštěvníků, což je druhý nejvyšší počet od roku 2000. Rekonstruovaný bývalý augustiniánský klášter nabízí široké spektrum výstav a spolu s Chrámem Zvěstování Panny Marie je nejvýznamnější barokní architektonickou památkou města. Nově otevřená Expozice času zahrnuje několik místností se zaměřením na časové etapy dějin země. Od roku 2011 ji navštívilo 13 362 návštěvníků. Svůj význam má rekonstruovaná Městská památková zóna s radnicí, Špitálním kostelíkem, morovým sloupem, souborem klasicistních domů, zrekonstruovaným náměstím, sochami a kaplí. Velice populární jsou každoročně konané závody Ecce Homo, což jsou automobilové závody do vrchu, které jsou od roku 1981 zařazeny do seriálu Mistrovství Evropy a Ecce Homo Historic, automobilové závody do vrchu veteránů.

Pro rekreační účely město nabízí cykloturistické trasy vedoucí přes údolí řeky Sitky, Dalov, Horní Loděnici, Těšíkovskou kyselku, Lipinu a pěší stezky (Domašov nad Bystřicí, Dalov, Mutkov, Huzová, Řídeč, Jívová, apod.) V zimních měsících je možno využít běžeckých tratí v okolí.

Ve městě je pořádáno několik kulturně – společenských akcí, které mohou být turistickým lákadlem. Vedle výše zmíněných závodů to jsou Šternberské slavnosti, Dny evropského dědictví, Šternberské hody a Podzimní mlsání na hradě, Svatomartinské slavnosti a Dny rodu Šternberků. V roce 2009 získal Šternberk silnou marketingovou značku – Historické město roku 2008.

Na velikostní poměry Šternberka je zde dostatečná nabídka nejen turisticky atraktivních cílů a město disponuje dostatečným vybavením infrastruktury služeb, stravovacích a ubytovacích zařízení včetně autokempu. Přesto zde chybí větší atraktivity a atrakce zaměřené na dlouhodobý cestovní ruch. Současná nabídka generuje pouze krátkodobý pobyt návštěvníků na 1 až 3 dny, který má sice pozitivní dopad na místní podnikatele (hoteliéry, restaurátéry

a poskytovatele služeb), ale přínos pro hospodářský rozvoj a ekonomiku města je poměrně malý. Vývoj návštěvnosti navíc v posledních letech kolísá. Od roku 2000 do 2007 se počet návštěvníků, kteří zde strávili alespoň jednu noc, zdvojnásobil. Od té doby návštěvnost neustále klesá a v roce 2012 byla na úrovni roku 2004. Klesá nejen počet turistů ze zahraničí, ale také domácích – viz tabulka níže. Průměrně zde návštěvníci tráví 2 noci. Vedení města odhaduje, že dříve navštěvovalo město až 60 000 turistů ročně, což znamená, že mnoho lidí sem přijíždí pouze na jednodenní výlety. Ty mají pro město pouze minimální přínos.

Tabulka 6.3: Vývoj návštěvnosti hromadných ubytovacích zařízení ve Šternberku

Šternberk	Počet příjezdů hostů	Počet příjezdů hostů z ČR	Počet přenocování	Počet přenocování hostů z ČR
2000	6 436	5 045	16 124	12 683
2001	5 090	3 341	13 968	9 557
2002	6 166	4 470	19 343	14 382
2003	7 075	5 227	16 946	12 211
2004	5 515	4 009	11 990	8 210
2005	6 359	4 634	14 591	10 039
2006	10 445	7 639	21 213	14 925
2007	11 004	7 792	24 090	15 840
2008	9 224	6 061	18 838	12 145
2009	7 750	5 072	14 737	10 211
2010	6 908	4 924	14 090	10 313
2011	5 552	3 834	11 289	8 059
2012	5 580	3 997	11 244	8 220

Zdroj dat: ČSÚ, Veřejná databáze

Město má zpracovanou Strategii rozvoje cestovního ruchu, ve které jsou definovány cíle a priority. Konkrétnější aktivity jsou plánovány v rámci definování cílů stanovených pro toto volební období. Tyto cíle se město snaží aktivně naplňovat a ve spolupráci s hradem Šternberk se snaží hledat dotační zdroje pro realizaci Obnovy hradu a zámecké Lichtenštejnské stezky. Propagace ověřených marketingových značek – historické památky, závody Ecce Homo, Šternberk – město hodin (Expozice času), by měla být směrem k potenciálním návštěvníkům intenzivnější. Pro znovuoživení turistického ruchu má město velký prostor zejména v oblasti příměstské a venkovské turistiky, cykloturistiky a rekreačního lyžování v blízkém okolí.

6.5 Podpůrné nástroje pro rozvoj hospodářství

Hlavním nástrojem na podporu podnikatelů a ekonomického rozvoje by mělo být zejména využití dosud nevyužívaného vnitřního (endogenního) potenciálu města, tedy tvorba podnikatelských, průmyslových, komerčních a jiných investičních zón, které mají být určeny pro příchod investorů, případně pro rozvoj stávajících zaměstnavatelů. Další možností je využití městského majetku pro rozvojové účely – pronájem nemovitostí apod. Kromě toho může město využít vnější zdroje prostřednictvím státních a evropských dotací.

Tvorba a příprava podnikatelských a komerčních zón

Šternberk, stejně jako jiná průmyslová města, zaznamenal na konci 90. let i později úpadek podnikatelského sektoru. Negativní dopady ukončování provozů velkých výrobních linek jsou v menších městech, jako je i Šternberk, velmi znatelné, protože tyto společnosti nabízely

pracovní místa velkému podílu obyvatel. Po společnostech, které zanikly, zůstaly obrovské, prázdné a chátrající zóny, tzv. brownfieldy. V roce 2003 tvořily tyto plochy 63 % z celkového počtu rozvojových ploch na území města.

