

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA

Studijní program: M 4101 Zemědělské inženýrství
Studijní obor. Provozně podnikatelský obor
Pracoviště: Ekonomická fakulta-katedra řízení

Vliv malých a středních podniků na výši nezaměstnanosti v
Jihomoravském
kraji

Vedoucí diplomové práce práce: Ing. Dagmar Bednářová, CSc.
Autor diplomové práce práce: ŠebelaDavid

2008



PROHLÁŠENÍ:

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma „Vliv malých a středních podniků na výši nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji“ jsem vypracoval samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Českých Budějovicích dne 20.3.2008

.....



PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucímu diplomové práce paní Ing. Dagmar Bednářové, CSc. za cenné rady, připomínky a celkovou podporu při vypracovávání této práce.



OBSAH:

OBSAH:
.....
..... 1

1. ÚVOD
.....
.....
..... 3

2. LITERÁRNÍ
PŘEHLED.....
..... 4

2.1. MALÉ A STŘEDNÍ
PODNIKÁNÍ.....
..... 4

2.1.1. CHARAKTERISTIKA VÝVOJE MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKÁNÍ
..... 4

2.1.2. DEFINICE MALÉHO A STŘEDNÍHO
PODNIKÁNÍ.....5

2.1.3. CHARAKTERISTICKÉ RYSY MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ
..... 8

2.1.4. VÝZNAM MALÉHO A STŘEDNÍHO
PODNIKÁNÍ.....9

2.1.5. VLASTNOSTI VÝKONŮ MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ
..... 11

2.1.6. NEVÝHODY MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ.....	12
2.2. PODPORA MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKÁNÍ	14
2.2.1. STRATEGIE POMOCI EVROPSKÉ KOMISE	15
2.2.2. KONCEPCE PODPORY MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKÁNÍ V ČR	16
2.3. NEZAMĚSTNANOST	24
2.3.1. VÝZNAM NEZAMĚSTNANOSTI.....	25
2.3.2. DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI.....	26
3.CÍL PRÁCE A METODIKA	29
3.1. CÍL PRÁCE.....	29

3.2. ROZDĚLENÍ PRÁCE.....	29
3.3. POUŽITÉ METODY.....	29
3.4. ZDROJE INFORMACÍ.....	30
4. ANALÝZA JIHOMORAVSKÉHO KRAJE.....	31
4.1. CHARAKTERISTIKA KRAJE.....	31
4.2. DEMOGRAFICKÉ SLOŽENÍ.....	33
4.2.1. VÝVOJ OBYVATELSTVA.....	33
4.2.2. SLOŽENÍ OBYVATELSTVA PODLE VĚKU.....	35
4.2.3. VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA OBYVATELSTVA.....	36

4.3. EKONOMICKÁ STRUKTURA KRAJE	
.....	
.....	36
5. REGISTROVANÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V KRAJI	
.....	41
5.1. REGISTROVANÁ, OBECNÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI.....	41
5.2. NEAKTIVITA	
.....	
.....	45
6. ZAMĚSTNANOST	
.....	
.....	46
6.1. FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZAMĚSTNANOST.....	
.....	47
6.2. ANALÝZA PROBLÉMOVÝCH SKUPIN	
.....	
.....	48
7. ANALÝZA NABÍDKY PRACOVNÍCH MÍST V MSP NA ZNOJEMSKU	
.....	50
7.1. CHARKTERISTIKA ZNOJEMSKA Z HLEDISKA TRHU PRÁCE	
.....	50

7.2. MONITORING ZAMĚSTNAVATELŮ	
.....	
..... 51	

7.3. NABÍDKA VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST V MSP	
.....	
..... 52	

8. ANALÝZA VÝSLEDKŮ, NÁVRHY OPATŘENÍ	
.....	
..... 55	

8.1. ANALÝZA VÝSLEDKŮ	
.....	
..... 55	

1



8.1.1. HLAVNÍ ÚADJE TRHU PRÁCE	
.....	
..... 55	

8.1.2. DOTAZNÍKOVÁ ŠETŘENÍ	
.....	
..... 55	

8.1.3. SHRUTÍ VÝSLEDKŮ	
.....	
..... 57	

8.2 NÁVRHY OPATŘENÍ	
.....	
..... 58	

9.	ZÁVĚR.....	
	
	60

10.	RESUME.....	
	
	61

11.	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	
	
	63

12.	PŘÍLOHY	
	
	65

2



1. ÚVOD

Jednotlivé regiony členských zemí Evropské unie jsou různě bohaté a samozřejmě i míra nezaměstnanosti se liší region od regionu. Ve všech zemích je nejnižší míra nezaměstnanosti ve velkých městech, kde je dostatek pracovních příležitostí i podmínek pro úspěšné podnikání a široká základna koupěschopného obyvatelstva. V okrajových, převážně na zemědělství orientovaných regionech, je míra nezaměstnanosti nejvyšší.

Evropská Unie sama o sobě politiku zaměstnanosti a sociální politiku neprovádí a ani za ni nenese výlučnou odpovědnost. Odpovědnost za sociální politiku mají v zásadě

jednotlivé členské státy. V souladu s principem subsidiarity se Unie zabývá jen otázkami, u nichž je řešení na úrovni EU smysluplnější. Až doposud přijímala EU jen minimální standardy a stanovovala minimální práva. Členské státy tedy mohou přijímat pravidla a předpisy, které jdou dále než evropská sociální opatření.

Řešení sociálních problémů Evropy vyžaduje společné úsilí co největšího počtu zúčastněných partnerů. Proto se politika zaměstnanosti a sociální politika EU uskutečňuje jak ve spolupráci členských států, tak i ve spolupráci s nejrůznějšími sdruženími i nevládními organizacemi. V polovině 90. let tyto organizace vytvořily Platformu evropských sociálních nevládních organizací, která přispívá svými názory a myšlenkami k formování evropské sociální politiky. Nevládní organizace jsou kompetentními a důležitými partnery EU rovněž při realizaci jednotlivých opatření sociální politiky a představují životně důležitý spojovací článek mezi EU a jejími občany. Tento vzájemný kontakt se často označuje jako občanský dialog. Jedním z úkolů politiky zaměstnanosti a sociální politiky je tento občanský dialog dále rozvíjet, stejně jako sociální dialog, který zahrnuje zejména vyjednávání mezi sociálními partnery na evropské úrovni.

V tržní ekonomice je však obvyklý stav, kdy část pracujících nemá odpovídající zaměstnání a tudíž je nezaměstnaná. Nezaměstnanost je vážným symptomem narušení rovnováhy v ekonomice. Je výlučně makroekonomickým problémem, neboť nikdo jiný než vláda nemá možnost ji ovlivnit globálně. Vzhledem k vážným důsledkům nezaměstnanosti pro sociální a politickou stabilitu ve společnosti si jí dnes všímá každá, i ta nejliberálnější z vlád vyspělých zemí.



2. LITERÁRNÍ PŘEHLED

2.1. MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKÁNÍ

Podnik je jakákoli jednotka bez ohledu na svoji právní formu (včetně podniků jediného vlastníka a rodinných podniků), která provozuje nějakou ekonomickou činnost (včetně řemesel nebo jiných aktivit, podílnictví nebo sdružení provozující ekonomickou činnost) (Markesová, 2003).

Podnik vzniká na základě dělby práce a z ní vyplývající specializace. Je označením ekonomicko-právního subjektu tvořícího jednu ze základních forem organizace ekonomiky současnosti (Kraft, 1997).

Podle Mlčocha (1996) podnikání chápeme jako provozování podniku, výchozími předpoklady pro rozvoj podniku je existence volného kapitálu a volné práce.

V rámci centrálního plánování hospodářství byl před rokem 1989 rozvíjen pouze sektor velkých společností. Od roku 1989 při zvolení cesty rozvoje tržní ekonomiky, se stalo podnikatelské prostředí příznivé rovněž rozvoji sektoru malého a středního podnikání (Rydvalová, 1999).

2.1.1. CHARAKTERISTIKA VÝVOJE MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKÁNÍ

Hovoří-li se o malém a středním podnikání v ČR, respektive bývalém Československu, pak se obvykle jedná o dobu po roce 1989. Ten znamenal, kromě převratných společenských a státoprávních změn, také zlom v oblasti podnikání, zejména drobného. Prakticky od konce druhé světové války až do roku

1989 soukromé podnikání na území ČR neexistovalo (resp. bylo zatlačeno do tzv. šedé nebo černé ekonomiky ve formě melouchaření). Hlavním důvodem absence drobného podnikání v českém hospodářství bylo de facto absolutní znárodnění soukromých podniků po 2. světové válce (v roce 1945 nejprve podniky nad 500 zaměstnanců, v roce 1948 podniky nad 50 zaměstnanců) a následná kompletní likvidace soukromého sektoru ekonomiky (Veber, 1999).

Po událostech na konci roku 1989 se o možnosti drobného podnikání a možnosti založení vlastní firmy zajímal téměř každý občan Československa. V následujících letech (zejména 1990-1992) dochází k obrovskému nárůstu počtu ekonomických subjektů v ČR, což byl jednak následek chuti české veřejnosti soukromě podnikat, jednak také výsledek privatizačního procesu. Slabou stránkou tohoto obrovského boomu soukromého podnikání

4

↑

byla nepřipravenost jak ze strany podnikatelů, tak hlavně ze strany státu (nedostatečná legislativa) a bankovního sektoru, která jak se ukázalo, se odrazila ve velkém množství nesplacených úvěrů (z důvodů nedostatečných garancí a malých zkušeností bankovních pracovníků).

Změny v české společnosti musely být následovány novými právními předpisy. Základem, který stanovil konkrétní podmínky pro soukromé podnikání, byl zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů-součást novely ČSFR, která vešla

v platnost k 18. dubnu 1990. Tímto zákonem vznikla podnikateli, jehož daňový základ překročil 540 tis. Kč a který zaměstnával více než 25 zaměstnanců, povinnost zapsat se do podnikového rejstříku. Podnikatelé nezapsaní v tomto rejstříku mohli využívat výhody (např. ve tvorbě cen a odměňování zaměstnanců) plynoucí z této pozice.

Další změny v soukromém podnikání přinesl zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, který zpřesnil podmínky pro zahájení podnikání a jeho provozování. Byl přijat nový zákon 513/1991 Sb., obchodní zákoník. Legislativa upravující podnikání v ČR se zejména na začátku devadesátých let vyvíjela rychle a překotně a procesem novelizace mnohokrát prošly jak obchodní zákoník, tak živnostenský zákon. (Frková, 2004)

2.1.2. DEFINICE MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKÁNÍ

V kategorii drobného podnikání je podnikatelská činnost chápána v rozsahu malých a středních podniků. Je však velice obtížné definovat hranice, kdy se ještě jedná o drobného podnikatele a kdy ne. Pro klasifikaci a rozhodnutí o zařazení mezi malé, střední nebo velké podniky se používá různých kvalitativních či kvantitativních hledisek (Rydvalová, 1999).

Tabulka č.1-Drobné, malé a střední podniky

Kategorie podniku	Počet zaměstnanců	Obrat	Úhrn výsledovky
Drobný	< 10	< 2 mil. €	< 2 mil. €
Malý	< 50	< 10 mil. €	< 10 mil. €
Střední	< 250	< 50 mil. €	< 43 mil. €

Zdroj: www.amsp.cz (2006)



KVANTITATIVNÍ HLEDISKO

Od 1.1. 2003 vstoupil v platnost nový zákon č. 47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání, který nahradil zákon 299/1992 Sb. Tímto zákonem se dosáhlo kompatibility české právní normy pro oblast státní podpory malého a středního podnikání s legislativní úpravou platnou v Evropské unii. Změny se týkají zejména kategorizace podniků na drobné, malé a střední, ale také prohloubení podpory tohoto významného sektoru ekonomiky.

Podle tohoto zákona je podnik, resp. podnikatel považován za malého a středního, pokud:

- Zaměstnává méně než 250 zaměstnanců
- Jeho aktiva uvedená v rozvaze nepřesahují 980 mil. Kč nebo má čistý obrát za poslední uzavřené účetní období nepřesahující 1, 45 mil Kč, účtuje-li v soustavě podvojného účetnictví. Neúčtuje-li v soustavě podvojného účetnictví, vztahují se uvedené částky k úhrnům majetku a ke konečným příjmům.

Dále je definován malý podnik, kterým je každá firma, jestliže:

- Zaměstnává méně než 50 zaměstnanců
- Její aktiva v rozvaze nepřesahují 180 mil. Kč nebo má čistý obrát za poslední uzavřené účetní období nepřesahující 250 mil. Kč, účtuje-li v soustavě podvojného účetnictví. Neúčtuje-li v soustavě podvojného účetnictví, vztahují se uvedené částky k úhrnům majetku a ke konečným příjmům.

Drobný podnik, resp. podnikatel je definován jako takový, který:

- Zaměstnává méně než 10 zaměstnanců.
- Jeho aktiva v rozvaze nepřesahují 180 mil. Kč, nebo má čistý

obrat za poslední uzavřené účetní období nepřesahující 250 mil. Kč a je nezávislý (Frková, 2004).

KVALITATIVNÍ HLEDISKO

Kvalitativní hledisko charakterizuje věcné či typické vlastnosti těchto podniků

(personální strukturu, kapitálové omezení...). Pro malé a střední podnikání v České

republice jsou to:

- Nezávislé vedení spojené s vlastnictvím podniku
- Relativně omezená členitost produkce a technologií
- Kapitál je vlastněn jedním podnikatelem, nebo několika málo vlastníky, přitom jde o relativně omezené kapitálové zdroje

6

↑

- Převažuje zaměření na lokální zdroje
- Jedná se o jednoduchý systém řízení
- Firma je malá ve srovnání s největšími konkurenty v oboru atd.

(Rydvalová, 1999).

Z POHLEDU OBCHODNÍHO ZÁKONÍKU

Z pohledu obchodního zákoníku č. 513/1991.

Jestliže budeme uvažovat, že podnik je malý, když musí být ze zákona zapsán do obchodního rejstříku a může podnikat jako fyzická osoba (např. tedy nemá povinnost vézt podvojný účetnictví (povinné vedení podvojného účetnictví se podle novely Zákona o účetnictví týká podnikatelů-fyzických osob, kteří jsou zapsáni v obchodním rejstříku, a nově těch, jejichž obrat za předcházející rok přesáhne částku šest miliónů korun), registrovat se jako plátce DPH). Pak můžeme říci, že podnik je

malý, jestliže jeho obrat nedosahuje výše výnosů uvedené v Obchodním zákoníku v § 3 odst. 3.

(3) Fyzická osoba, která je podnikatelem ve smyslu tohoto zákona [§ 2 odst. 2 písm. b) až d)], se zapisuje do obchodního rejstříku též, jestliže:

- a) výše výnosů nebo příjmů snížených o daň z přidané hodnoty, je-li součástí výnosů nebo příjmů, dosáhla v průměru za dvě po sobě bezprostředně následující účetní období částku 12 mil. Kč.
- b) provozuje živnost průmyslovým způsobem, nebo
- c) tak stanoví právní předpis.

Z POHLEDU ZÁKONA O DANI Z PŘIDANÉ HODNOTY

Povinnost plátce DPH, dle zákona č. 588/1992 Sb. ČR, o dani z přidané hodnoty ve

znění pozdějších předpisů viz § 5, odstavec 1:

§ 5 Plátcí DPH

1) Plátcí jsou osoby podléhající dani, jejichž obrat za nejbližších nejvýše 12 předcházejících po sobě jdoucích kalendářních měsíců přesáhne částku 2 mil. Kč, a to od prvního dne druhého měsíce následujícího po měsíci, ve kterém překročily stanovený obrat. Na základě toho bychom mohli konstatovat, že podnik je malý, když nemá povinnost být zapsán do obchodního rejstříku, může podnikat na základě živnostenského či jiného oprávnění jako fyzická osoba a nemá povinnost registrace plátce DPH. Všechny právnické osoby by pak byly považovány za minimálně střední podniky (Rydvalová, 2004).



Český statistický úřad dělí podniky na mikro, malé, střední a velké podniky ne podle počtu zaměstnanců, ale podle počtu zaměstnaných osob. Počet zaměstnaných osob zahrnuje kromě zaměstnanců i aktivní podnikatele (pracující majitele firmy a spolupracující členy domácnosti, pro něž je práce ve firmě hlavní ekonomickou činností). V rámci malých a středních podniků dělí ČSÚ subjekty podle zaměstnaných osob na:

- Mikropodnik: 1-9 zaměstnaných osob
- Malý podnik: 10-99 zaměstnaných osob
- Střední podnik: 100-249 zaměstnaných osob (Frková, 2004).

2.1.3. CHARAKTERISTICKÉ RYSY MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ

Prvním rysem, který je zabudován i ve výše uvedených definicích, je velikost podniku.

Obvykle bývá charakterizována především počtem zaměstnanců, jenž je úzce spjat

s organizační strukturou. Především u malých firem je struktura řízení velmi jednoduchá,

umožňující přímé vedení, což dává předpoklady pro pružnější a rychlejší reakci podniku

na potřeby zákazníků. Jednodušší organizační struktura znamená obvykle i menší

byrokracii uvnitř podniku, tedy nižší náklady spojené se správou firmy.

Druhým rysem charakteristickým pro tyto podniky je stupeň specializace. Vzhledem

k malé velikosti a omezeným finančním, pracovním a majetkovým zdrojům se malé a

střední podniky velmi často specializují pouze na úzký sortiment produktů nebo na malé

pole působnosti, ať už jde o orientaci na lokální trhy nebo o obsluhu specifického

okruhu odběratelů.

Třetím typickým znakem je technologie. Malé a střední podniky užívají často

jednoduché technologie a výrobní postupy, které nevyžadují ani úzce profilované

odborníky, ani velké objemy investic na specializovaný výzkum a vývoj.

Čtvrtým rysem je systém řízení malých a středních podniků. V mnoha případech je řídicí struktura jednoduchá, u menších firem, kde je majitel a manažer firmy jedna osoba, jsou všechny úseky podřízené přímo jemu. Z toho pak vyplývá, že vazby mezi jednotlivými úseky jsou spíše neformální, ztrácí se anonymita zaměstnanců, kteří pak pociťují větší důležitost, a i řídicí postupy jsou určeny spíše tzv. každodenním řízením, než souborem pevně definovaných norem.

8



Pátým charakteristickým rysem těchto podniků je jejich mobilita, která vyplývá

především z jejich velikosti, ale souvisí také s malými nároky na pevné stavby a

komplikovaná výrobní zařízení (Frková, 2004).

2.1.4. VÝZNAM MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKÁNÍ

Je nespornou skutečností, že ve struktuře všech podniků tvoří malé a střední podniky drtivou většinu. V Evropě operuje 19 milionů malých a středních podniků, které představují 99,8 % všech podniků v EU a zaměstnávají více než 74 milionů lidí.

(janamurova.blog.cz)

Ekonomický a sociální udržitelný rozvoj ve své podstatě vytvářejí podniky, nikoliv

politické deklaráce čivědecké disputace. Aby mohl být tento rozvoj udržitelný, je třeba vytvořit vhodné podnikatelské prostředí, ve kterém budou podniky prosperovat. A páteří každé ekonomiky jsou malé a střední podniky. Řada ekonomických analýz, jejichž výsledky jsou dnes již obecně známé a respektované prokázala, že malé a střední podniky hrají významnou roli v ekonomické realitě:

- Jsou významným stabilizujícím sociálním prvkem ekonomického systému s velkou schopností absorbovat podstatnou část pracovních sil uvolňovaných z velkých podniků v důsledku strukturálních změn.
- Vyplňují tržní niky tam, kde to pro velké podniky není efektivní.
- Působí v takových teritoriích, které jsou pro velké podniky nezajímavé a tím napomáhají i rozvoji zaostalejších regionů.
- Vytvářejí nová pracovní místa ,aniž by vynakládaly vysoké kapitálové náklady.
- Jsou flexibilní, dokáží se rychle přizpůsobit změnám trhu.
- Mají schopnost být inovativní vzhledem ke změnám v chování zákazníků, vytvářejí vhodné prostředí pro realizaci inovací v podnikání.
- Umí čerpat výhody dostupnosti lokálních zdrojů.
- Skrývají v sobě velký potenciál ženského podnikání, který není doposud plně využit (Frková, 2006).

VÝZNAM MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ V EKONOMICE

Z mnoha výzkumů v České republice i jinde ve světě je evidentní, že pozice malých a středních podniků je z hlediska ekonomických ukazatelů nezastupitelná. I přes zřejmé

9



výhody oproti velkým podnikům mají však tyto podniky své

specifické problémy, které by mohly mít negativní vliv na ekonomiku dané země, zejména v oblasti zaměstnanosti.

V národním hospodářství plní malé a střední podniky několik důležitých funkcí. Mezi ně patří především: udržování zaměstnanosti, regionální rozvoj, zvýšení konkurence na trhu, inovativnost.

Vliv malých středních podniků na zaměstnanost

Jak nově vznikající, tak i rozvíjející se malé a střední podniky vytvářejí nová pracovní místa. Jednou ze stálých činností malých a středních podniků je vyhledávání nových příležitostí k podnikání. Následkem těchto aktivit je mnohem rychlejší vznik nových pracovních míst, než je tomu u velkých podniků s fixními podnikatelskými aktivitami.

Tvorba nových pracovních míst malými firmami bývá větší než v období hospodářské recese, což ukazuje odolnost těchto podniků vůči vlivům ekonomiky.

Regionální vliv malých podniků

Důležitou roli v zaměstnanosti mají malé a střední podniky také z hlediska regionálního. Vytváří pracovní místa i v oblastech, které nejsou lukrativní pro větší podniky. V místech závislých na jednom nebo několika velkých podnicích zmírňují dopad potencionálních krizí a snadno absorbují pracovníky propouštěné z těchto firem. Svým působením v regionech decentralizují podnikatelské aktivity, a přispívají tak k rozvoji regionů, menších měst a obcí.

Vliv malých a středních podniků na konkurenční prostředí

Malé a střední podniky zajišťují konkurenci jak velkým podnikům, tak sami sobě

navzájem a působí proti monopolním tendencím. Diverzifikací zboží, individualizací sortimentu, reakcí na změny preferencí zákaznických segmentů zajišťují spotřebitelům dostatečně širokou možnost volby, a působí na optimalizaci cen.

Vliv malých a středních podniků na inovace výrobků

Malé firmy, které potřebují pro své přežití na trhu inovovat své výrobky, často hledají nová originální řešení-na rozdíl od velkých firem, které zpravidla mění svůj produkt postupným zlepšováním starého nebo změnou technologie.

10



Vztah malých a středních podniků a velkých podniků

Jedním z užitků, který mají malé a střední podniky z podnikání velkých firem, je získávání zkušeností potencionálních zakladatelů malých a středních podniků, kteří bývají velmi často bývalými zaměstnanci velkých podniků a začnou podnikat v podobné nebo stejné oblasti jako jejich bývalý zaměstnavatel.

Další nezanedbatelnou výhodou pro malé a střední podniky je využívání velkého podniku jako rozhodujícího odběratele.

Naproti tomu velké podniky těží zejména z větší pružnosti, přizpůsobivosti a efektivity malých a středních podniků při subdodavatelských vazbách, a to i v oblastech svým charakterem předurčených pro velké podniky. Je zcela běžné a pro velké podniky (nejvýrazněji v automobilovém průmyslu) výhodné využívat jako subdodavatele malé a střední firmy. V posledních letech se ve vyspělých zemích

stává trendem, že velké podniky integrují své subdodavatele do firmy tím, že jim poskytnou výrobní prostory ve svém areálu, ale ponechají jim právní, hospodářskou a vlastnickou subjektivitu (princip tzv. konsignačních skladů). Často také tyto podniky vyčlení ze svého majetku relativně samostatnou část výroby a poskytnou ji do privátního vlastnictví nebo pronájmu, aby zefektivnily a zlepšily výrobu v dané oblasti (outsourcing) (Frková, 2004).

2.1.5. VLASTNOSTI VÝKONŮ MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ

Výkonnost podniků měříněkolik ukazatelů, např. výkony, účetní přidaná hodnota, efektivnost, tržby na jeden subjekt nebo produktivita (Frková, 2004).

Velké podniky produkují ve standardizovaných procesech mnohonásobně standardizované výrobky. Zde mohou být vlastnosti výrobků předem popsány a zákazníkovi garantovány. Výrobky objednané na zakázku oproti tomu slibují výsledek, popř. určité chování. Z následujících typických vlastností výrobků/služeb od malých a středních podniků vyplývají pro potenciálního zákazníka vysoké nejistoty.

- Výrobky malých a středních podniků zahrnují často také komponenty služeb (např. plánovací služby, návštěvy u zákazníků, servisní dohody atd.)
- Služby jsou často rozloženy na delší časové období (Od prvního kontaktu přes plánování, provedení, adaptace plánů v závislosti na nových informacích až po servisní služby trvající často po desetiletí).
- Pokud se jedná o zakázkovou výrobu, pak k termínu prodeje zpravidla ještě nejsou k dispozici.



- Často nemůže zákazník v době uzavření smlouvy všechny oblasti služeb smluvně fixovat nebo nemá zájem na včasném fixování, protože by se chtěl rozhodnout až tehdy, až bude mít lepší představu o možnostech. Tím ale dochází jen k rámcovým dohodám, které mají umožnit pružné přizpůsobování.
- Výrobky malých a středních podniků mohou být zájemcem před koupí přezkoumány často jen na základě několika málo znaků výrobku (Rössl, 1997).

2.1.6. NEVÝHODY MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ

Při výčtu specifík malých a středních podniků nesmí být ovšem opomenuty prvky, které na fungování a rozvoj těchto podniků působí negativně (Frková, 2004).

POTENCIONÁLNÍ HROZBY PRO MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKY

Uvedme charakteristická specifika malého a středního podnikání, která současně představují aspekt hrozby pro rozvoj malé firmy:

- Nekompetentní řízení. Typický zakladatel malé firmy je podnikatel, který dobře rozumí technologii výroby profilového produktu či služby budoucí firmy, je dobrý specialista v dané profesi, rozumí postupu výroby, rozumí službě, kterou chce zákazníkovi poskytovat. V okamžiku založení firmy má jasnou představu o tom, co chce dělat. Orientace na výrobek či službu však pro něj představuje nebezpečí ve formě omezení podnikání na úroveň řízení výroby. To je ve svém důsledku projev dalšího rysu podnikatele.
- Omezené schopnosti podnikatele a neochota ke změnám. Velikost malého podniku je daná obzorem schopností podnikatele. Nemáme na mysli schopnosti vládnout pracovními

postupy, ty zvládá podnikatel dokonale. Máme na mysli schopnosti manažerské a strategické. Přírozená tendence růstu úspěšného mikropodniku tak hrozí, pokud podnikatel neuplatňuje správnou strategii dalšího rozvoje, že narazí na obzor omezených schopností svého majitele. Má-li se podnik rozvíjet-a rozvíjet se musí nepřetržitě-musí se nejprve rozvíjet majitel.

- Orientace na klíčové zaměstnance. Chod malého podniku bývá často závislý na klíčových zaměstnancích. Tito lidé jsou často vysoce kvalifikovaní pro svou práci, úspěch malé firmy je závislý na jejich výkonnosti a kvalitě. Při odchodu těchto zaměstnanců, závislost na „one man person“ ohrožuje existenčně naději na přežití malé firmy.

12

↑

- Úzká specializace. Dalším znakem, který je pro malé a střední podnikání charakteristický, je úzká specializace. Vzhledem k omezeným kapitálovým a lidským zdrojům jsou malé a střední podniky specializované na úzký sortiment služeb či produktů. Úzká specializace však především vychází z rozsahu schopností podnikatele, který se soustřeďuje pouze na výrobek či službu, kterou ovládá, a které rozumí. Nedostatek diverzifikace rizika a úzké zaměření na specifický okruh zákazníků tak bývá dalším rizikovým faktorem pro jejich podnikání. Shrňme-li nedostatky malých a středních podnikatelů do jednoduché formulace hrozeb plynoucích z jejich podstaty existence, pak můžeme formulovat následující: Slabý podnikatelský koncept, nedostatečné plánování a neochota ke změnám-to jsou hlavní příčiny neúspěchu začínajících firem. Jinými slovy: nedostatečná podnikatelská

kompetence. To znamená, že malým podnikatelům v zásadě chybí podnikatelská vzdělanost. Po léta tito podnikatelé dělají stejné chyby, které v důsledku vedou dříve či později k jejich zániku. Nedostatečné kompetence malých podnikatelů pak znásobují hrozby plynoucí z nového podnikatelského prostředí (Frková, 2006).

VSTUP NA JEDNOTNÝ VNITŘNÍ TRH EU

Vstup na jednotný vnitřní trh EU klade zejména na malé podnikatele rozšířené nároky.

S novým trhem přichází nové hrozby pro malé a střední podniky:

- Nová struktura zákazníků s novými nároky-neznalost malých a středních podnikatelů zákaznického segmentu.
- Dochází k zesílení tlaku na kvalitu a bezpečnost výrobků.
- Na domácím trhu operuje nová konkurence z EU-další oslabení pozice malých a středních podniků na trhu.
- Dochází k přísnějšímu vymáhání práva.
- Dochází postupně k vyrovnávání cenových hladin, což má odraz na ceny nákladů výroby.
- Současně dochází k vyčerpání cenové konkurenční výhody pro malé a střední podniky, které se orientují na levné výrobky (podnikatelé zanedbávají necenové faktory konkurenceschopnosti).
- Podnikatelé nemají dostatečnou jazykovou vybavenost. Zahraniční konkurence disponuje profesionálními schopnostmi-kvalitním podnikatelským konceptem, vysokou úrovní strategického plánování, propracovaným



chybí. Jinými slovy, nekompetentnost malých firem znásobuje jejich hrozby plynoucí z nového podnikatelského prostředí. Proti velkým firmám, které vytvářejí nejrůznější aliance, mají prostředky pro lobování na příslušných místech, využívají synergického efektu ze své velikosti, stojí osamocený český podnikatel o velikosti v průměru 2 osoby (v jiných zemích je to obvykle 10-15 zaměstnanců). Vrozená nedůvěra české podnikatelské povahy sdílet informace pak vede k neochotě vytvářet nezbytné fúze a aliance (např. vývozní aliance, společné aliance pro nákup materiálu, marketing, distribuci apod.). V konečném důsledku osamocený boj drobných podnikatelů o svůj podíl na trhu je předem odsouzen k prohře (Frková, 2004).

2.2. PODPORA MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKÁNÍ

Jestliže se 90. léta minulého století vyznačovala do značné míry důrazem na kvantitativní aspekty rozvoje malého a středního podnikání, je zejména období po vstupu České republiky do Evropské unie spojeno s rostoucí potřebou posilování kvality sektoru malých a středních podnikatelů. Tato kvalita je vyjádřena v jejich schopnosti obstát v konkurenci na lokálním, národním i mezinárodním trhu nikoliv pouze v důsledku levné pracovní síly a práce ve mzdě, ale i v důsledku rostoucí efektivnosti podnikatelské činnosti, schopnosti poznat a flexibilně reagovat na podnikatelské příležitosti.

Druhá polovina tohoto desetiletí a nepochybně i další léta budou obdobím, ve kterém bude nutné podpořit a urychlit ty změny v sektoru malých a středních podnikatelů, které jsou potřebné k zachování a zvýšení jeho konkurenceschopnosti. Zvláštní význam má v tomto směru podpora směřující k posilování a rozšiřování

skupiny podniků střední i menší velikosti schopných pozitivně reagovat na výzvy, které s sebou přináší značný objem zahraničních investic uskutečněných v České republice do oborů vyžadujících vysoké inovační tempo a globalizační tendence. Neméně důležitý však bude i další rozvoj malého a středního podnikání v oborech vytvářejících potřebnou diverzifikaci struktury ekonomiky, zaměstnanost na lokální úrovni a kvalitu života spojenou s dostupností služeb poskytovaných tuzemskými podnikateli. Specifickým problémem, jehož intenzita poroste směrem ke konci období, na které je koncepce formulována, bude otázka zajištění převodů živností i větších podniků na nové podnikatele. S tím je spojená potřeba posilování sklonu k podnikavosti jako přirozené i záměrně rozvíjené vlastnosti a schopnosti (www.businessinfo.cz).