Podpora podnikání v devadesátých letech se nesla ve jménu budování na zelené louce za masivní podpory veřejné správy. Ve městě Šternberk toto však uskutečněno nebylo, protože město nemělo ve vlastnictví větší rozvojovou plochu, proto usilovalo o odkup pozemků od krachujících společností. Tyto pozemky však byly v mnoha případech poznamenány dlouholetou průmyslovou činností. Prvním krokem po získání některých bývalých průmyslových lokalit tak musela být dekontaminace podzemních vod.

Jednalo se zejména o **území po bývalé společnosti Chronotechna**, jejíž nástupnická firma Eutech, a. s. využívala pouze menší část dříve velkého areálu. Tento areál je jedním ze tří brownfieldů na území Šternberku. Město ve snaze o revitalizaci tohoto území zahájilo za přispění dotací asanační práce a následně provedlo vybudování nové technické a dopravní infrastruktury. V současné době se část bývalého areálu Eutech o rozloze 10 ha, který se nachází mezi ulicemi Olomoucká, Věžní a Nádražní, využívá pro další podnikání. Sídli zde například společnost Drtič, s. r. o., Sběrna Šternberk spadající pod firmu PRAGOMETAL MORAVIA s. r. o. se sídlem v Přerově, Elektroservis Butora, firma BAU-TOOLS či zámečník Rostislav Navrátil a svůj sklad tam má i České provaznictví. Ve zbývajícím torzu samotné společnosti Eutech v tuto chvíli pracuje pouhých 50 zaměstnanců.

Druhým brownfieldem je **průmyslová zóna Šternberk – Lhota (jih)**, která se nachází v jihovýchodní části města. Leží na levé straně při vjezdu do města směrem od Olomouce (silnice I/46). Tato průmyslová zóna má 40,9 ha, přičemž je využito pouze 7,7 ha, což neodpovídá ani jedné pětině plochy. V této průmyslové zóně sídlí MJM LITOVEL a.s. zabývající se prodejem a nákupem rostlinných produktů a krmných směsí pro hospodářská zvířata a společnost STROJÍRNA PŽ s. r. o. věnující se opravám a rekonstrukcím technologických zařízení včetně ocelových konstrukcí ve mlýnech a sladovnách. V souvislosti s touto průmyslovou zónou město vymezilo další rozvojové plochy s názvem Lhota sever a Lhota jihovýchod. Investice do této zóny jsou dnes minimální.

Největší rozvoj a investice města směřují do lokality bývalého brownfieldu Nálepkových kasáren, který se rozkládá naproti průmyslové zóně Lhota jih, kde vzniká **Podnikatelská zóna Šternberk**. Zahrnuje přibližně 47 stavebních objektů (především skladů a garáží) na ploše 85 000 m². V současnosti probíhá regenerace území a technická a dopravní infrastruktura, jež je základním předpokladem přílivu investorů a podnikatelů, má být vybudována do konce roku 2013. Náklady na právě probíhající II. etapu budování technické infrastruktury realizované ve spolupráci s Ministerstvem pro místní rozvoj dosahují téměř 9 milionů korun.

Pozemky a stavby v podnikatelské zóně město nabízí podnikatelům ve výrobních činnostech, průmyslu, zemědělství, administrativě nebo pro provozovny fyzických a právnických osob. Zónu mohou využít i výzkumná a vývojová zařízení. Z doposud zasíťované plochy je obsazeno asi 60 % a stále probíhají jednání s dalšími zájemci. Zdejší subjekty zde podnikají v oborech chemie, strojírenství, opravárenství, doprava, stavebnictví a telekomunikace.

Sídlí zde například firma D.I.CHEM s.r.o., která se věnuje chemické výrobě, Jaroslav Janča, jenž vyrábí formy pro vstřikování plastů, společnost JM PENTA s.r.o. se zaměřením na strojírenskou výrobu. Sportovní zboží zde vyrábí a prodává KICK THE WAVES s.r.o. Společnost KREJČÍ BUILDING 4 YOU s.r.o. se vedle toho věnuje stavebnictví a Lukáš Malík je poskytovatelem služeb. Sídlí zde i recyklační středisko stavebních sutí, MALETÍNSKÝ PÍSKOVEC s.r.o. a autodopravce Michal Heneberg či realitní a investiční firma NIMIRU DEVELOPMENT s.r.o. Také zde nalezneme PEKASS s.r.o. vyrábějící pekařské stroje, prodejce instalatérského a topenářského zboží SELM MORAVA s.r.o. a poskytovatele silniční dopravy a služeb TONFOL s.r.o. Plochy severně od celého areálu jsou urbanizované (areál šternberského VOP je odkoupený společností EXCALIBUR ARMY s.r.o.), jižně a jihovýchodně se rozléhá hospodářsky obdělávaná půda.

V souvislosti s budoucím rozvojem této zóny se uskutečnilo setkání se zástupci CzechInvest, agentury pro podporu podnikání a investic, a Hospodářské komory. Snahou bylo prodiskutovat a nalézt možnosti přilákání velkého zaměstnavatele/investora. Probíhalo však velmi vlažně až neutrálně. Přes dosavadní spolupráci s CzechInvest se bohužel zatím žádní noví investoři neobjevují. Správa města Šternberk může příchozím zaměstnavatelům nabídnout transparentní jednání, výhodné investiční podmínky však nabídnout nemůže, protože je limitována zákonem, který jí zakazuje prodávat pozemky za ceny, které nejsou v místě obvyklé. Investiční pobídky musí vytvořit stát, potažmo vláda.

Zastupitelé města si uvědomují, že je nutné podporovat i malé a střední podniky, jež tvoří stabilní základu každé ekonomiky. Uspořádali proto spolu s agenturou setkání pro místní podnikatele, Business for Breakfast, kde zástupci firem navazovali kontakty a sdíleli zkušenosti. O realizaci dalšího podobného meetingu se prozatím jedná.

V souvislosti s těmito rozvojovými aktivitami se město Šternberk zapojilo do soutěže vyhlášené Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR o evropskou cenu za podporu podnikání. Národní hodnotící komise ČR projekt podnikatelské zóny města Šternberka doporučila k reprezentaci ČR v soutěži všech států EU.

Pronájem nemovitostí v majetku města

Město nedisponuje příliš velkým vlastnictvím nemovitostí pro podnikatelské účely. Několik městských nebytových prostor se nachází v centru. Po zprovoznění části podnikatelské zóny jsou k dispozici také nemovitosti v tomto areálu. Zájem o pozemky ze strany podnikatelů je v poslední době malý, což potvrzovali oslovení podnikatelé v dotazníku. Pro činnost svého podnikání už prostory mají a současná složitá ekonomická doba nedává prostor pro rozšiřování a rozvíjení aktivit. Pokud ze strany některých podnikatelů zájem o koupi pozemků byl, jednalo se o prostory určené k výrobě a administrativě. Pozemky a objekty ve městě Šternberk využitelné pro podnikání jsou podle názorů podnikatelů poměrně dobře vybavené infrastrukturou, jsou situovány do vhodných lokalit a jsou celkově vyhovující. Ceny jsou však ve městě příliš vysoké a výběr malý. Nejvýstižněji se vyjádřil tento respondent „*za pozemek jsem zaplatil více než nadnárodní společnost v sousedství*“. Ze strany města je pak někdy problematický výběr nájemného od podnikatelů, což se město snaží řešit domluvou a nastavením splátkového kalendáře.

Dotační příležitosti

Pro podporu hospodářského růstu se město pravidelně zapojuje do mnoha projektů financovaných zejména ze strukturálních fondů Evropské unie (hlavně Evropský fond pro regionální rozvoj a Evropský sociální fond), grantů Evropského hospodářského prostoru (EHP), Norských fondů či Státního zemědělského investičního fondu a fondů Olomouckého kraje. Kompletní přehled je uveden v následující tabulce.

Tabulka 6.4: Dotační příležitosti pro veřejné a soukromé subjekty v programovacím období 2007-2013

Název dotačního titulu	Odkaz
Operační program Životní prostředí (OPŽP)	http://www.opzp.cz
Regionální operační program Střední Morava (ROPSM)	http://www.rr-strednimorava.cz
Operační program Podnikání a inovace (OPPI)	http://www.czechinvest.org
Olomoucký kraj - dotační politika (příspěvky a "významné projekty")	http://www.kr-olomoucky.cz/prispevky-granty-a-dotace-cl-15.html
Finanční mechanismus EHP 2009-2014 (tzv. Norské fondy)	http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/fm_norska.html
Operační program Přeshraniční spolupráce Česká republika - Polská republika 2007-2013 (OPPS ČR-PL)	http://www.cz-pl.eu
Operační program Vzdělání a konkurenceschopnost (OP VK)	http://www.msmt.cz/strukturálni-fondy/op-vpk-obdobi-2007-2013
Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZ)	http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz
Fond mikroprojektů OPPS ČR-PL	http://www.europaded.cz/index.php
Ministerstvo pro místní rozvoj ČR	http://www.mmr.cz/Regionalni-politika/Programy-Dotace
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	http://www.msmt.cz/dotacni-programy
Státní zemědělský intervenční fond (SZIF)	http://www.szif.cz/irj/portal/anonymous/uvod
Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO)	http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani

Zdroj: MěÚ Šternberk

Jedním z velmi využívaných dotačních zdrojů byly finance z OP Životního prostředí. Jednalo se o projekt na „Dokončení kanalizace aglomerace Šternberk“, projekt „Výstavba kompostárny“ a projekt „Systém podzemních kontejnerů pro sběr a separaci odpadu pro město Šternberk“ zaměřený na instalaci podzemních kontejnerů. Tyto projekty přispěly ke zlepšení kvality ŽP ve městě a zlepšení jeho image, jako jednoho z faktorů pro příliv investorů a ekonomický rozvoj města.

Z ROP Střední Morava byla financována např. rekonstrukce bývalého Domu osvěty, ze které vznikla v roce 2013 nová Expozice času. Tato investice pomůže k dalšímu rozvoji turismu města. Z regionálního operačního programu byly také financovány např. regenerace lokálních brownfields.

V současném dobíhajícím programovacím období, získalo město Šternberk v oblasti rozvoje podnikání projekt na revitalizaci bývalých kasáren kapitána Nálepky na okraji města s názvem „Podnikatelská zóna Šternberk – Podpora podnikatelského prostředí a tvorby pracovních míst“. Ten je realizován od srpna 2012 za podpory Olomouckého kraje. Jeho cílem je kompletní regenerace této oblasti, odstranění environmentální zátěže, zamezení další kontaminaci půdy a transformace na podnikatelsko-produkční zónu, jež by měla vytvořit až 150 nových pracovních pozic. Technické sítě jsou v průmyslové zóně bývalých kasáren zaváděny v rámci projektu Technická infrastruktura bývalých kasáren kpt. Nálepky Šternberk.