14



2.2.1. STRATEGIE POMOCI EVROPSKÉ KOMISE

Výsledky desítek analýz a studií zaměřených na malé podniky promítla Evropská komise do konkrétních opatření na jejich podporu.

FINANČNÍ PROSTŘEDKY

Finanční prostředky na podporu malého a středního podnikání budou plynout ze dvou základních zdrojů rozpočtu EU. Ze Strukturálních a kohezních fondů (zjednodušeně řečeno) a z Výzkumu. Strukturální fondy jsou a budou tradičním zdrojem financování podpory malých podniků. Na nové programovací období bylo však výrazně posíleno financování v kapitole výzkum -konkrétně v sedmém rámcovém programu výzkumu a

vývoje. V rámci sedmého rámcového programu byl ustanoven „Program pro konkurenceschopnost a inovace“ (CIP) určený pro malé podniky.

PODPORA VÝZKUMU A INOVACÍ

V rámci sedmého rámcového programu (7RP) bude vyčleněn podíl prostředků pro malé a střední podnikání formou zřízení programu na podporu investic do inovačních činností. Program pro konkurenceschopnost a inovace (CIP) který bude mít na období 2007-2013 přiděleno o 60% prostředků více oproti předchozímu období. Téměř 90% prostředků tohoto programu je určeno pro malé podniky. Postup podávání žádostí o financování výzkumu byl v minulosti složitý a časově náročný. Komise zavádí formuláře on-line, zavádí poradenský poukázkový systém, který nejen malým a středním podnikatelům umožní ověřit proveditelnost jejich inovačních nápadů dřív, než požádají o financování z EU. Došlo k podstatnému zjednodušení postupu, jímž se vybírají firmy pro účast v programech kolektivního výzkumu.

ADMINISTRATIVNÍ OPATŘENÍ EVROPSKÉ KOMISE

Evropská komise se chystá zjednodušit jak stávající předpisy evropského práva, tak předpisy připravované tak, aby usnadnila v maximální míře podnikatelské prostředí pro malé a střední podniky. Existence legislativních pravidel (která jsou velkým zdrojem kritiky) je pro evropskou ekonomiku nezbytná, ale nedá se upřít současné Evropě snahy o vytváření inteligentních předpisů (např. platit DPH z intrakomunitárního plnění prostřednictvím jednoho on-line správního místa). Cílem Evropské komise je snížit administrativní zátěž malých a středních podniků o 25%.



ZALOŽENÍ FIRMY KDEKOLIV V EVROPĚ Z JEDNOHO MÍSTA

Evropská komise spolupracuje s vládami členských států na společném cíli, vytvořit

podmínky pro to, aby bylo možné již v r. 2007 založit firmu do jednoho týdne

prostřednictvím jednoho kontaktního místa kdekoliv v Evropě.

PODNIKATELSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ

V listopadu 2004 byla zahájena integrovaná politika malých a středních podniků

(moderní politika malých a středních podniků pro růst a zaměstnanost). Podpora

podnikání mezi mladými lidmi je jejím klíčovým prvkem a vzdělávací systémy mohou

velkou měrou přispět k řešení podnikatelských problémů v rámci EU. Zdůrazňuje rozvoj

obecných schopností a dovedností, které by měly tvořit základ podnikatelských znalostí.

Podnikatelské schopnosti jsou klíčové pro všechny, protože vedou mladé lidi k větší

kreativitě a sebevědomí ve všem, v čem podnikají, jakož vede i ke společensky

odpovědnějšímu chování.

2.2.2. KONCEPCE PODPORY MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKÁNÍ V ČR VÝSLEDKY REALIZACE ZÁMĚRŮ KONCEPCE V LETECH 2005-2006

Koncepce podpory malého a středního podnikání v letech 2005-2006 byla schválena

usnesením vlády č. 580 ze dne 9. června 2004. Ke zvyšování konkurenceschopnosti a

rozvoji malého a středního podnikání bylo předpokládáno současné uplatnění opatření ke

změnám v podnikatelském prostředí, včetně vytváření potřebné

infrastruktury pro rozvoj malého a středního podnikání a přímých forem podpory pro tyto podnikatele. Koncepce předpokládala i využití prostředků ze strukturálních fondů. Z dále uvedeného zhodnocení je patrné, že opatření se v převážné míře úspěšně realizovala a nebo se realizují, což umožňuje koncentrovat opatření po roce 2006 i do jiných oblastí, které z různých důvodů nebylo možné nebo nutné dosud řešit.

OPATŘENÍ KE ZLEPŠENÍ PODNIKATELSKÉHO PROSTŘEDÍ

- Ve zdaňovacím období 2004-2006 se snížila sazba daně z příjmu právnických osob (postupně z 28 % na 24 %) a některé sazby daně z příjmu fyzických osob (z 15 % na 12 % a z 20 % na 19 %), se zpětnou platností pro zdaňovací období roku 2005 jsou zavedeny vyšší výdajové paušály pro podnikatele -fyzické osoby.
 - Novelou zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, se zkrátila doba odpisování v
- 16



odpisových skupinách 1 -3 u movitého majetku, dále byla zavedena odpočitatelná položka ve výši 100 % vynaložených nákladů na výzkum a vývoj od základu daně.

- K podpoře mobility pracovní síly byly daňově uznatelné náklady rozšířeny o náklady zaměstnavatele vynaložené na dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání a o náklady na přechodné ubytování zaměstnanců (zákon č. 545/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, některé související zákony).
- Ministerstvo financí připravilo ucelený podklad obsahující návrh na řešení editační

povinnosti, včetně harmonogramu realizace.

- Pro usnadnění založení firmy byla připravena a vládou schválena koncepce zjednodušení administrativních postupů při podnikání (ZAP) zřízením centrálních registračních míst při živnostenských úřadech. Byl zpracován návrh na jednotný registrační formulář, který v sobě soustřeďuje informace pro živnostenský úřad, úřad práce, správu sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovnu. Poslaneckou sněmovnou parlamentu ČR byla schválena úprava Obchodního zákoníku, která se zabývá zjednodušením a zrychlením zápisu do Obchodního rejstříku.
- Byla rozšířena data o malých a středních podnikatelích pro státní správu, banky a podnikatelskou samosprávu, která jsou využívána především při formulaci návrhů veřejné podpory, vyhodnocování její účinnosti a pro účely úvěrování,
- Bylo zahájeno měření administrativní zátěže způsobované podnikatelům právními předpisy a práce na snižování této zátěže s cílem snížit ji minimálně o 20%.

ZLEPŠOVÁNÍ A ROZVOJ INFRASTRUKTURY

- Realizací programu PROSPERITA byly položeny základy k vytvoření prostředí pro efektivní spolupráci podnikatelského sektoru s vědeckovýzkumnými institucemi a vysokými školami a k vybudování kvalitní infrastruktury pro průmyslový výzkum, vývoj a inovace.
- Zařazením programu ŠKOLÍCÍ STŘEDISKA a opatřeními v Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů se zvýšila schopnost vytvářet materiální podmínky pro růst kvalifikace a pružnější reakci na změny ve struktuře poptávky po pracovní síle.
- Súčinností od 1. 1. 2006 bylo zákonem č. 545/2005 Sb., schváleno další daňové zvýhodnění právnických osob v případě poskytnutí darů vysokým školám a veřejným

výzkumným institucím.

17



- S využitím prostředků státního rozpočtu a strukturálních fondů byl vytvořen základ pro intenzivnější a kvalitnější poskytování poradenských služeb pro malé a střední podnikatele.

- Zkvalitněním činností sítě externích poradců, Regionálních poradenských a informačních center a Podnikatelských inovačních center, vytvořením Informačních míst pro podnikatele v gesci Hospodářské komory ČR, Registru poradců v gesci agentury CzechInvest, 14 Regionálních kanceláří CzechInvestu a Rozvojem informačních a poradenských služeb pro mezinárodní obchod v gesci agentury CzechTrade.

PŘÍMÉ PODPORY PRO MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKATELE

Finanční prostředky poskytnuté v různých formách malým a středním podnikatelům

roce 2004 činily 4695,4 mil. Kč, v roce 2005 činila podpora celkem 4608,4 mil. Kč, v

roce 2006 se plánuje celková podpora ve výši 6576,5 mil. Kč, tj. zvýšení proti roku 2004

o cca 40 %.

Z realizace programů podpory obsažených v Konceptci vyplývají tyto hlavní poznatky:

- Programy zvýhodněných úvěrů a záruk prokázaly správnost svého zaměření a způsobu realizace spojeného s intenzivní spoluprací s bankami a rostoucím zapojením bank do financování investičně zaměřených projektů, s vysokým efektem poskytované veřejné podpory, se schopností pružného vyřizování žádostí o podporu a reakce na vývoj

poptávky a s pozitivním působením na růst zaměstnanosti.

- Programy poskytující dotace podnikatelům k rozvoji konkurenceschopnosti a

inovačně zaměřeným projektům zaznamenaly značný převis poptávky nad nabídkou.

Dosavadní výsledky jejich realizace potvrdily jejich nízkou využitelnost pro podnikatele s kratší historií a na projekty s vysoce dynamickým růstem, zejména ve spojitosti s inovacemi.

- Zájem o programy na podporu úspory energie a využití obnovitelných zdrojů energie s využitím prostředků strukturálních fondů vzrostl poté, co se podařilo sladit podmínky

podpory s ostatními programy pro malé a střední podnikatele.

- Podmínky a postupy celostátních a regionálně zaměřených programů podpory

podnikání vytváří ucelený systém podpory podnikání v České republice.

- Z hodnocení podpor poskytnutých Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou na realizaci investičně zaměřených projektů vyplývá, že na 1 Kč veřejné podpory byl v průběhu tří let od ukončení realizace projektů dosažen přírůstek účetní přidané hodnoty v

18



průměru 7,76 Kč apřírůstek zaměstnanosti dosáhl v průměru 20,5 % proti původnímu

stavu před poskytnutím podpory.

Z dlouhodobějšího vývoje výsledků realizace záručních a úvěrových programů vyplývá

jejich schopnost podpořit s relativně vysokou mírou úspěšnosti (85 -90 %) realizaci

rizikovějších projektů kapitálově slabších podnikatelů. U začínajících podnikatelů a velmi

malých úvěrů, jejichž podpora byla v letech 1997-2003 programově realizována, se

potvrdila správnost postupného zvyšování náročnosti výběru projektů, která by měla v

budoucnu umožnit zvýšit míru úspěšnosti obdobných typů projektů
(www.businessinfo.cz).

KONCEPCE ROZVOJE PODNIKÁNÍ V LETECH 2007-2013

Koncepce vymezuje:

- Vizi stavu sektoru malých a středních podnikatelů na konci období, které je vymezeno rokem 2013.
- Cíle Koncepce.
- Směry realizace Koncepce.
- Způsob realizace.

VIZE SEKTORU MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKÁNÍ

Malí a střední podnikatelé budou početně výrazně převažujícím prvkem

podnikatelského sektoru. Jako celek budou zabezpečovat zaměstnanost nadpoloviční

většiny průřezového obyvatelstva.

Část těchto podnikatelů, zejména střední velikosti, bude úzce spolupracovat s vysoce exportně orientovanými velkými podniky působícími v České republice a v okolních zemích, nebo bude samostatně, případně v aliancích, na těchto trzích působit. Předmětem činnosti těchto podnikatelů bude výroba nebo prodej výrobků a služeb i s vysokou přidanou hodnotou. Při jejich vývoji budou více než doposud využívat výsledky tuzemského výzkumu a budou pronikat i mimo prostor EU. Vedle těchto podnikatelů budou podnikat drobní a malí podnikatelé v oblasti tvorby software, designu a poskytování poradenství. Celkově se budou tyto podnikatelé vyznačovat zvýšenou poptávkou po kvalifikované pracovní síle.

Početně převažující část sektoru malých a středních podnikatelů budou tvořit malé podnikatelské subjekty s výrobky a službami založenými na kvalitě a designu, které

19



budou též částečně působit na trhu EU a to samostatně nebo v různém propojení na bázi dobrovolného sdružování. Hlavním trhem pro tyto podnikatele však bude trh tuzemský.

Budou spolu s mikropodniky působit významně na lokálních trzích v oborech spojených s cestovním ruchem a využitím volného času, ve službách, stavebnictví, vzdělávání a dopravě a budou zabezpečovat dostupné zaměstnání i pro méně kvalifikovanou pracovní sílu.

CÍLE KONCEPCE

Hlavním cílem Koncepce, která je otevřeným dokumentem umožňující jej podle potřeb sektoru malých a středních podnikatelů dále zpřesňovat a konkretizovat, je zajistit konkurenceschopnost sektoru malých a středních podnikatelů působících na území České republiky a tím zachovat a podpořit další rozvoj schopností těchto podniků vytvářet nová pracovní místa, ovlivňovat ekonomický růst a vyrovnávat disproporce v rozvoji jednotlivých regionů.

Nezbytným předpokladem pro dosažení tohoto cíle je koordinace procesů s

existujícími i připravovanými politikami Evropské unie, zejména Politikou malého a

středního podnikání a úzká spolupráce s organizacemi

podnikatelské samosprávy.

Dílčí cíle Koncepce:

- Zlepšit podmínky pro podnikání zejména v oblasti reálného zjednodušení v oblasti daňového systému, zakládání podniků a vymahatelnosti práva.
 - Zvýšit kvalitu sektoru malých a středních podnikatelů posílením významu podniků střední i malé velikosti schopných působit jako objemově významní subdodavatelé velkých nadnárodních podniků, pronikat s finálními výrobky na zahraniční trhy i mimo EU, realizovat komerčně výstupy výzkumu a vývoje uskutečňovaného ve spolupráci s tuzemskými vědecko-výzkumnými institucemi a přispívat k rozvoji znalostní ekonomiky.
 - Zachovat a dále posílit úlohu malých a středních podnikatelů jako tvůrce nových pracovních míst přispívajících ke snižování rozdílů v ekonomickém rozvoji regionů a jejich částí a podílejících se rozhodujícím způsobem na zabezpečení potřeb lokálních trhů zejména v oblasti služeb včetně cestovního ruchu, vzdělávání, zdravotnictví, stavebnictví a maloobchodu. Za tím účelem vytvářet podmínky pro získávání podpory i pro podnikatelské subjekty, které úspěšně podnikají již delší dobu na trhu.
 - Vytvořit s využitím prostředků strukturálních fondů dlouhodobě udržitelný základ pro poskytování přímých podpor pro malé a střední podnikatele prostřednictvím záruk,
- 20



zvýhodněných úvěrů a rizikového kapitálu a zvýšit tak současně zájem soukromého kapitálu, zejména bank, na financování rozvoje těchto podnikatelů, zejména na modernizaci technického vybavení malých a středních podniků

(hmotný a nehmotný investiční majetek).

- Výrazně rozšířit s využitím strukturálních fondů infrastrukturu pro rozvoj podnikání prostřednictvím vědeckotechnických parků, podnikatelských inkubátorů a klastrů.
- Integrovat v účelné míře v rámci celoplošných programů podpory průřezové a regionální priority, zejména zvyšování zaměstnanosti, zvýšit přehlednost a snížit administrativní náročnost získávání a využívání podpor pro malé a střední podnikatele.
(www.businessinfo.cz).

SMĚRY REALIZACE KONCEPCE

ZLEPŠOVÁNÍ PODNIKATELSKÉHO PROSTŘEDÍ

Podnikatelské prostředí představuje jeden ze základních faktorů ekonomického rozvoje. Kvalitní, podnikatelsky přívětivé prostředí je jednou ze základních podmínek růstu konkurenční schopnosti podniků a je základním předpokladem růstu konkurenceschopnosti ekonomiky.