V roce 2012 proběhla druhá etapa financovaná ze tří čtvrtin z dotací Ministerstva pro místní rozvoj a byla vystavěna část splaškové a dešťové kanalizace a také dokončen vodovod.

Významnou dotační příležitostí je také nově vznikající Podnikatelský inkubátor financovaný z OP podnikání a inovace. Další projektové činnosti byly zaměřeny nejen na rozvoj města ale i širšího území. Několika projekty byla podpořena sociální oblast rozvoje, ať již jde o projekty zaměřené na plánování sociálních služeb, nebo přímo výstavbu azylového domu v Dalově. Došlo k rozvoji a rozšíření nabídky volnočasových aktivit rozšířením fotbalového hřiště o umělou travnatou plochu 3. generace.

V oblasti vzdělávání se snažilo získat dotaci na grantový projekt Gymnázium Šternberk i jedna místní škola. V obou případech bez úspěchu. Z OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost žádala o dotaci také Městská kulturní zařízení, p.o., opět neúspěšně. Právě na tyto nevyužité dotační příležitosti by měly být zaměřeny snahy lokálních aktérů v dalším programovacím období. Je potřeba zlepšit přípravu projektových žádostí, případně vzájemně spolupracovat a předkládat společné projekty různých partnerů.

Tuto nutnost potvrzuje také situace u místních podnikatelů, kteří ve využívání dotačních příležitostí nejsou příliš aktivní. Problematická je zejména administrativní náročnost přípravy dotační žádosti a velká míra neúspěchu. Někteří zaměstnavatelé byly využity pouze dotace z OP LZZ na vytvoření dotovaného pracovního místa. Pro větší využití dotačních příležitostí chybí poradenské služby a technická asistence, tedy služby, které by mohly být nabízeny v nově vznikajícím Podnikatelském inkubátoru Šternberk.

6.6 SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
Silná tradice strojírenského průmyslu.	Absence velkého zaměstnavatele.
Vysoká míra podnikatelské aktivity.	Převaha samostatných podnikatelů bez zaměstnanců.
Dobrá dopravní dostupnost a blízkost krajského města Olomouce.	Komunikace mezi městem a podnikateli a nezáměr podnikatelů o vzájemnou spolupráci.
Tradice vyjíždky za prací zejména do Olomouce.	Nedostatek majetku pro rozvojové účely ve správě města.
Podnikatelská zóna Šternberk.	Dlouhodobý nedostatek volných pracovních míst ve městě.
Dostatečná infrastruktura cestovního ruchu.	Vysoká cena nemovitostí určených pro podnikání.
Potenciál pro rozvoj krátkodobého cestovního ruchu ve spolupráci s okolními obcemi.	Nedostatečná propagace města doma i v zahraničí a pokles počtu návštěvníků cestovního ruchu.
	Nedostatek významných atraktivit a památek pro dlouhodobý cestovní ruch.
Příležitosti	Hrozby
Zvyšování kvalifikace nezaměstnaných obyvatel.	Demografický vývoj, emigrace mladých obyvatel a stárnutí obyvatelstva.
Intenzivnější využití volných ploch k podnikání a chátrajících objektů.	Udržování nízké vzdělanostní úrovně u značné části obyvatelstva.
Možnost čerpání finančních zdrojů z evropských a národních dotačních programů v programovacím období 2014+.	Negativní dopad rozvoje velkoobchodních řetězců na drobné podnikání.
Aktualizace ÚP s vhodně vymezenými rozvojovými plochami.	Přetrvávání ekonomické krize a odchod dalších významných zaměstnavatelů.
Vytvoření sítě spolupráce mezi veřejným, soukromým a neziskovým sektorem v oblasti podnikání a rozvoje cestovního ruchu.	Propouštění zaměstnanců firem.
Podpora cestovního ruchu ze strany města.	Zvýšená konkurence mezi podnikateli.
Vybudování technologického parku nebo podnikatelského inkubátoru.	

6.7 Návrhy a opatření

Pobídky města vedoucí k rozvoji podnikání a podpora stávajících podniků

Legální možnosti města jsou v této oblasti omezené. Pokud nebude změna v legislativě, nemůžou být žádná výraznější opatření na podporu podnikatelů realizována, neboť by se jednalo o neoprávněnou veřejnou podporu. Iniciace podpory ze strany státní správy musí navíc vzejít „zespodu“ na základě potřeb a požadavků podnikatelů.

V oblastech, ve kterých může město aktivně podporovat podnikatelský sektor, je bariérou omezené množství rozvojových nemovitostí ve vlastnictví města. Jako jedna z mála možností se tedy nabízí **nalezení a využívání nových forem propagace** volných prostorů v podnikatelské zóně na veletrzích v kraji i ČR a společná propagace firem. Pro účely propagace a prezentace může město **vytvořit katalog volných pozemků a prostor** vhodných pro podnikatelské účely.