Podnikatelské prostředí je třeba chápat jako soubor vnějších faktorů ovlivňujících ekonomické postavení, motivaci a chování konkrétních podnikatelských subjektů. Podnikatelské prostředí je tvořeno širokou škálou podmínek pro podnikání v oblasti legislativy, institucionální infrastruktury a fungování trhů.

S cílem vytvářet příznivé podnikatelské prostředí, nezbytné k rozvoji podnikavosti a k

posilování konkurenceschopnosti malých a středních podnikatelů, budou postupně

realizována opatření v těchto oblastech:

- Zjednodušení daňové legislativy a snižování administrativy jako faktorů působících na vytváření příznivějšího podnikatelského prostředí za podpory administrativních registrů veřejné správy (základní hospodářský registr, základní registr územní identifikace a nemovitostí, základní registr obyvatel).
 - Posuzování dopadu navrhované legislativní změny na malé a střední podnikatele jako nedílné součásti legislativního procesu.
 - Promítání požadavků legislativy EU v oblasti ekologie, DPH a spotřebních daní na pohonné hmoty do národní legislativy v potřebném rozsahu.
- 21



- Snížení základní sazby DPH v návaznosti na zúžení výjimek na stavební činnost u bytové výstavby pouze pro stavební činnost na sociální účely.
- Zveřejňování právních předpisů před datem jejich účinností v dostatečném předstihu.
- Snižování daňového a dalšího finančního zatížení podnikatelů způsobem přijatelným pro systém veřejných financí a zjednodušování daňové legislativy.
- Zavedení všeobecné editační povinnosti daňových orgánů, tj. institut závazného výkladu příslušného předpisu poskytovaného podnikatelským subjektům bezplatně nebo za minimální správní poplatek.
- Zavedení povinnosti měření administrativní zátěže podnikatelů na základě Standardního nákladového modelu u veškeré připravované legislativy.
- Snížení administrativní zátěže, kterou podnikatelům způsobuje regulace prostřednictvím informačních povinností s využitím sdílení informací v rámci databází spravovaných orgány státní správy, odstranění nadbytečných informačních povinností, snížení frekvence jejího plnění a omezení okruhu povinných subjektů na nezbytné minimum.
- Snížení administrativní zátěže podnikatelů v oblasti jejich

informačních povinností s využitím sdílení informací v rámci databází spravovaných orgány státní správy.

- Posílení práva věřitelů a vytvoření podmínek pro konstruktivní postupy řešení insolvence podnikatelů i osob.
- Provádění důsledného monitoringu chování velkých podniků, včetně nadnárodních, společností, především z hlediska dodržování pravidel hospodářské soutěže.
- Dodržování režimu pro dovoz zboží a celních, daňových, technických a zdravotních předpisů důslednou činností orgánů Celní správy ČR.
- Stimulování podnikatelů a zaměstnanců ke zvyšování kvalifikace včetně daňových úlev.
- Zabezpečit podporu rozvoje normalizace, metrologie a zkušebnictví v souladu s potřebami trhu a společnosti s cílem zvýšení konkurenceschopnosti malých a středních podnikatelů.

ROZŠIŘOVÁNÍ A ZKVALITŇOVÁNÍ INFRASTRUKTURY

Rozvoj infrastruktury pro malé a střední podnikatele bude probíhat v těchto směrech:

- Stabilizace, specializace a kooperace institucí podílejících se na poskytování přímých a nepřímých podpor pro malé a střední podnikatele.
- Rozvoj využití Informačních míst pro podnikatele ve spolupráci s Hospodářskou komorou České republiky.
- Zvyšování přehlednosti centralizovaného poskytování informací prostřednictvím portálu

22



BusinessInfo, zajištění plného pokrytí všech typů podpůrných aktivit tímto portálem a vysoké spolehlivosti poskytovaných informací.

- Zvyšování dostupnosti prostor pro podnikání restrukturalizací a revitalizací starých

průmyslových zón, nepotřebných vojenských objektů, objektů občanské vybavenosti na sídlištích apod. a v účelné míře pokračovat v podpoře vytváření nových průmyslových zón, a rozvoji již dříve vytvořených.

- Zvyšování kvality a rozsahu finančně dostupného základního podnikatelského poradenství pro podnikatele v různém stádiu rozvoje.
- Zpřístupnění přehledu výzkumných a vývojových kapacit specializovaných na příslušné oblasti pro malé a střední podnikatele.
- Podpora sdružování malých a středních podniků, rozvoj jejich subdodavatelského potenciálu ve vztahu k velkým nadnárodním společnostem a vytváření klastrů.
- Rozvoj lidských zdrojů pro internacionalizaci.
- Zvyšování zapojení malých a středních podnikatelů do systému partnerství veřejného a soukromého sektoru.
- Rozvoj infrastruktury pro průmyslový výzkum, vývoj a inovace.

PŘÍMÁ PODPORA MALÝM A STŘEDNÍM PODNIKŮM

Přímá finanční podpora projektů malých a středních podnikatelů bude vycházet z těchto zásad:

- Zachování účelné míry kontinuity s programy, jejichž fungování se osvědčilo v období let 2004-2006.
- Zvýšení využití nástrojů zabezpečujících přístup malých a středních podnikatelů ke kapitálu, zejména soukromému, založených na principu plné nebo částečné návratnosti a principu rozložení rizika.
- Orientace dotační formy především na rozvoj znalostní ekonomiky a podporu poradenských, informačních a vzdělávacích služeb.
- Integrace plošně zaměřené podpory podnikatelských projektů zvyšujících konkurenceschopnost malých a středních podnikatelů s regionální podporou, která umožní

potřebnou diferenciaci intenzity podpory a zvýšenou podporu pro projekty s vysokými přínosy pro ekonomiku a rozvoj regionů (např. tvorba pracovních míst ve vybraných regionech, zejména území se soustředěnou podporu státu, úspory energie, rozvoj vybraných odvětví).

23



- Podpora rozvoje výrobků s vyšší finalitou a lepším zhodnocením vstupů apříznivějším vlivem na životní prostředí.

ZPŮSOB REALIZACE

Realizace Koncepce bude zabezpečována:

- a) opatřeními k realizaci Koncepce uvedenými výše a prováděnými v kompetenci příslušných ministerstev,
- b) vyhlašováním programů podpory malého a středního podnikání schválených vládou na základě zákona č. 47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, které:

- V oblasti přímých podpor podnikatelů využitím prostředků strukturálních fondů pokryjí jak území Cíle 1, tak i Cíle 2 při respektování pravidel přípustné intenzity veřejné podpory a alokace prostředků z rozpočtu EU a regionálních priorit stanovených kraji.

- V oblasti podpory infrastruktury rozvoje podnikání se zaměří na oblasti uvedené výše.

- c) grantovými schématy a programy podpory vyhlášenými kraji v rámci regionálních operačních programů doplňující programy podle písm. b) např. v oblasti infrastruktury rozvoje podnikání a infrastruktury vytvářející podmínky pro rozvoj vybraných

podnikatelských aktivit na území kraje nebo jeho části (např. rozvoj služeb pro cestovní ruch).

Realizace Koncepce bude průběžně vyhodnocována v rámci Zprávy o vývoji malého

a středního podnikání a jeho podpořepředkládané na základě zákona č. 47/2002 Sb.,

Parlamentu Poslanecké sněmovny České republiky

(www.businessinfo.cz).

2.3. NEZAMĚSTNANOST

Práci je třeba chápat jako společensky užitečnou činnost člověka, která uspokojuje

lidské potřeby, není to tedy jakákoliv činnost, kterou se lidé přirůzných příležitostech

zabývají. Práce existuje jen v určitých přírodních, technických a společenských vztazích

(KŘIKAČ, 2000).

Nezaměstnanost je všeobecně chápána jako negativní jev. Z hlediska sociálního je to zřejmé, neboť sociální zkušenosti nezaměstnaných jsou vesměs velice nepříznivé.

Z ekonomického pohledu to není tak jednoznačné. Nezaměstnanost je projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky (KREBS, 1997).

24



Trh práce má určité znaky podobné trhu statků a služeb, avšak v určitém ohledu se od

něho významně liší. Práce nemá stejnou povahu jako jiné zboží. Její specifičnost je dána

tím, že ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddělitelně spjata.

Lidé se odlišují od ostatních

výrobních faktorů, protože jsou nadáni vůlí a myšlením a mají svá práva. Díky svým

zvláštnostem je tento trh velice častým předmětem státních

zásahů nebo východiskem pro politické střety.

Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce-mzda. Jednou z konkrétních forem trhu práce jsou úřadovny práce, jinou formou všechny podoby inzerce poptávky po práci, tj. Nabídky pracovních míst, a nabídky práce ze strany těch, kteří práci hledají (Jírová, 1999).

Ztráta zaměstnání přináší výraznou změnu do života jednotlivce a snad ve všech případech i do života jeho blízkých. Nezaměstnaným se může stát kdokoliv, i když si mnoho lidí tuto skutečnost nepřipouští. Ve velkém množství případů se nezaměstnanými stávají lidé bez vlastního zavinění, např.:

- Absolventi škol, kteří ukončili studia.
 - Společnost ukončí svou činnost (likvidace společnosti).
 - Společnost snižuje stavy svých pracovníků z mnoha různých důvodů apod.
- (Siegel, 2005).

2.3.1. VÝZNAM NEZAMĚSTNANOSTI

Z ekonomického hlediska se období vysoké nezaměstnanosti vyznačují tím, že se v nich běžný hrubý národní product HDP (tj. hodnota všech finálních statků a služeb vyrobených občany dané země během určitého období vyjádřená v běžných tržních cenách) pohybuje pod úrovní potencionálního hrubého národního produktu HDP, (tj. maximální úroveň HDP, které lze dosahovat při daném stavu technologie a počtu obyvatelstva, aniž dochází k urychlení inflace, neboli product vysoké zaměstnanosti).

Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Jsou mnohonásobně vyšší než odhadované neefektivnosti způsobené

25



monopolem nebo než mrhání vyvolané cly a kvótami. Ať jsou ekonomické ztráty způsobené nezaměstnaností jakkoli vysoké, nevyjadřuje jejich propočítávání odpovídajícím způsobem lidské, sociální a psychologické škody, které přinášejí období dlouhodobější nedobrovolné nezaměstnanosti. Výzkumy z nedávné doby ukazují, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví-k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd. Prokazují, že nedobrovolná nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující událostí (Siegel, 2005).

2.3.2. DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

Je třeba zdůraznit, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti.

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace stálá-nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti,

která je udržitelná;
vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potencionálnímu produktu země. Za přirozenou míru nezaměstnanosti lze také považovat takovou míru nezaměstnanosti, při níž počet nezaměstnaných je nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst. Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti je označována jako nezaměstnanost dobrovolná, vyplývající z toho, že nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, kterých je sice dost, avšak nevyhovují nárokům uchazečů. Mezi hlavní příčiny dobrovolné nezaměstnanosti, resp. její hlavní formy, lze zařadit:

FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST

Frikční nezaměstnanost je zcela přirozená. Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace-lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce po mateřské dovolené. Frikční nezaměstnanost souvisí i se špatnou informovaností o nabídce pracovních míst. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé nebo shánějí

26



lepší zaměstnání, má se tedy obvykle za to, že jsou nezaměstnaní dobrovolně. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, poměrně stabilní a nalezneme ji v každém systému.

STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST

Strukturální nezaměstnanost je také přirozená. Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Je tedy vlastně projevem segmentace trhu práce. Strukturální nezaměstnanost je způsobena hlavně změnami v požadované kvalifikaci u pracovníků z důvodu strukturálních a technických změn (např. technologické inovace, změny v relativní konkurenční schopnosti jednotlivých odvětví, změny ve skladbě celkové poptávky). Tento typ nezaměstnanosti je v průměru dlouhodobější, může trvat i několik let. Řeší se rekvalifikací a její řízení je v posledních desetiletích jedním z hlavních objektů cílené makroekonomické politiky.

SEZÓNŇÍ NEZAMĚSTNANOST

Sezónní nezaměstnanost je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci (pracovních příležitostí). Je běžná v zemědělství, stavebnictví, turistickém odvětví apod.

PREFERENCE VOLNÉHO ČASU

Preference volného času nastává u nezaměstnaných v důsledku nízké úrovně reálných mezd, případně nevyhovujících ostatních podmínek u nabízených pracovních míst. V tomto případě dá nezaměstnaný přednost volnému času před zaměstnáním a nepřijímá

nabízené pracovní místo.

Je-li naopak počet volných pracovních sil absolutně větší než počet volných pracovních

míst, tzn. je-li celková poptávka po práci nižší než celková nabídka práce, jde o

nedobrovolnou nezaměstnanost. V případě nedobrovolné nezaměstnanosti je tedy míra

nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti.

Základní důvod existence nedobrovolné nezaměstnanosti spočívá v administrativní

regulaci mezd: trhy práce se nevyčišťují okamžitě, takže můžeme pozorovat objevující se

přebytky a nedostatky na jednotlivých trzích práce. Trhy práce však nakonec reagují na

tržní podmínky a u povolání, po nichž je vysoká poptávka, mzdy stoupají (v porovnání

s povoláními, po nichž je poptávka nízká). Trhy práce v krátkém období mají charakter

27

↑

nevyčišťujícího trhu. V dlouhém období však mají mzdy tendenci pohybovat se tak, aby

vyrovnávaly nabídku a poptávku, a tak hlavní oblasti nezaměstnanosti nebo volných

pracovních příležitostí mají tendenci ztrácet se s přizpůsobováním mezd a množství

tržních podmínkám. V mezidobích mezi dlouhým a krátkým obdobím však mohou

přetrvávat období nezaměstnanosti po mnoho let.

CYKlická NEZAMĚSTNANOST

Cyklická nezaměstnanost je hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti, resp. Její

hlavní formou. O cyklické nezaměstnanosti hovoříme, je-li celková poptávka po práci

nízká (na rozdíl od situace, kdy je poptávka po práci nízká jen v určitých oblastech, jako

jsou např. střediska těžby uhlí nebo výroby automobilů). Je

způsobena stagnací a poklesem v hospodářském cyklu - tzn. snížením celkové úrovně výdajů a produkce v ekonomice. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky v každé oblasti. Cyklická nezaměstnanost trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Tento typ nezaměstnanosti je třeba považovat za vážný ekonomický, sociální a politický problém (Jírová, 1999).

28



3. CÍL PRÁCE A METODIKA

3.1. CÍL PRÁCE

Předmětem diplomové práce je analyzovat situaci v Jihomoravském kraji z hlediska vlivu malých a středních podniků na výši nezaměstnanosti, zároveň stanovit faktory ovlivňující trh práce a navrhnout opatření ke zlepšení stávající situace, tedy sladění poptávky s nabídkou na trhu práce.

3.2. ROZDĚLENÍ PRÁCE

Práce je rozdělena do tří částí (teoretická, praktická, analytická).

V teoretické části práce, tedy v prvních dvou kapitolách, podrobně definuji pojem malé a střední podnikání, charakterizuji malé a střední podnikatele, vymezuji možné podpory malým a středním podnikatelům a nastiňuji problematiku nezaměstnanosti.

V praktické části mé práce charakterizuji Jihomoravský kraj-polohu regionu, demografii oblasti, stav obyvatelstva z různých hledisek.

Podrobnému rozboru obyvatelstva Jihomoravského kraje je věnována velká část, neboť právě na lidech v regionu je závislá nezaměstnanost.

V analytické části práce analyzuji nabídku pracovních míst nabízených malými a středními podnikateli na Znojemsku, v závěru práce pak nabízím řešení stávající situace na trhu práce.

V závěrečné části uvádím určitá opatření a návrhy, které se týkají dané problematiky.

3.3. POUŽITÉ METODY

Analytická část mé práce se opírá jak o empirická data získaná na Úřadu práce ve Znojmě, tak o průvodní dotazníky. Jelikož se v prvním případě jednalo o dotazník posílaný firmám nikoli úřadem práce, ale mnou samotným, nepředpokládal jsem návratnost vyplněných dotazníků vyšší než 50 %. V druhém případě jsem dotazníkové šetření prováděl sám na území města Znojma, a tudíž jsou informace takto získané zcela vypovídající.

29



Pro respondentický výzkum firem jsem použil formu osobní návštěvy. Firmu jsem nejdříve kontaktoval elektronickou poštou s požadavkem o spolupráci. V případě, že jsem odpověď na svou e-mailovou adresu neobdržel, jsem sám firmu navštívil a pomocí řízeného rozhovoru jsem informace získal. Zmíněný dotazník uvádím v příloze č.1.

Respondentský výzkum osob uvedený taktéž v příloze č.1 jsem prováděl v termínu

11 až 13 února 2008 ve Znojmě. Oslovoval jsem jednotlivé věkové kategorie mužů a žen.

Negativní reakce nebo neochotu dotazník vyplnit jsem do celkového výsledku šetření nezařazoval, a danou osobu jsem do šetření nezapočítal.

Mým úkolem bylo zpracovat výsledky dotazníků do vyhodnocovacích tabulek, které uvádím v příloze č. 2. Na základě výstupů jsem zhodnotil stávající situaci potřeb na trhu práce z hlediska poptávky a nabídky (nabídku pracovních míst uvádím v kapitole 7.)

3.4. ZDROJE INFORMACÍ

Informace k problematice jsem získal studiem odborné literatury, která je uvedena v literárním přehledu, a tvoří úvodní část mé práce. Dále jsem čerpal z interních zdrojů Úřadu práce ve Znojmě, Českého statistického úřadu a ze statistik Jihomoravského kraje, které jsou volně přístupné na internetu. Nemalou roli v získávání informací potřebných k ucelenému pohledu na problematiku měly také konzultace s odbornými pracovníky na Úřadu práce ve Znojmě.

Vzhledem k tématu mé práce a novému dotačnímu období v letech 2007-2013 je zapotřebí sledovat aktuální informace o stavech návrhů jednotlivých programů a jejich následného schvalování, popřípadě jejich změn. Pro tento účel jsou nejvhodnější informace získané z internetových stránek, kde je zaručena nejvyšší aktuálnost informací.

30



4. ANALÝZA JIHMORAVSKÉHO KRAJE

4.1. CHARAKTERISTIKA KRAJE

Rozloha: 7196,5 km² (4. místo v ČR)

Nejvyšší bod: Čupec (819 m n. m.)

Nejnižší bod: soutok řek Moravy a Dyje u Lanžhota (150 m n. m.)

Obr.1 Jihomoravský kraj

Zdroj: www.kr-jihomoravsky.cz (2007)

Jihomoravský kraj se rozkládá v jihovýchodní části České republiky při hranicích s Rakouskem a Slovenskem. Centrem kraje je druhé největší město České republiky Brno, které je významným střediskem justice, městem univerzit a veletržním centrem střední Evropy s dlouholetou tradicí pořádání veletrhů, za nimiž ročně přijíždí přes jeden milión lidí z celého světa.

Na území kraje existují výrazné regionální rozdíly. Na jedné straně metropole kraje a druhé největší město republiky Brno má značný nadregionální význam – je sídlem řady institucí celostátního významu a velmi významným centrem kultury a vysokého školství.

31



Na druhé straně existují ve všech venkovských okresech určité marginalizované oblasti zaostávající v ekonomickém rozvoji a vybavenosti a také v míře vzdělanosti.

Výhodou kraje je vynikající dopravní dostupnost a strategická poloha na křižovatce transevropských silničních a železničních dálkových tras, které jsou důležitými tepnami spojujícími západní Evropu s východní a severní s jižní. Letiště Brno-Tuřany s téměř 400

000 odbavenými cestujícími v roce 2006 je druhým největším letišťem v ČR. Každý den jsou odbavovány přímé lety do Londýna a Prahy, jednou týdně linka do Moskvy a čtyřikrát v týdnu do Barcelony. Zejména v letní sezóně je odbavováno přes 20 charterových destinací.

Jihomoravský kraj patří k regionům s výrazným ekonomickým potenciálem. Hrubý domácí produkt na obyvatele je jeden z nejvyšších mezi regiony ČR. Zejména v posledních letech roste počet podnikatelských subjektů v oblasti počítačové technologie, telekomunikací, vývoje softwaru a ostatních hi-tech oborů. Jihomoravský kraj výrazně podporuje rozvoj technologických a biotechnologických inkubátorů určených pro začínající firmy.

Na vysoké úrovni je i jihomoravské zemědělství – zemědělská půda tvoří 60% výměry regionu, z níž 84% připadá na ornou půdu. Specialitou jižní Moravy je především vinohradnictví evropské úrovně (v kraji je přes 96 % plochy vinic v rámci ČR), pro kraj je typické množství malých producentů vína a vinných sklepů. Silnou tradici zde má pěstování ovoce a zeleniny. Severní oblasti kraje jsou významným centrem lesnictví a produkce dřeva.

Vzdělaností se obyvatelé Jihomoravského kraje zařazují na druhé místo ve státě, v kraji působí 12 vysokých škol, kde studuje přes 60 000 studentů.

Jihomoravský kraj je regionem s bohatými kulturně-historickými kořeny a cennou kolekcí architektonických památek všech stavebních slohů. Dvě z nich, brněnská vila Tugendhat a Lednicko-valtický areál, byly oceněny zapsáním do

seznamu světového kulturního dědictví UNESCO. UNESCO chrání na území kraje také dvě biosférické rezervace – Dolní Morava a Bílé Karpaty. Na území kraje leží rovněž jeden ze čtyř národních parků České republiky – Podyjí. Rozsáhlé komplexy krápníkových jeskyní včetně propasti Macocha nabízí návštěvníkům chráněná krajinná oblast Moravský kras. Světově proslulým pojmem je rovněž Slavkov – Austerlitz, místo bitvy tří císařů. Svě stopy zde zanechali na samém úsvitu lidských dějin lovci mamutů (nejznámější archeologické naleziště Dolní Věstonice), archeologické areály (např. Mikulčice) svědčí

32



slávě a bohatství Velkomoravské říše.

Kromě zmíněných kulturních památek a přírodních krás lákají turisty na jižní Moravu také zdejší živé tradice, srdečnost a pohostinnost obyvatel. Folklór zahrnující hudbu, tanec, jazyk, lidové kroje, užité umění a umělecká řemesla zde není pouhým představením pro turisty, ale skutečnou součástí života.

4.2. DEMOGRAFICKÉ SLOŽENÍ

Počet obyvatel: cca 1,130.000 obyvatel (3. místo v ČR, cca 11 % obyvatel státu)

Hustota osídlení: cca 157 obyvatel/km²

Počet obcí: 673

Počet měst: 47 + statutární město Brno

Okresy: 7 (Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov, Znojmo)

Statutární města: Brno (cca 370.000 obyvatel)

Počet obcí s rozšířenou působností: 21

Počet obcí s pověřeným obecním úřadem: 34

Ke konci roku 2007 měl Jihomoravský kraj více než 1,130.000 obyvatel, což představuje hustotu cca 157 obyvatele na km², tedy 3. místo v České republice. Ze 7 okresů má největší hustotu osídlení statutární město Brno, kde žije zhruba jedna třetina obyvatelstva kraje. Je to dáno především soustředěním obyvatelstva do samotného města Brna, v němž žije zhruba 370.000 obyvatel. Dalšími velkými městy jsou Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo. Celkem je v kraji v současné době 673 obcí.

4.2.1. VÝVOJ OBYVATELSTVA

Tabulka č.2-Vývoj obyvatelstva v letech 2004-2006

	2004	2005	2006
Stav obyvatel k 31. 12.	1 130 240	1 130 358	1 132 563
Narození celkem	10 749	11 173	11 546
v tom: živě	10 720	11 149	11 512
mrtvě	29	24	34
Zemřelí celkem	11 659	12 059	11 667
z toho: do 1 roku	25	33	43
do 28 dnů	17	24	35
Přirozený přírůstek	-939	-910	-155
Přistěhovalí	10 673	9 494	10 217
Vystěhovalí	9 077	8 466	7 857
Přírůstek stěhováním	1 596	1 028	2 360
Celkový přírůstek	657	118	2 205

Zdroj: www.czso (2006)

33



Tabulka č.3-Počet obyvatel v Jihomoravském kraji a jeho okresech na konci období

Stav na počátku období

1. ledna 2007

Střední stav obyvatelstva

Stav na konci období

30. září 2007

celkem muži ženy celkem muži ženy celkem muži ženy

Kraj

celkem 1 132 563 550 402 582 161 1 134 499 551 665 582 834 1

137 533 553 440 584 093

v tom

okresy:

Blansko 105 116 51 570 53 546 105 280 51 658 53 622 105 525 51
797 53 728

Brno-

město 366 680 174 592 192 088 366 650 174 733 191 917 367 031
174 999 192 032

Brnovenkov 190 834 93 843 96 991 192 522 94 736 97 786 194 417
95 761 98 656

Břeclav 112 954 55 099 57 855 112 986 55 119 57 867 113 133 55
193 57 940

Hodonín 157 291 77 136 80 155 157 147 77 122 80 025 157 190 77
175 80 015

Vyškov 87 103 42 815 44 288 87 256 42 920 44 336 87 466 43 064
44 402

Znojmo 112 585 55 347 57 238 112 658 55 377 57 281 112 771 55
451 57 320

Zdroj: www.kr-jihomoravsky.cz (2007)

Tabulka č.4-Stav obyvatelstva na konci období 2007

ČR celkem Jihomoravský kraj Znojmo

OBYVATELSTVO

Živě narození 86 358 9 374 973

Zemřelí 76 551 8 446 868

Přistěhovalí 66 889 10 898 914

Vystěhovalí 14 513 6 856 833

Počet obyvatel 10 349 372 1 137 533 112 771

Zdroj: www.kr-jihomoravsky.cz (2007)

Obyvatelé Jihomoravského kraje tvoří zhruba jednu desetinu počtu obyvatel České republiky. Počet obyvatel stabilně roste jak v kraji Jihomoravském, tak v celé České

republice. Počet obyvatel Jihomoravského kraje dosáhl svého minima v roce 2002, v posledních dvou letech došlo k mírnému nárůstu. V roce 2001 žilo v kraji 1 133,9 tis. obyvatel, zatímco v roce 1995 ještě 1 141,2 tis. V porovnání okresů je Znojmo počtem obyvatel na čtvrtém místě. Více obyvatel má okres Brno-město, Brno-venkov, Hodonín a Břeclav, přičemž počet obyvatel Břeclavi je přibližně stejný jako počet obyvatel Znojma. Rozptyl hodnot pro jednotlivé okresy se pohybuje od 70 obyvatel/km² v okrese Znojmo až po 148 obyvatel/km² v okrese Hodonín (ovšem s výjimkou okresu Brno-město o hustotě 1664 obyvatel/km²). Patrný je taktéž nárůst přistěhovalých obyvatel.

34



4.2.2. SLOŽENÍ OBYVATELSTVA PODLE VĚKU

Tabulka č.5-Složení obyvatelstva podle věku

2004 2005 2006

Celkem 1 130 240 1 130 358 1 132 563

v tom ve věku:

Do 1 roku 10 712 11 130 11 481

1 -4 39 405 40 591 41 959

5 -9 48 932 48 001 47 833

10 -14 67 184 63 413 58 983

15 -19 72 065 71 018 70 862

20 -24 79 940 78 148 76 795

25 -29 98 969 95 676 92 331

30 -34 89 509 94 468 98 813

35 -39 75 799 76 049 77 397

40 -44 73 958 75 627 76 806

45 -49 78 619 75 536 72 745

50 -54 83 998 83 663 83 115

55 -59 81 207 83 253 82 249

60 -64 65 192 66 749 71 117

65 -69 46 371 48 210 50 736

70 -74 43 800 42 494 41 555

75 -79	37 192	37 597	37 579
80 -84	25 588	25 943	26 074
85 -89	7 191	8 430	10 206
90 -94	3 967	3 628	3 146
95 a více	642 734	781	
Průměrný věk	40,0	40,3	40,5
Index stáří	99,1	102,4	106,1

Zdroj: www.czso.cz (2006)

Jižní Morava má třetí nejnižší podíl dětské složky obyvatel (14,7%), řadí se i na pomyslnou třetí příčku spolu s krajem Plzeňským v podílu obyvatel v poproduktivním věku (14,6%). Průměrný věk jihomoravských obyvatel přesahuje o 0,2 republikový průměra činí 40,5 let, nejstarší obyvatelstvo žije v Praze -průměrný věk 41,7 let, naopak nejmladší jsou kraje Karlovarský a Ústecký (38,8 let).

Jihomoravský kraj je v pořadí krajů na pátém místě s nejvyšším počtem „závislých“ osob (tj. populace ve věku 0-14 let a 65 a více let), tzv. index ekonomického zatížení dosahuje na jižní Moravě hodnoty 41,4 (v ČR 40,8) a říká nám, že na 100 obyvatel v ekonomicky aktivním věku 15-64 let připadá 41,4 závislých osob. Nejvyšší počet závislých osob ve vztahu k počtu obyvatel v ekonomicky aktivním věku (15-64 let)

35



vykazuje okres Blansko, kde na 100 aktivních připadá 42,8 „závislých“ obyvatel. Nejlépe z okresů Jihomoravského kraje je na tom okres Břeclav - na 100 aktivních připadá „pouze“ 39,3 „závislých“.

Nejsilnější věková kategorie je kategorie 25-29 let věku. V

této věkové kategorii je nejvíce obyvatel v letech 2004 a 2005. V roce 2006 je naopak nejsilnější věková kategorie 30-34 let. Průměrný věk obyvatelstva je 40 let v roce 2004; 40,3 let v roce 2005 a 40,5 let v roce 2006. Tento vývoj je zcela přirozený, neboť živě narození převažují nad zemřelými.

4.2.3. VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA OBYVATELSTVA

Vzdělanostní struktura dospělé populace Jihomoravského kraje se liší od průměru České republiky jen velmi málo. Na rozdíl od celostátního průměru je podíl obyvatel s terciárním vzděláním v Jihomoravském kraji 15,0 % (ČR 12,0%). Toto srovnání však nepostihuje hlavní problém vzdělanostní struktury kraje, a to její značnou nerovnoměrnost. Obraz se zcela změní, bude-li dosažená úroveň vzdělání sledována po okresech - pak se především velmi výrazně vydělí okres Brno-město průběhem hodnot obdobným, jako je tomu u Prahy. Podíl osob s vysokoškolským vzděláním se pohybuje kolem 20%, podíl osob s maturitou pak přesahuje 50% (proti průměru kraje 41,7% a průměru republiky 40,3%).

Ve věkové populaci 25-34 let je vzdělanostní situace poměrně příznivá. Podíl osob s terciárním vzděláním činí 17,0%, alespoň úplné střední vzdělání má přes 54,5%, čímž přesahuje republikový průměr 49,8% (Praha 68,9%). Procento lidí v této populaci, kteří mají jen základní vzdělání, je pouze 3,4%.

4.3. EKONOMICKÁ STRUKTURA KRAJE

Ekonomická úroveň a dynamika kraje jsou stejně jako struktura hospodářství výsledkem dlouhodobého historického vývoje. Hospodářskou strukturu Jihomoravského kraje lze vnímat především jako průmyslovou, zároveň však má v

kraji bohatou tradicí zemědělství, a to zejména v jižních oblastech kraje. Značný podíl ekonomiky kraje si ovšem udržuje i sféra terciárních služeb, jako je obchod a opravy spotřebního zboží. Významné postavení má kraj v oblasti kvartérního sektoru služeb – což je pochopitelné vzhledem k metropolitní úloze Brna -a to jak komerčních, tak veřejných (například

36



v systému vysokého školství studuje na veřejných školách v kraji více než pětina všech vysokoškoláků v ČR a tento podíl se stále zvyšuje).