Existence Lokálního partnerství a MAS Šternbersko by mohla být využita k **poradenství podnikatelům v oblasti možností čerpání dotačních zdrojů z EU** pro jejich aktivity v dalším programovacím období, případně mohou být realizovány společné projekty. Tyto poradenské aktivity mohou být navázány na nově vznikající Podnikatelský inkubátor, který je od roku 2012 připravován v oblasti průmyslové zóny v bývalých kasárnách kapitána Nálepky v rámci Operačního programu Podnikání a inovace. Cílem projektu, jenž by měl finalizovat v létě 2014, je vybudovat objekt s kancelářskými prostory. Ty budou k dispozici novým, mladým, inovativním firmám, které chtějí začít podnikat ve Šternberku. Snahou je nejen podnít ekonomický růst města a snižování nezaměstnanosti, ale také učinit ze Šternberka jedno z inovativních center podnikání celého kraje. Výhodné by bylo vytvořit poradenské centrum pro začínající podnikatele. Společnostem, které se zde usídlí, budou k dispozici zkušenosti odborníci poskytující konzultace a poradenství, což by mělo začínajícím firmám usnadnit vstup na trh práce.

Nové příležitosti pro rozvoj podnikání

Některé příležitosti pro rozvoj podnikání již byly zmíněny v textu dříve. Další rozvoj je možný, ale vzhledem k tomu, že hlavní centrum osídlení a většina ekonomických aktivit v Olomouckém kraji je směřována do „trojglomerace“ měst Olomouc – Přerov – Prostějov, v jejímž širším zázemí se Šternberk nachází, musí město plánovat rozvojové aktivity ve spolupráci s tímto širším okolím. Do těchto ekonomicky silnějších měst se koncentruje většina pracovních míst, proto by měl být kladen důraz na motivaci obyvatel Šternberka za prací dojíždět do těchto větších měst a přizpůsobovat tomu také podmínky.

Jednou z možností pro místní podnikání ve městě je rozvoj **sociálního podnikání**, které je také jedním z priorit koncepce MSP na období 2014 – 2020. Ve městě v současné době žádný sociální podnik není a z rozhovorů s podnikateli vyplývá jejich nezájem. Často však neznali samotný pojem a stěžovali si na malou informovanost. Je potřeba zaměřit se na vysvětlení smyslu, výhod a možností, které jsou se sociálním podnikáním spjaty. Lokální partnerství by tedy mělo směřovat své aktivity na propagaci a medializaci tohoto konceptu a poskytovat poradenské služby pro zájemce. Zároveň by mělo pokračovat ve snaze vytipovat vhodné subjekty, které by měly zájem o sociální podnikání např. **uspořádáním podnikatelské**

konference za účasti zástupců firem, které mají s provozováním sociálního podniku vlastní zkušenosti. Setkání by sloužilo k předání informací, poznatků z praxe, rad a doporučení. Mohla by být navázána spolupráce mezi více zájemci zároveň. Je vhodné zakládat sociálních podniků jako dceřiné společnosti u větších firem. Přestože zájemce o sociální podnikání chybí, vhodnou oblastí pro potenciální rozvoj sociálního podniku jsou úklidové a údržbové služby (využití např. v prostorách města, Podnikatelském inkubátoru, ve školách, apod.).

Pro rozvoj sociálního podnikání by měla být rozvíjena **spolupráce mezi NNO a podnikateli při tvorbě projektových záměrů**. Společně by mohlo dojít k vzájemné součinnosti a k pomoci zájemcům o sociální podnikání při psaní projektu (lze využít také poradenství Lokálního partnerství, které má zkušenosti s problematikou sociálního podnikání).

Rozvoj turistiky ve městě

Město Šternberk sice nabízí množství zajímavých a atraktivních turistických lákadel, přesto je návštěvníky vyhledáváno spíše jako výletní destinace než jako pobytové místo. Proto je potřeba vytvořit nabídku, která motivuje návštěvníky zůstat ve městě (regionu) delší dobu.

Do dalšího oživení turismu by proto mělo být zapojeno co nejvíce lokálních aktérů – veřejné správy, místních podnikatelů, restaurátorů, hoteliérů, poskytovatelů všech typů služeb, majitelů ubytovacích kapacit a provozovatelů regionálních atraktivit a památek. Nutná je spolupráce v rámci širšího okolí.

Zde je prostor pro vytvoření spolupráce více měst a obcí na bázi vytvořených regionálních balíčků atrakcí a služeb a **společné propagace regionu** jako místa, které poskytuje celou řadu zajímavostí pro rodiny s dětmi, seniory, aktivní turisty a další cílové skupiny. Jednotlivým skupinám musí být přizpůsobena nabídka produktů cestovního ruchu.

Prioritou by mělo být **vytvoření jednotného rezervačního systému služeb města**. Tento systém umožní propojení nabízených služeb např. permanentkou návštěvníka města, kde by bylo možné objednat se do zařízení a služeb města v rezervačním systému, který by mohli využívat i další na systém napojení podnikatelé. Realizátorem by mělo být město, informační centrum, zařízení a dotčené organizace města, provozovatelé ubytovacích a stravovacích služeb. Návaznou aktivitou je vytvoření dohody o zlevněných vstupech i s provozovateli muzeí, památek či výstav v blízkých městech. Ideální by bylo spojení měst Olomouc, Šternberk, Uničov a blízkých hradů Bouzov, Sovinec, zámek Velké Losiny a dalších pamětihodností. Cílem je přilákat turisty do regionu, udržet je zde delší dobu a zaměřit se na aktivity, které by turisty motivovaly znovu se vracet.

Je možné také **navrhnout sadu programových balíčků** v rámci samotného města, které by byly zajímavé nejen obsahově ale i finančně. Místní atraktivity (hrad Šternberk, klášter, Expozice času, atd.) by měly vytvořit komplexní turistický okruh s jednotným vstupným za zvýhodněnou cenu. Dále uzavřít dohody s hotely a penziony a například při nákupu vstupenek na kulturní akce pořádané ve městě (jako jsou Šternberské slavnosti či Dny evropského kulturního dědictví) nabídnout snížení ceny ubytování o 10 % při předložení vstupenky.