Tabulka č.6-Srovnání hrubého domácího produktu na 1 obyvatele v běžných cenách v krajích ČR

Území

Region 2004 2005 2006

Česká republika celkem 275 770 291 938 314 765

Regiony -NUTS3

Hl. m. Praha 567 946 610 799 662 815

Středočeský kraj 262 192 268 915 284 594

Jihočeský kraj 246 523 261 068 283 701

Plzeňský kraj 265 681 273 058 294 501

Karlovarský kraj 214 218 220 265 240 082

Ústecký kraj 226 991 236 728 253 939

Liberecký kraj 221 558 245 506 266 553

Královéhradecký kraj 247 572 255 610 273 541

Pardubický kraj 231 273 240 064 257 090

Vysočina kraj 235 264 246 426 265 339

Jihomoravský kraj 251 841 265 504 286 079

Olomoucký kraj 216 033 220 896 233 705

Zlínský kraj 219 514 235 529 254 466

Moravskoslezský kraj 226 089 249 017 270 360

Zdroj: www.czso.cz (2007)



Tabulka č.7-Regionální makroekonomické ukazatele

2004 2005 2006

Hrubá přidaná hodnota v mil. Kč 255 632 269 152 291 371

Hrubý domácí produkt v mil. Kč 284 441 300 094 323 553

 Podíl kraje na HDP České republiky v % (ČR = 100) 10,1 10,0
10,0

Hrubý domácí produkt

v mil. EURO 8 919 10 076 11 416

v mil. PPS 16 919 17 692 19 140

Vývoj HDP, stálé ceny 2000, min. rok = 100 103,3 105,4 105,3

Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele

v Kč 251 841 265 504 286 079

v EURO 7 897 8 915 10 094

v PPS 14 980 15 652 16 923

Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele

průměr ČR = 100 91,3 90,9 90,9

v PPS (EU = 100) 69,4 70,2 72,0

 Hrubý domácí produkt na 1 zaměstnance v Kč 659 814 679 024 734
068

průměr ČR = 100 94,0 93,0 94,3

 Tvorba hrubého fixního kapitálu (THFK) v mil. Kč 70 563 91 938
78 070

Podíl kraje na THFK (ČR = 100) 9,7 12,3 9,8

Tvorba hrubého fixního kapitálu na 1 obyvatele

v Kč 62 475 81 340 69 028

ČR = 100 87,7 111,6 89,2

 Disponibilní důchod domácností v mil. Kč 148 381 155 749 163
470

Disponibilní důchod domácností na 1 obyvatele

v Kč 131 375 137 797 144 537

ČR = 100 97,0 97,7 96,1

Vývoz v běžných cenách (mil. Kč) 131 815 134 226 151 666

Zdroj: www.czso.cz (2007)

Pozn.: PPS-jednotka pro měření kupní síly

EU-průměr za členské země EU

Jihomoravský kraj patří k regionům s významným ekonomickým potenciálem.

Vytvořený hrubý domácí produkt kraje představuje desetinu hrubého domácího produktu

České republiky. Dosažená výše podílu HDP ovšem neodpovídá podílu obyvatelstva kraje

na obyvatelstvu ČR, který činí zhruba 11 %. Hrubý domácí produkt v paritě kupní síly

připadající na 1 obyvatele Jihomoravského kraje v roce 2005 dosáhl 67,9 % průměru EU.

Vzhledem k průmyslové tradici Brna a jeho okolí má stále dominantní postavení v

ekonomice kraje zpracovatelský průmysl, který se na celkové hrubé přidané hodnotě kraje

38



podílí 24,0 %, na další tradiční odvětví především jižních oblastí kraje, zemědělství,

připadá pouze 3,5 %. Rozvíjející se stavebnictví se podílí 7,8 % a nelze opomenout ani

obchod a opravy spotřebního zboží s 13,0 % a tzv. komerční služby (16,1 %).

V současné době patří ČR mezi státy s relativně stabilním hospodářstvím. HDP

soustavně roste, nejvyšší přírůstek byl po roce 1989

zaznamenán v roce 1995. Přes

rostoucí význam služeb je podíl průmyslu na tvorbě HDP stále vysoký. Vysoký podíl

výdajů na hrubý fixní kapitál vytváří potenciál pro dobrý rozvoj ekonomiky v příštích

letech. Ekonomika ČR je velmi otevřená, s vysokým podílem zahraničního obchodu. Více

než polovinu vývozu a téměř polovinu dovozu do ČR tvoří stroje a dopravní prostředky.

Export výrobků a služeb se v 90. letech přeorientoval a přes 70 % směřuje na západní

trhy. Saldo zahraničního obchodu je záporné, protože ČR pokrývá dovozem prakticky

veškeré své potřeby ropy, zemního plynu a musí dovážet řadu dalších surovin. Téměř polovinu všech tržeb v průmyslu tvoří podniky pod zahraniční kontrolou, jejichž podíl na vývozu průmyslové produkce přesahuje 70 %. V těchto firmách roste produktivita práce rychleji než v ostatních soukromých a veřejných podnicích. Výroba se přesouvá k výrobkům s vyšší přidanou hodnotou. Vlivem investičních pobídek došlo v posledních letech k velmi prudkému růstu přímých zahraničních investic.

Ačkoliv došlo ke stabilizaci finančního sektoru, stav veřejných financí je neudržitelný v dlouhodobém časovém horizontu, jelikož roste zadlužení ČR. Státní dluh, který je dominantní součástí veřejného dluhu (s podílem 89,9 %) k 31. 12. 2003 představoval 20,5 % HDP (493,2 mld. Kč). Deficit běžného účtu platební bilance dosáhl 6,2 % HDP (2003). Výraznou dynamiku vykazuje také zadlužování obcí. Významným problémem je "vnitřní dluh".

Lze očekávat posun v tvorbě HDP ve prospěch služeb a pokles podílu průmyslu a zemědělství. Průmyslová výroba se bude dále posouvat k výrobkům s vyšší přidanou hodnotou. Bude růst produktivita práce a obtížně se bude snižovat nezaměstnanost. Úsilí o splnění maastrichtských kritérií pro vstup do Evropské měnové unie by mělo vést ke stabilizaci a postupnému snížení státního dluhu (resp. schodku veřejných rozpočtů), výhledově k tvorbě vyrovnaných rozpočtů. To vyžaduje reformu sociálního systému a úspory vlády. Do let 2007 -2009 se kumuluje ukončení přechodných období se sníženou sazbou DPH (teplo, stavební práce v bytové výstavbě), plné otevření energetických trhů, ukončení zvýhodnění některých investičních pobídek, splnění maastrichtských kritérií a

omezení možností využití národních monetárních nástrojů hospodářské politiky. V souladu s evropským trendem bude růst podíl obnovitelných zdrojů na primárních

39



zdrojích energie.

V rámci OECD je ČR podle výše HDP na obyvatele na 24. místě a na prvním místě mezi novými členskými státy EU (Slovinsko není členem OECD). Dále je ČR na 3. místě v podílu průmyslu na hrubé přidané hodnotě (HPH), na prvním místě v podílu výdajů na tvorbě hrubého fixního kapitálu a na 12. místě v daňovém zatížení. Důkazem otevřenosti ekonomiky ČR je 5. místo v poměru exportu k HDP a 4. místo v poměru dovozu k HDP.

40



5. REGISTRovaná MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V KRAJI

5.1. REGISTRovaná, OBECNÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti.

$$u = U/L * 100$$

kde u = míra registrované nezaměstnanosti

U = počet nezaměstnaných

L = počet pracovních sil

Za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce.

Další metoda zjišťování tzv. obecné míry nezaměstnanosti je podle definice ILO (věková kategorie 15-64 letých). Tzv. obecná míra nezaměstnanosti je zjišťována v rámci VŠPS (výběrové šetření pracovních sil) podle jednotné metodiky. Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje. Je třeba respektovat skutečnost, že definice nezaměstnaných podle ILO se liší od definice uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce.

Tabulka č.8-Postavení kraje v ČR z hlediska míry registrované nezaměstnanosti

Nezaměstnanost (k 31. 12.2005)	
Neumístění uchazeči o zaměstnání	
Měřicí jednotka	
osoby	
Jihomoravský kraj	
Podíl na ČR v %	
63 692	12,5
Volná pracovní místa	5 834
Míra registrované nezaměstnanosti %	10,21
	8,88

Zdroj: www.mpsv.cz (2006)

41



Obrázek č.2-Míra registrované nezaměstnanosti podle obcí

Zdroj: www.czso.cz (2006)

Nevýhodou kraje je vysoká míra nezaměstnanosti, která je čtvrtá nejvyšší mezi všemi kraji v ČR. Na tuto míru nezaměstnanosti má významný vliv dlouhodobý nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Nezaměstnanost se v Jihomoravském kraji v období let 1995 až 2003 neustále zvyšovala. Ve druhé polovině roku 2004 se tato tendence zastavila a postupně dochází ke snižování celkové nezaměstnanosti, což je trend vývoje v celé ČR.

Bilance nezaměstnanosti od vzniku kraje v roce 2000 není příznivá, neboť registrovaná míra nezaměstnanosti řadí Jihomoravský kraj v polovině roku 2005 na 10. místo mezi 14 kraji ČR. Vyšší míra nezaměstnanosti po celé sledované období byla už jen v Ústeckém, Moravskoslezském, Olomouckém a Karlovarském kraji, se kterým si náš kraj 11. pozici vyměnil v roce 2004. Problematika vysoké míry nezaměstnanosti spočívá v tom, že řada tradičních podniků v regionu ve výrobní sféře byla v 90. letech privatizována nebo transformována na menší podniky, které později zkrachovaly nebo podstatně snížily počet zaměstnanců a nově vytvořená pracovní místa mezeru na pracovním trhu prozatím nepokryla. Ke snižování nezaměstnanosti nedochází ani při relativně příznivém

42



nastartování změny trendu ve vývoji ekonomiky – i nadále přetrvávají strukturální

problémy trhu práce.

Zvyšování počtu lidí bez práce v ekonomice znamená nejen nižší kupní sílu těch, kteří

o práci přišli, ale také nižší ochotu utrácet ze strany těch, jimž riziko ztráty zaměstnání hrozí. Nižší kupní síla vede k omezení výkonu ekonomiky. Dále tu byl ekonomický tlak

(a stále bude) na růst produktivity práce, který zvyšoval nároky na kvalifikaci

apřizpůsobivost nejen stávajících, ale i nově přijímaných zaměstnanců. Mimoto svou roli

hraje obtížnost časově náročného dojíždění za prací, které je umocněno téměř nemožností

se za prací stěhovat, protože trh s byty nefunguje. Zatímco v roce 2000 dosáhla

registrovaná míra nezaměstnanosti v kraji 9,4%, tak v roce 2004 už to bylo 11,1%. V

evidenci úřadů práce v Jihomoravském kraji bylo na konci roku 2004 oproti roku 2000

o 21% (o téměř 11,5 tisíce) uchazečů o zaměstnání více.

V letech 2000 až 2002 se zvyšoval počet nezaměstnaných pobírajících příspěvek

před nástupem do zaměstnání. V roce 2002 činil jejich počet téměř 25 tisíc, tj. 39% všech

uchazečů. Od roku 2003 do listopadu roku 2005 ale poklesl tento počet až na 15,3 tisíc

uchazečů -jejich podíl z celkového počtu uchazečů ve výši 25,2% je nejnižší za

posledních deset let. Z podrobnější analýzy údajů o počtu neumístěných uchazečů a počtu

nezaměstnaných, kteří pobírali příspěvek před nástupem do zaměstnání, vyplývá, že

přibývali dlouhodobě nezaměstnaní, tj. osoby, které byly bez práce déle než půl roku a již

neměly na výplatu podpory z úřadu práce nárok. Dalším faktorem, který zapříčinil

vedený pokles je i fakt, že se hmotné zabezpečení přestalo vyplácet absolventům. Mezi

problematické skupiny uchazečů z hlediska trhu práce patří občané se změněnou pracovní

schopností, jejichž podíl na celkovém počtu uchazečů dosahuje ve sledovaném období více jak 14%. Jejich počet od roku 2000 neustále roste; na konci listopadu 2005 dosáhl hodnoty 9 896 – v letech 2003 až 2005 vzrostl o 410 osob. Tabulka č.9-Míra nezaměstnanosti Jihomoravského kraje v letech 2006 a 2007

Míra nezaměstnanosti v %
2006 2007

	4.čtvrtletí	1.čtvrtletí	2.čtvrtletí	3.čtvrtletí	4.čtvrtletí
Míra registrované nezaměstnanosti dle evidence ÚP k 31.12	8,8	8,4	7,1	7	6,9
Obecná míra nezaměstnanosti (ILO) dle výsledků VŠPS	8	6,3	5,4	5,2	4,8

Zdroj: www.brno.czso.cz (2008)

43



Tabulka č.10-Míra nezaměstnanosti podle krajů k 31.12.2007

pořadí krajů podle míry registrované nezaměstnanosti	míra registrované nezaměstnanosti v %	ČR, kraje celkem	ženy	muži
Česká republika	5,98	7,38	4,92	
Praha 1	2,16	2,52	1,87	
Středočeský kraj 2	4,25	5,55	3,3	
Plzeňský kraj 3	4,43	5,49	3,62	
Jihočeský kraj 4	4,47	5,67	3,55	
Královéhradecký kraj 5	4,7	5,7	3,93	
Pardubický kraj 6	5,43	6,74	4,45	
Vysočina 7	5,63	7,03	4,59	
Zlínský kraj 8	6,02	7,52	4,85	
Liberecký kraj 9	6,05	7,67	4,85	
Olomoucký kraj 10	6,73	8,42	5,46	
Jihomoravský kraj 11	6,92	8,57	5,64	

Karlovarský kraj 12 7,32 8,41 6,49
 Moravskoslezský kraj 13 9,62 11,67 8,08
 Ústecký kraj 14 10,96 13,74 8,92

Zdroj: www.brno.czso.cz (2008)

V listopadu 2007 byla míra nezaměstnanosti nejnižší od počátku roku, v prosinci se však zvýšila o 0,5 procentního bodu na 6,92%. Ve srovnání se stejným obdobím minulého roku však byla nižší o téměř 2 procentní body. Průměru České republiky (5,98%) nedosáhlo celkem 7 krajů, přičemž v Ústeckém kraji byla téměř dvojnásobná.

Tabulka č.11-Míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji k 31.12.2007

Kraj, okresy
 Míra
 nezaměstnanosti v
 % Neumístění
 uchazeči o
 zaměstnání
 k 31.12.2007
 Meziměsíční
 přírůstek
 (úbytek)
 neumístěných
 uchazečů v %
 Meziroční
 přírůstek (úbytek)
 neumístěných
 uchazečů v % celkem ženy muži

Jihomoravský kraj	6,92	8,57	5,64	44239	5,3	-19,9
Blansko	5,59	7,4	4,19	3225	4,1	-15,5
Brno-město	5,98	7,39	4,81	13249	1,1	-22,4
Brno-venkov	4,53	6,13	3,32	4923	2,5	-11,6
Břeclav	7,45	8,3	6,82	4774	10,5	-27
Hodonín	10,7	12,86	9,13	8908	6,8	-17,8
Vyškov	4,88	6,51	3,71	2350	6,7	-29,6
Znojmo	11,53	14,34	9,34	6810	11	-15,4

Zdroj: www.czso.cz (2008)

Meziměsíční nárůst se projevilo ve všech jihomoravských okresech, nejvýrazněji v okresech Znojmo (o 1,45 procentního bodu) a Břeclav (o 0,94 procentního bodu).

44



Meziroční pokles se rovněž projevilo ve všech okresech kraje, v okrese Hodonín se snížila míra nezaměstnanosti o 2,63 procentního bodu, výraznější byl také pokles nezaměstnanosti v okresech Břeclav a Znojmo (o 2,13 resp. 2,08 procentního bodu). V rámci celé České republiky si z Jihomoravských okresů koncem prosince nejlépe stály okresy Brno-venkov (21. místo) a Vyškov (23. místo). Nižší nezaměstnanost než průměr za republiku měl už jen okres Blansko (35. místo), Brno-město se stejnou mírou nezaměstnanosti jako za celou republiku bylo na 41. místě. Na posledním místě v republice se s mírou nezaměstnanosti 15,50 % umístil okres Most.

5.2. NEAKTIVITA

V rámci výběrového šetření jsou zjišťovány údaje i za osoby, které nepracují, aktivně práci nehledají a nesplňují tak podmínky ILO pro nezaměstnané, ale přitom uvádějí, že by chtěly pracovat. Ve 4. čtvrtletí roku 2007 činil jejich počet za ČR 197,8 tis., tj. o 46,3 tis. méně než ve stejném období roku 2006. Velký počet těchto osob je ve věkové skupině do 24 let (66,7 tis.), kdy se převážně jedná o studenty a učně. Relativně značný počet 25-34letých (celkem 38,1 tis.) vyplývá hlavně ze zájmu žen, které jsou na rodičovské dovolené nebo v domácnosti, o své pracovní uplatnění. Počet

zájemců o zaměstnání je vysoký ve věku 50 a více let. V pětileté skupině 50-54 let je to 17,3 tis. a ve skupině 55-59 let 16,9 tis. Ve skupině 50-54 let se jedná především o invalidní důchodce a ve skupině 55-59 let o osoby v invalidním, řádném starobním a částečném důchodu. Ve skupině šedesátiletých a starších to bylo 29,7 tis., když rozhodující částí zájemců

o práci jsou starobní důchodci. Většina osob, které by chtěly pracovat, však nemůže ihned nastoupit do případného zaměstnání. Nejpozději do 14 dnů je schopno nastoupit pouze 39,4 tis., tj. pětina z celé skupiny.
45



6. ZAMĚSTNANOST

Počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním dosáhl v průměru za 4. čtvrtletí

celkem 4 967,3 tis., tj. o 105,6 tis. více než ve 4. čtvrtletí roku 2006 a meziročně výrazně vzrostl o 2,2 %. Zaměstnanost se tak dostala na nejvyšší úroveň od začátku roku 1997.

Podstatně se zvýšil počet pracujících absolventů středních škol s maturitou o 66,6 tis. a absolventů vysokých škol a VOŠ o 28,1 tis., což souvisí s všeobecně rychlým růstem

vzdělanosti populace. Počet zaměstnanců se zvýšil proti 4. čtvrtletí 2006 o 97,4 tis. na

4 155,1 tis. a jejich podíl na celkové zaměstnanosti činil 83,6 %. Počet členů produkčních

družstev se dále snížil o 1,8 tis. na 13,2 tis. osob. Počet podnikatelů vč. pomáhajících

rodinných příslušníků se proti srovnatelnému období roku 2006 zvýšil o 10,2 tis. na 798,7

tis. a podíl podnikatelského sektoru na celkové zaměstnanosti se proti minulému roku

mírně snížil na 16,1 %. Klesl počet podnikatelů se zaměstnanci o 30,3 tis. na 173,2 tis. a

počet pomáhajících rodinných příslušníků se snížil o 4,4 tis.

na 28,4 tis., počet podnikatelů bez zaměstnanců se naopak podstatně zvýšil o 44,9 tis. na 597,1 tis.

Růst celkové zaměstnanosti se projevil především v sekundárním sektoru (průmysl včetně stavebnictví), kde přírůstek počtu pracujících (o 73,1 tis.) téměř dvojnásobně převýšil přírůstek v celém terciárním sektoru (všechna odvětví služeb vč. dopravy).

Zaměstnanost se nejvíce zvýšila ve zpracovatelském průmyslu (o 60,7 tis.), přičemž podíl pracujících ve zpracovatelském průmyslu (28,8 %) je v ČR nejvyšší ze všech zemí EU.

Míra zaměstnanosti (podíl počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním ve skupině 15-64letých) dosáhla 66,5 % a ve srovnání s 4. čtvrtletím 2006 vzrostla

o 0,9 procentního bodu. Míra zaměstnanosti mužů se zvýšila o 1,3 procentního bodu na 75,5 %, míra zaměstnanosti žen vzrostla o 0,5 procentního bodu na 57,4 %.

Nárůst počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním byl částečně kompenzován poklesem počtu druhých zaměstnání (snížení o 13,7 tis. na 83,3 tis.). Na rozdíl od hlavního zaměstnání převažují mezi nimi podnikatelé bez zaměstnanců (54,7 %).

Počet zaměstnaných v Jihomoravském kraji dosáhl podle výsledků výběrového šetření pracovních sil ve 4. čtvrtletí 2007 celkem 535,2 tis. osob. Ve srovnání se 4. čtvrtletím 2006 to bylo o 12 tis. osob více, tj. o 2,3%. Republikový přírůstek zaměstnaných zabezpečil Jihomoravský kraj více než jednou desetinou, téměř jednou pětinou se na celkovém přírůstku podílel Moravskoslezský kraj. Počet zaměstnaných se meziročně



nesnížil ani v jednom z krajů, v kraji Ústeckém však došlo k nárůstu pouze o 0,2 tis. osob.

Tabulka č.12-Údaje z výběrového šetření pracovních sil

ČR, kraje

Pracovní síla

Zaměstnaní v národním
hospodářství

Míra ekonomické
aktivity

v tis. osob v %

4. čtvrtletí

2006

4.čtvrtletí

2007

4. čtvrtletí

2006

4.čtvrtletí

2007

4. čtvrtletí

2006

4.čtvrtletí

2007

Česká republika 5201 5220 4861,7 4967,2 59,1 58,8

Hl. m. Praha 645,8 647,6 629,3 633,3 61,9 61,5

Středočeský 596,8 603,8 571,6 587,3 60 59,4

Jihočeský 319,8 325,8 306,1 313,8 59,5 60,1

Plzeňský 282,1 283,7 271,3 274,1 59,4 59,2

Karlovarský 158,5 160,5 144,3 147,2 61,1 61,5

Ústecký 413,9 395,7 358,7 358,9 59,4 56,5

Liberecký 212,9 213,2 195,4 202,4 58,3 57,8

Královéhradecký 278,4 279,9 263,6 269,3 59,4 59,2

Pardubický 250,9 251,9 237,9 241,2 58,3 57,9

Vysočina 255,8 260,9 243,2 251,6 58,9 59,6

Jihomoravský 562,1 562,1 523,1 535,2 57,9 57,4

Olomoucký 318,5 320 294,7 300,9 58,2 58,1

Zlínský 297,6 302,4 278,7 288,7 58,9 59,5

Moravskoslezský 607,8 612,6 543,7 563,4 57 57,2

Zdroj: www.czso.cz (2008)

Pracovní sílu v kraji představovalo 562,1 tis. osob, tedy stejně jako ve 4. čtvrtletí 2006. Zaměstnaní tvořili více než 95 % z celkové pracovní síly. Míra ekonomické aktivity, tj. Podíl pracovní síly na počtu všech osob patnáctiletých a starších, dosáhla ve sledovaném období 57,4 % a poklesla v meziročním srovnání o 0,5 procentního bodu. Celkový pokles míry ekonomické aktivity byl zapříčiněn snížením ekonomické aktivity žen o 1,4 procentního bodu na 48 %. Ekonomická aktivita mužů naopak vzrostla o 0,6 procentního bodu na 67,5 %.

6.1. FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZAMĚSTNANOST

Nejvýznamějším faktorem pro výši zaměstnanosti je ochota ekonomicky aktivního obyvatelstva pracovat. Výchozí hodnotou pro stanovení ekonomicky aktivního obyvatelstva v regionu je počet obyvatel. Po odečtení skupin ekonomicky neaktivních, jako jsou:

- Osoby se zdravotním postižením.
- Fyzické osoby do 25 let.
- Fyzické osoby starší 50 let.
- Ženy pečující o dítě do 15 let věku
- Občané bez kvalifikace.

47



• Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči.
apřipočtení pracovníků z jiných krajů a zahraničních pracovníků (evidovaných a neevidovaných), dostaneme celkový počet zaměstnaných na trhu práce.

6.2. ANALÝZA PROBLÉMOVÝCH SKUPIN

Osoby se zdravotním postižením

Do nejvíce ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání spadá tato výše jmenovaná skupina. U zdravotně postižených se jedná nejčastěji o uchazečedříve narozené se zažitými pracovními návyky, kteří mají nízkou kvalifikaci a do doby onemocnění pracovali manuálně. K 30.6.2007 bylo celkem v evidenci 973 tj.14,80 % zdravotně postižených uchazečů z celkového počtu 6 572 evidovaných.

Absolventi škol a učilišť

Ve školním roce 2006/2007 ukončilo studium na vyšších a středních školách aučilištích v okrese Znojmo celkem 1343 absolventů. Z nich bylo 238 absolventů gymnázií, 602 absolventů maturitních oborů a 503 absolventů ze středních odborných učilišť a odborných učilišť. Úspěšnost budoucích absolventů na trhu práce úzce souvisí s jejich první volbou povolání, s úrovní jejich přípravy na budoucí profesi, s jejich aktivitou a schopností umět se prosadit.

Občané v předdůchodovém věku - nad 50 let.

Ke 30.6.2007 bylo evidováno v této kategorii 1 856 uchazečů, což je o 4 méně než ve stejném období předešlého roku Tato skupina tvoří 26,7 % ze všech nezaměstnaných. Již několik let se počet uchazečů této skupiny drží na stabilní úrovni -více než čtvrtina . Nevýhodou této skupiny uchazečů o zaměstnání je i skutečnost, že mají často různé zdravotní problémy a z toho vyplývající omezení při výběru pracovních příležitostí.

Ženy s malými dětmi (do 15 let)

K 30.6.2007 je v evidenci 838 uchazečů (z toho 3 muži) pečujících o děti do 15 let. U této skupiny došlo ve srovnání s loňským pololetím k mírnému

nárůstu (o 7 uchazečů více). Předchozí dlouhodobě klesající trend této kategorie evidovaných vystřídal nárůst. Začíná se projevovat zvyšující se populace. Skupina představuje 13,8 % z celkového počtu evidovaných nezaměstnaných.

Občané bez kvalifikace

Tato kategorie nezaměstnaných stále tvoří přibližně 1/3 evidovaných uchazečů

(31,7%). Přestože jejich počet mírně klesá - v pololetí 2007 bylo evidováno 1 924

uchazečů

48



(v loňském roce 2 037), podíl žen v této skupině tvoří více než 60 %. Volná místa pro tyto občany bez kvalifikace mají většinou charakter krátkodobého zaměstnání, a jednou z mála možností jak vůbec tyto lidi zaměstnat byly hlavně veřejně prospěšné práce.

Dlouhodobě nezaměstnaní

V této kategorii dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (tj. déle jak 12 měsíců v evidenci úřadu práce) se počet oproti loňskému roku výrazně snížil! Ke 30.6. 2007 bylo v evidenci 2 617 uchazečů, což je o 518 méně než loni (pokles o 16,5 %). Tato skupina představuje 43 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání (loni 54,2%). Důvod poklesu počtu těchto osob lze připsat i nekolidujícímu zaměstnání. Touto formou zaměstnání získávají občané zpět pracovní návyky a často se stává, že u stejného

zaměstnavatele nachází trvalý pracovní poměr.

49



7. ANALÝZA NABÍDKY PRACOVNÍCH MÍST V MSP NA ZNOJEMSKU

7.1. CHARAKTERISTIKA ZNOJEMSKA Z HLEDISKA TRHU PRÁCE

Obrázek č. 3-Okres Znojmo

Hodonice

Tasovice

Výrovice

Stálky

Rozkoš

Bojanovice

Oleksovice

Hrádek

Dyjákovice

Troskotovice

Vedrovice

Horní Dunajovice

Pavlice

Kravsko

Šanov

Mackovice

Božice

Strachotice Chvalovice

Šafov

Štítary Olbramovice

Blížkovice

Hostěradice

Lechovice

Hostim

Únanov

Hevlín Jaroslavice

Šatov

Mašovice

Vratěním Bítov

Šumná

Mikulovice

Tavíkovice

Miroslav
Znojmo
Vranov nad Dyjí
Hrušovany nad Jevišovkou
Moravský Krumlov
okres Znojmo
Zdroj: www.portal.mpsv.cz (2007)

Trh práce je nevyvážený a má sezónní charakter s velkými výkyvy v zaměstnanosti. Průmysl je koncentrován do Znojma a jeho blízkého okolí. Nedostatek pracovních příležitostí je zejména v okrajových mikroregionech Vranovska a Hrušovanska, kde se rovněž nejvíce projevuje sezónnost.

Počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo během pololetí klesl z

7,8 na 4.

Zaměstnavatelé v regionu i nadále využívají možnosti uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Zajišťují si tak možnost propustit pracovníka v případě, že mají problémy s výrobou či odbytem výrobků. Nemusí tak dávat pracovníkovi výpověď zdůvodu organizačních změn a nevyplácí odstupné. Tuto praxi dříve uplatňovaly zaměstnavatelé se sezónním charakterem výroby, dnes tak postupují i další firmy. Na trhu práce se tak mění počet stálých pracovních příležitostí na pracovní místa sezónního či krátkodobého charakteru.

50



Vyváženost trhu práce v okrese Znojmo však stále omezuje i snížená mobilita pracovních sil a to především v mikroregionech Vranovska a

Hrušovanska, které jsou z hlediska trhu práce trvale problematické, v těchto regionech je značná část pracovních příležitostí pouze sezónního charakteru zaměřených na služby, turistiku, zemědělskou výrobu a zpracovatelský průmysl.

7.2. MONITORING ZAMĚSTNAVATELŮ

Tabulka č.13-Souhrnné počty pracovníků

Kategorie

Počty zaměstnanců Meziroční

změna Meziroční index k 30.6.2006 k 30.6.2007

Celkem 22 171 22 823 652 102,94

Z toho -muži 11 690 12 146 456 103,9

-ženy 10 431 10 485 54 100,52

-THP 7 841 8 491 650 108,29

-dělníci+ POP 13 896 13 909 13 100,09

-osoby se ZPS 640 619 -21 96,72

-důchodci 495 426 -69 86,06

-mladiství 10 2 -8 0,2

-cizinci 183 161 -22 87,98

Zdroj: www.portal.mpsv.cz (2007)

Tabulka č. 14-Kategorie převažující činnosti

Kategorie ekonomické činnosti (OKEČ)

Počty zaměstnanců Meziroční

změna Meziroční index k 30.6.2006 k 30.6.2007

Zemědělství (01-05) 3168 2909 -259 91,82

Průmysl (10-41) 7593 8050 457 106,02

Stavebnictví (45) 1341 1347 6 100,45

Obchod (50-55) 2393 2424 31 101,3

Doprava a spoje (6064)

1311 1186 -125 90,47

Ostatní (65-99) 6365 6501 136 102,14

Zdroj: www.portal.mpsv.cz (2007)

Tabulka č.15-Vlastnické formy

Formy vlastnictví)

Počty zaměstnanců Meziroční
změna Meziroční index k 30.6.2006 k 30.6.2007
Soukromé 11787 10836 -951 91,93
Družstevní 2063 1986 -77 96,27
Státní 2164 2146 -17 99,17
Komunální 4037 3866 -171 95,76
Ostatní 2120 3989 1769 188,16

Zdroj: www.portal.mpsv.cz (2007)

51



Tabulka č.16 Kategorie velikostních skupin

Kategorie

Do 25 zaměstnanců

26-99 zaměstnanců

100-250 zaměstnanců

Počty zaměstnavatelů

k 30.6.2006 k 30.6.2007

38 74

169 175

49 51

Meziroční

změna Meziroční index

36 194,74

6 103,55

2 104,08

Zdroj: www.portal.mpsv.cz (2007)

Z tabulek vyplývá, že mírně stoupl počet zaměstnavatelů se zaměstnanci do sta osob a

o dvě stoupl i počet firem majících ve stavech sto až dvěstěpadesát zaměstnanců.