Rozvoj aktivit Hospodářské komory a orgánů veřejné správy

Vzhledem k tomu, že Hospodářská komora není v regionu příliš aktivní, mohla by být její činnost částečně nahrazena nově vznikající **MAS Šternbersko**, která by měla s Hospodářskou

komorou úzce spolupracovat. Při rozvojových aktivitách by měla být využita také součinnost s Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvest.

Další možnou aktivitou je rozvíjení **spolupráce místní samosprávy s Regionální agenturou pro rozvoj Střední Moravy** při přípravě a zpracování regionálních rozvojových projektů, dále v návaznosti na členství Šternberka v Mikroregionu Šternbersko a Euroregionu Praděd – Pradziad a MAS Šternbersko.

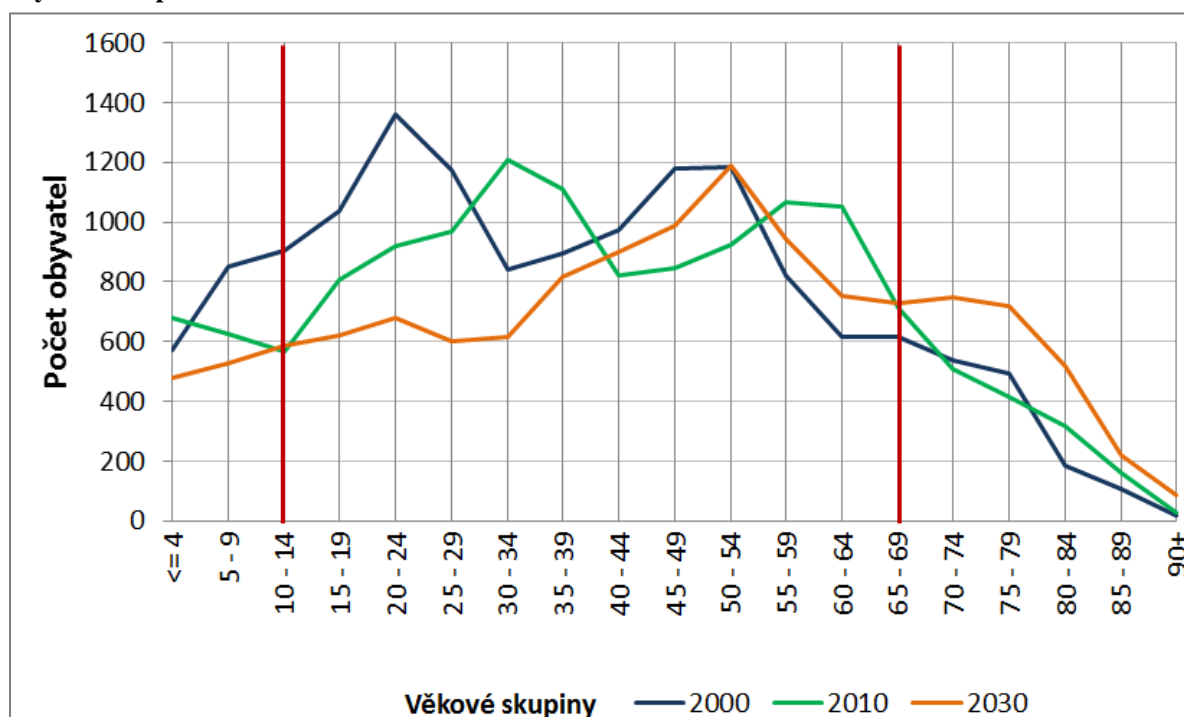
Hospodářství města - návrhy/opatření
Pobídky města vedoucí k rozvoji podnikání a podpora stávajících podniků
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nalezení nových forem propagace volných prostorů v podnikatelské zóně na veletrzích v kraji i ČR a společná propagace firem. ▪ Vytvoření katalogu volných pozemků a prostor vhodných pro podnikatelské účely. ▪ Využití kapacit města a partnerských organizací (MAS, Lokální partnerství) k poradenství podnikatelům v oblasti možností čerpání dotačních zdrojů z EU (např. v rámci Podnikatelského inkubátoru). ▪ Příprava a realizace projektů na bázi spolupráce veřejného a soukromého sektoru.
Nové příležitosti pro rozvoj podnikání
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozvoj sociálního podnikání (např. v oblasti úklidových a údržbových služeb) – zlepšení informovanosti a vědomostí místních podnikatelů o tomto konceptu, propagace a medializaci tohoto konceptu a poskytování poradenských služeb pro zájemce o založení sociálního podniku. ▪ Uspořádáním podnikatelské konference s účastí zástupců firem za účelem předávání informací, poznatků z praxe, rad a doporučení ke konceptu sociálního podnikání. ▪ Spolupráce NNO a podnikatelů při tvorbě projektových záměrů, rozvoje sociálního podnikání.
Rozvoj turistiky ve městě
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozvoj spolupráce mezi všemi lokálními aktéry v rámci širšího okolí - veřejné správy, místních podnikatelů, restaurátérů, hoteliérů, poskytovatelů všech typů služeb, majitelů ubytovacích kapacit a provozovatelů regionálních atraktivit a památek. ▪ Společná nabídka služeb a propagace regionu jako místa, které poskytuje celou řadu zajímavostí pro rodiny s dětmi, seniory, aktivní turisty a další cílové skupiny. ▪ Vytvoření jednotného rezervačního systému služeb města. ▪ Vytváření nabídek zlevněných vstupů provozovatelů místních atrakcí a památek ve městě i v rámci regionu - vytvoření sady programových balíčků v rámci samotného města i regionu.
Rozvoj aktivit Hospodářské komory a orgánů veřejné správy
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktivní rozvíjení činnosti MAS Šternbersko a její spolupráce s Hospodářskou komorou a agenturou CzechInvest v oblasti ekonomického rozvoje města a regionu. ▪ Rozvoj spolupráce místní samosprávy s Regionální agenturou pro rozvoj Střední Moravy při přípravě a zpracování regionálních rozvojových projektů.

7 Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ASZ	Agentura pro sociální začleňování
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
IT	Informační technologie
KoP ÚP	Kontaktní pracoviště Úřadu práce
MAS	Místní akční skupina
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MěÚ	Městský úřad
MOS	Městská a obecní statistika
NNO	Nestátní nezisková organizace
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
ORP	Obce s rozšířenou působností
OSPOD	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PC	Osobní počítač
RIS	Regionální informační servis
SLDB	Sčítání lidu, domů, bytů
SOŠ	Střední odborná škola
SOU	Střední odborné učiliště
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVL	Sociálně vyloučené lokality
SVO	Sociálně vyloučené obyvatelstvo
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
ŽP	Životní prostředí
ZŠ	Základní škola

8 Přílohy

Příloha 1: Věková struktura obyvatelstva obce Šternberk v letech 2000, 2010 a prognóza věkové struktury obyvatelstva pro rok 2030



Zdroj: ČSÚ

Příloha 2: Sociální služby a zařízení ve Šternberku

Název sociálního zařízení	Poskytování služeb
Sociální služby Šternberk	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Azylový dům, bydlení pro matky/otce s dětmi v tísní ▪ Pečovatelská služba ▪ Domov pro seniory - ošetřovatelský domov ▪ Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením - Poradenské a vzdělávací středisko pro seniory ▪ Klub seniorů ▪ Středisko ošetřovatelské péče pro dospělé
Charita Šternberk, středisko Šternberk	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zdravotní služby ▪ Domácí hospicová péče ▪ Charitní pečovatelská služba ▪ Denní pobyt Rozkvět – centrum denních služeb rodinného typu pro děti ▪ Jiloro – Srdíčko – pomoc rodinám s dětmi dlouhodobě v obtížné sociální situaci, která by mohla mít špatný vliv na vývoj dětí ▪ Nízkoprahové denní centrum UZEL ▪ Klub Želva – dobrovolnická práce ve prospěch charity ▪ Charitní šatník – ošacení osob bez přístřeší ▪ Tříkrálová sbírka
Vincentinum – poskytovatel sociálních služeb Šternberk	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Různé druhy pracovních terapií ▪ Fyzioterapie, hippoterapie, canisterapie ▪ Logopedická intervence ▪ Prenatální a senzomotorickou stimulace ▪ Volnočasové sportovní, kulturní a společenské akce ▪ Jednodenní i vícedenní pobyty mimo zařízení
Help-in, o.p.s.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pracovně výchovná činnost s dětmi a s dospělými ▪ Návčik a upevňování motorických, psychických a

Název sociálního zařízení	Poskytování služeb
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sociálních schopností dětí ▪ Zajištění podmínek a podpory pro vzdělávání dětí ▪ Zajištění podmínek pro společensky přijatelné volnočasové aktivity ▪ Doprovod dětí do školy, školských zařízení, k lékaři, na zájmové aktivity i zpět. ▪ Socioterapeutické činnosti vedoucí k rozvoji nebo uchování osobních a sociálních schopností a dovedností podporující sociální začleňování ▪ Pomoc při vyřizování běžných záležitostí ▪ Pomoc při obnovení nebo upevnění kontaktu s rodinou
Sdružení Podané ruce, o. s.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informační, výměnný a zdravotní servis ▪ Odkazování na jiné služby ▪ Poradenství – drogové, sociální, právní, zdravotní a psychologické ▪ Individuální práce, případová práce ▪ Poskytování intervencí v krizi uživatelům drog ▪ Kontakt, domluva a poradenství přes terénní mobilní telefon ▪ Asistenční služba ▪ Práce s veřejností (besedy ve školách)
Středisko rané péče SPRP Olomouc	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktivní naslouchání, provázení a podpora všech členů rodiny ▪ Sociální poradenství ▪ Pomoc při prosazování práv a zájmů rodičů a jejich dětí s postižením ▪ Poradenství v oblasti stimulace dítěte, komunikace a interakce s ním ▪ Konzultace k psychomotorickému vývoji dítěte ▪ Funkční vyšetření zraku – zjištění, jak dítě využívá zrak ▪ Půjčování speciálních hraček, pomůcek a literatury ▪ Zprostředkování kontaktu na další odborníky ▪ Náměty na výrobu pomůcek a úpravy domácího prostředí ▪ Pomoc při výběru předškolního zařízení ▪ Podávání informací ▪ Vydávání zpravodaje pro rodiny „Rolnička“
Poradna pro občanství – Občanská a lidská práva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti ▪ Zprostředkování kontaktu se společenským prostředím ▪ Sociálně terapeutické činnosti ▪ Pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí ▪ Pomoc při vyřizování běžných záležitostí ▪ Pomoc při obnovení nebo upevnění kontaktu s rodinou
Společenství Romů na Moravě – Romano jekhetaniben pre Morava	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posílení funkčnosti a stability uživatelského zázemí ▪ Posílení motivace uživatele k uplatnění na otevřeném trhu práce ▪ Zprostředkování kontaktu mezi uživatelem a společností ▪ Informace o možnosti obrany při rasové diskriminaci ▪ Rozvoj schopností nutných ke zvládnutí základních životních potřeb
OS ECCE HOMO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poskytuje sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi
Český červený kříž, Oblastní spolek Olomouc	<ul style="list-style-type: none"> ▪ poskytuje následující sociální služby: ▪ rekondiční pobyty pro osoby s chronickými onemocněními, pravidelná rehabilitační cvičení, masáže,

Název sociálního zařízení	Poskytování služeb
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ besedy s lékaři, cestovateli a dalšími odborníky ▪ letní tábory a rehabilitační pobyty pro děti postižené astmatickým a alergickým onemocněním, ▪ diabetem a epilepsií ▪ rehabilitační zájezdy do termálních pramenů a solných jeskyní ▪ nenáročné vycházky do okolí města Šternberka s trekkingovými holemi ▪ pořádání kulturních akcí, např. do divadel v Brně a Olomouci ▪ poznávací zájezdy do okolí města Šternberka ▪ obhajoba práv a zájmů osob dlouhodobě a trvale nemocných a seniorů ▪ aktivní podpora legislativní iniciativy pro zdravotně postižené občany ▪ odborné sociální poradenství
Mateřské centrum Žirafa Šternberk	
Rodinné centrum OS Radost	
Občanské sdružení KOLUMBUS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Činnost patientských důvěrníků a advokátů pro duševně nemocné

Příloha 3: Vzdělanostní struktura všech členů oslovených domácností

Nejvyšší ukončené vzdělání	Počet	Podíl v %
základní vč. neukončeného	85	81,9
střední bez maturity	16	15,2
střední s maturitou	3	2,9
celkem	105	100

Zdroj: ACCENDO, Dotazníkové šetření, 2013

Pozn.: Započítání obyvatel starší 15 let, kteří odpověděli na tuto otázku

Příloha 4: Dojížd'ka za zaměstnáním

	Vyjíždějící do zaměstnání	Dojíždějících do zaměstnání	Saldo vyjížd'ky
Šternberk	1285	1330	-45
Obec vyjížd'ky, obec dojížd'ky	Zaměstnané osoby vyjíždějící do zaměstnání	Obec dojížd'ky, obec vyjížd'ky	Zaměstnané osoby dojíždějící do zaměstnání
Šternberk	1 285	Šternberk	1 330
vyjíždí v rámci okresu	1 047	dojíždí v rámci okresu	1 184
vyjíždí do jiných okresů kraje	79	dojíždí z jiných okresů kraje	64
vyjíždí do jiných krajů	125	dojíždí z jiných krajů	82
vyjíždí mimo ČR	34	Obec vyjížd'ky:	
Obec dojížd'ky:		Olomouc	255
Olomouc	749	Uničov	158
Uničov	86	Bohuňovice	51
Brno	19	Moravský Beroun	34
Praha	45	Hnojice	29
Ostrava	10	Mladějovice	32
Přerov	24	Huzová	30
Bohuňovice	26	Štarnov	28
Litovel	24	Bělkovice-Lašťany	24
Paseka	18	Újezd	41

Obec vyjížd'ky, obec dojížd'ky	Zaměstnané osoby vyjíždějící do zaměstnání	Obec dojížd'ky,	Zaměstnané osoby dojíždějící do zaměstnání
		obec vyjížd'ky	
Prostějov	10	Štěpánov	32
Šumperk	9	Lužice	23
Zlín	3	Paseka	33
Štěpánov	14	Babice	32
Hlubočky	14	Jívová	26
Hranice	8	Horní Loděnice	20
Babice	12	Dolany	22
Opava	2	Domašov u Šternberka	14
		Žerotín	24
		Litovel	23
		Lipina	18
		Hlásnice	11
		Řídeč	14
		Šumvald	17
		Dlouhá Loučka	18
		Troubelice	15
		Nová Hradečná	16
		Pňovice	15
		Dvorce	5
		Samotíšky	9
		Medlov	12
		Rýmařov	11
		Libina	8
		Hraničné Petrovice	5
		Komárov	6

Zdroj: ČSÚ, SLDB 2011

Příloha 5: Seznam firem nabízející volná pracovní místa ve Šternberku (k 31. 8. 2013)

Firma	Profese/Pozice	Počet VPM
ADAM VELKOOBCHOD, s.r.o.	Skladník	1
ADAM VELKOOBCHOD, s.r.o.	Řidič sk. C	1
ADAM VELKOOBCHOD, s.r.o.	Obchodního zástupce pro Olomoucký kraj	1
ADAM VELKOOBCHOD, s.r.o.	Prodavač/ka	1
EXCALIBUR ARMY spol. s r.o.	Technolog/technologka pro svářečský provoz	1
GRASO a.s.	Člen výjezdové skupiny	5
GRASO a.s.	Člen výjezdové skupiny	2
Ivo Páleník	Automechanik - prodejce	1
Ivo Páleník	Zámečnick	1
Ivo Páleník	Autoelektrikář	1
Ivo Páleník	Autokarosář - prodejce	1
Ivo Páleník	Automechanik	1
Jiří Klar	Číšníci a servírky	3
JV - FRUIT s.r.o.	Kuchař, pomocný kuchař - začátek pracovní doby 3:30 hod.!!!	1
JV - FRUIT s.r.o.	Pracovník výdeje jídel a administrace v gastro provozu	1
PANFLEX, s.r.o.	Pracovník do výroby tiskových forem	1
Prim Tool s.r.o.	Obsluha CNC obráběcího stroje	1
VOPA - building s.r.o.	Údržbář	1

Zdroj: ÚP Olomouc, 2013