Zaměstnanost v okrese je vzhledem ke značné sezónnosti rovněž ovlivněna průběhem

sezóny 2007 a je závislá i na vnějších okolnostech, jako je zejména v zemědělství počasí.

To se týká zejména zemědělských výrobních a zpracovatelských závodů a zaměstnavatelů vykonávajících svoji činnost ve službách a turismu.

7.3. NABÍDKA VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST V MSP

Malí a střední podnikatelé tvoří na Znojemsku převážnou většinu všech podnikatelů.

Graf č.1 Nabídka volných pracovních pozic podle požadovaného vzdělání

Nabídka pracovních míst podle požadovaného vzdělání

Úplné střední odborné s maturitou

Střední odborné

Vysokoškolské

Základní

Zdroj: Vlastní šetření (2008)

Z grafu je patrné, že ve sledovaném období (rok 2007) byl největší zájem o zaměstnance se středním odborným vzděláním. Z celkového počtu nabízených míst

52



(příloha č.2) to bylo 72,9%. O osoby se základním vzděláním byl ve sledovaném období zájem u potencionálních zaměstnavatelů 13,76 %.

O osoby s úplným středním odborným vzděláním s maturitou byl zájem 12,80 %.

Nejnižší počet nabízených volných pracovních pozic poptával osoby s vysokoškolským vzděláním, a to pouze 0,54%.

Graf č.2 Nabízené volné pracovní pozice podle jejich počtu

0

10
20
30
40
50
60
70
80
90

šička, švadlenamontážní dělník číšník, servírka kuchař zedník prodavač zámečnický svářeč řidič nákladního automobilu instalatér truhlář soustava rušák traktorista technika učitel
Nejčastěji nabízená volná místa
Zdroj: Vlastní šetření (2008)

V grafu jsou uvedeny nabízené pracovní pozice podle jejich množství. Nejvyšší zájem malých a středních podnikatelů na Znojemsku byl o šičku, švadlenu. Volných pracovních míst na tuto pozici bylo celkem 87, což je 9,13% z celkového počtu nabízených míst. Montážní dělník byl u firem poptáván ze 6,41 %. Důvodem vysokého zájmu o tuto pozici je požadavek u firmy Matějka volanty, s.r.o. Firma do svých řad přijímala celkem 40 montážních dělníků. Tradičně vysoký je zájem o pozici číšník, servírka a o kuchaře. Celkem 30 malých a středních podnikatelů nabízelo volné pracovní místo na pozici číšník a servírka, 23 firem nabízelo místo hlavnímu kuchaři a 4 firmy poptávaly pomocného kuchaře. Z celkového počtu nabízených pracovních míst tvořila pozice číšník, servírka 5,14 % a pozice kuchař 4,94 %. Zedníky, tedy osoby se středním odborným vzděláním, nabíralo do svých řad 13 firem. Celkově se na počtu nabízených míst podílela pozice zedník 3,99 %. Stejně jako u této pozice, tak u předešlých, byl hlavní požadavek zaměstnavatele střední odborné vzdělání, tedy vyučení v daném oboru. Jinak tomu je u pozice tvořící 3,46 % celkového počtu. Zde potenciální zaměstnavatel požadoval po

uchazečích Úplné střední odborné vzdělání s maturitou. Střední odborné vzdělání bylo

53



požadováno po zámečnickovi (z celkového počtu nabízených míst 2,94 %), u řidiče nákladního automobilu (2,20 %). Úplné střední odborné vzdělání s maturitou požadovala na pozici instalatér pouze firma Jiřího Štolpy. Ostatní firmy předkládaly jako hlavní požadavek na pozici instalatér střední odborné vzdělání. Z celkového počtu nabízených míst se na imaginárním žebříčku umístila tato pozice na 10. místě s 1,89 %. Vyučení v oboru, tedy střední odborné vzdělání, uváděli jako hlavní požadavek malí a střední podnikatelé na Znojemsku u pozic truhlář (1,68 %), soustružník (1,26 %) a traktorista (1,05 %). Techniky s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (1,05 %) poptávalo 10 malých a středních podnikatelů. Pouze jedna firma uváděla jako hlavní požadavek vysokoškolské vzdělání technického směru. Vysokoškolské vzdělání bylo jako hlavní požadavek také na pozici učitel (0,52%).

54



8. ANALÝZA VÝSLEDKŮ, NÁVRHY OPATŘENÍ

8.1. ANALÝZA VÝSLEDKŮ

Výchozím zdrojem pro vypracování mé diplomové práce - Vliv malých a středních podniků na výši nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji-byly materiály získané na úřadu práce ve Znojmě, dotazníková akce nazvaná „ Dotazníkové šetření poptávky po práci“ a „ Dotazníkové šetření malých a středních podnikatelů“.

8.1.1. HLAVNÍ ÚADJE TRHU PRÁCE

Z materiálů získaných na Úřadu práce ve Znojmě je patrné, že průměrný počet nabízených míst v jednotlivých měsících roku 2007 na Znojemsku je 1323. Malé a střední podniky se tedy na nabídce pracovních míst podílely 71,95 % (952 nabízených míst).

8.1.2. DOTAZNÍKOVÁ ŠETŘENÍ

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ POPTÁVKY PO PRÁCI

Tabulka č.17 . mužů a žen

Otázka Muži Ženy

. do 25 let . 25-50let . 50 a více let . do 25 let . 25-50let

. 50 a více let

1 NE ANO ANO NE ANO ANO

2 X . 0,5 roku . 0,5 roku X . 0,5 roku . 0,5 roku

3 X ANO NE X ANO NE

4 X ANO ANO X ANO ANO

5 X ANO ANO X ANO ANO

6 X 2 4 X 3 3

7 X NE NE X ANO ANO

8 X X X X NE ANO

9 X ANO NE X ANO NE

10 X X X X X X

Zdroj: Vlastní šetření (2008)

Dotazníkové šetření poptávky po práci probíhalo v termínu

11-13 února 2008 na

území města Znojma. Celkový počet dotazovaných byl 10 mužů a 10 žen ve věkové

kategorii do 25 let, 20 mužů a 20 žen ve věkové kategorii 25 až 50 let a 20 mužů a 20 žen

ve věkové kategorii nad 50 let. (Příloha 1.)

Z výsledků šetření vyplívá, že ve věkové kategorii do 25 let nebyla většina mužů a žen

registrovaná na úřadu práce. Respondenti v této věkové kategorii měli z90 % střední

odborné vzdělání, a proto svoje uplatnění bez problému nacházeli u 45 % malých a

55

↑

středních podnikatelů na Znojemsku, kteří při získávání nových pracovníků nevyužívají služeb úřadu práce (viz. Anonymní dotazníkové šetření malých a středních podnikatelů a materiály z úřadu práce). Jejich evidování na úřadu práce bylo tudíž bezdůvodné. Jinak tomu bylo u věkové kategorie mužů a žen 25-50 letých a více než 50 letých.

Ve věkové kategorii 25-50 letých mužů byla většina na úřadu práce evidována v časovém horizontu do půl roku, přičemž ve zmíněném období práci našli, stejně jako ženy 25-50 leté. Mezi dotazovanými převažovalo střední odborné vzdělání. Ve většině případů byla rekvalifikace nabídnuta pouze ženám, a to 85 % dotazovaných. U sledovaných mužů byla rekvalifikace nabídnuta pouze 15 % mužů. Nabídku rekvalifikace přijala většina žen ve věkové kategorii 50 a více let, s nezájmem se setkala nabídka rekvalifikace u žen 25-50 letých.

Zaměstnání odpovídající představám dotazovaných získalo 70 % mužů ve věkové kategorii 25-50 let a 60 % žen ve stejné věkové kategorii. Populace 50 a víceletých nezískala odpovídající zaměstnání prostřednictvím úřadu práce.

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKATELŮ

Jelikož ne všichni malí a střední podnikatelé využívají služeb Úřadu práce ve Znojmě, bylo nutné do analýzy výsledků zahrnout i ty podnikatele,

kteří zaměstnance hledají vlastními silami, nebo kterým jsou zaměstnanci doporučení jiným způsobem.

Elektronickou poštou bylo odesláno, převážně drobným podnikatelům Znojemska, 40 anonymních dotazníků s průvodním dopisem. (Příloha 1.). Poté jsem sám všech 40 malých a středních podnikatelů sám navštívil a dotazník se zástupci vyplnil.

Ze 40 dotazovaných malých a středních podnikatelů odpovědělo 29 ano (firma využívá k získávání zaměstnanců úřad práce) a 11 odpovědělo ne. Pokud firma odpověděla v dotazníku ne, byly vyplněny i následující odpovědi.

Graf č.3 Nejčtenější odpovědi v dotazníku firem

Nabízela firma volná místa?

ano

ne

Počet volných míst

do 2

2 až 3

více než 3

56



Způsob získávání zaměstnancůdoporučení

zaměstnancůjiné

Zdroj: Vlastní šetření (2008)

Z výsledků šetření vyplývá, že 72,5 % malých a středních podnikatelů využívá služeb úřadu práce. Zbylých 17,5 % firem, převážně drobných podnikatelů, nabízelo ve sledovaném období volná pracovní místa, ale pro získávání zaměstnanců použilo jinou formu (převážně doporučení stávajících zaměstnanců). Všechny

sledované podniky
dosadily na nabízené pozice nové pracovníky

8.1.3. SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ

Z dotazníkového šetření firem vyplývá, že 17,5 % malých a středních podnikatelů nevyužívá služeb Úřadu práce ve Znojmě. Je tedy zcela patrné, že počet nabízených volných pracovních míst malými a středními podniky je vyšší. Z tohoto faktu tedy plyne také to, že vliv podniků na snižování nezaměstnanosti je vyšší.

Z celkového počtu 952 míst nabízených úřadem práce byly ve sledovaném období obsazeny všechny. Znamená to tedy, že malé a střední podniky nabídkou volných pracovních míst snížily ve sledovaném období míru registrované nezaměstnanosti na konečných 11,53 % z počátečního stavu 13,61%. V porovnání s podniky nad 250 zaměstnanců se na snížení nezaměstnanosti podílely malé a střední podniky o 1,49 procentního bodu. Údaje o možném snížení nezaměstnanosti zbylými 17,5 % podniky, které nejsou úřadem práce registrované, jsou pouze spekulativní. Úřad práce ve Znojmě o nich a jejich vlivu agendu nevede.

57



8.2 NÁVRHY OPATŘENÍ

Největším problémem dlouhodobě je uplatnění problémových skupin na trhu práce. Je nutné se zaměřit na tyto skupiny a nabídnout jim řešení tíživé situace, kterou s sebou ztráta zaměstnání přináší.

Na trhu práce se musí objevit větší snaha uplatnit absolventy. Během následujících

deseti let dojde ke snížení počtu žáků až na 70 % stávajícího počtu. Na základě těchto údajů by mělo dojít k optimalizaci školské soustavy. Úpravy se nesmí týkat jen kapacit jednotlivých oborů, ale i obsahu vzdělání.

Podle údajů získaných na Úřadu práce ve Znojmě je největší zájem o výuční obory. Již několikátým rokem převládá počet přihlášek žáků ukončujících povinnou školní docházku na čtyřletá i víceletá gymnázia. Velký zájem je i o konzervatoře, umělecké školy a obchodní akademie. K nejvyhledávanějším učebním oborům patří kadeřník, kuchař a technicko-administrativní pracovník. Zatímco o absolventy vyučené v oboru kuchařčíšník je zájem veliký, o technicko-administrativní pracovníky zájem u zaměstnavatelů není. U učebních předmětů, kde je zájem žáků nižší, jsou na popředí obory stavebnické a strojírenské, povolání prodavač a kuchař. O tyto profese je však u zaměstnavatelů zájem vysoký.

Na základě těchto údajů by mělo v budoucnosti dojít k informovanosti široké veřejnosti, zejména rodičů, prostřednictvím médií. Řešením stávající situace je kladení důrazu na absolventy základních škol, kteří by byli více informováni o potřebách trhu práce. Pro žáky osmých tříd by bylo vhodné organizovat semináře, ve kterých budou podrobně informováni odbornými pracovníky o tom, pro jaké povolání se rozhodnout. Nenásilnou formou se tak žákům dostane ucelený přehled o učebních oborech a sníží se zájem o tzv. atraktivní učební obory, jejichž absolventy zaměstnavatelé tolik nevyžadují.

Obdobná tendence je také u vysokých škol. V rámci celé republiky převládá zájem o vysoké školy se zaměřením na společenské vědy, nauky a služby před vědami a naukami

technickými. Z hlediska Znojemska je však velice obtížné určit, kteří absolventi zde zůstanou a pokryjí potřeby trhu práce.

Potřeba rekvalifikace problémových skupin se jeví jako nezbytná u většiny osob v pokročilejším věku, stejně jako u mladých, kteří nevhodně uvážili volbu povolání. Ve většině případů se nejedná o změnu kvalifikace v pravém slova smyslu, ale jde o získání dalších dovedností uchazeče (např. obsluha vysokozdvizného vozíku, základní obsluha PC, svářečské kurzy, kurzy pro začínající podnikatele, motivační kurzy apod.). Na některé

58



profese jsou však rekvalifikace nevhodné, i když se jedná o obory velice žádané. Jedná se

o profese např. programátorství, informatika, lékárnictví apod. Je proto nutné ve spolupráci se školskými soustavami nabídnout případným adeptům možnost studia daných oborů.

Potenciál nezaměstnaných na úřadech práce je jeden z možných zdrojů pokrytí potřeby trhu práce. Na základě toho je nutné získat zdroje na větší množství provedených rekvalifikací. Tyto zdroje je možné s přispěním pověřených a zkušených pracovníků úřadů práce, kteří mají přehled o možných formách krytí daných rekvalifikací, získat a tím velkou měrou přispět ke snížení nezaměstnanosti.

Také firmy, které mají zájem o zaměstnance, by se měly na financování případných rekvalifikací podílet. Je totiž pouze v jejich zájmu, aby byl přijímaný pracovník dostatečně připraven a proškolen na požadovanou pozici.

Vzdělanost a znalost fondů evropské unie je nezbytná u každého podnikatele, neboť pouze na něm záleží, jak využije možností podpory podnikání.

Důležitost malého a středního podnikání na snižování nezaměstnanosti je značná, a proto je nutné legislativně upravit podmínky pro podnikání na co nejjednodušší, aby se podíl malých a středních podnikatelů i nadále zvyšoval.

59



9. ZÁVĚR

Trh práce je oblast značně specifická. Je to místo, kde se setkává nabídka s poptávkou po práci, ale zároveň zde působí stát a řada institucí, které realizují politiku aktivní nezaměstnanosti.

Naše doba přináší řadu charakteristik, jako jsou nové požadavky na rozhodování, myšlení, flexibilitu, komunikaci, na kvalitu práce a na člověka jako takového. Proto je velice složité sladit poptávku po práci s nabídkou od zaměstnavatelů.

Každý trh je něčím vyjímecný a složitý. Při jeho formování je potřeba brát v úvahu demografickou, sociální, ekonomickou a regionální situaci. Je též významně ovlivněn možnostmi občanů v regionu získat vzdělání a kvalifikaci. Důležitou roli sehrává alokace služeb a výrob, které vytvářejí regionální rozdíly v poptávce po pracovních silách.

Znojensko je oblast, která disponuje řadou výhod, zejména poloha blízko hranic umožňuje spolupráci s příhraničními regiony, lepší životní prostředí (absence surovinorientace na terciální sféru,

služby), region má bohatou kulturní tradici, mladší věkovou strukturu (průměrný věk 40,5 let) a vykazuje snižování nezaměstnanosti (za poslední rok

o 2,08 %).

Aby došlo ke snížení rozdílů mezi poptávkou a nabídkou na trhu a tím i k rozvoji

kraje, dělá se v rámci Úřadu práce ve Znojmě řada projektů a řada rekvalifikací, které vedou ke zlepšení sociální situace nezaměstnaných občanů, ekonomické situace kraje a tím i ke zlepšení podmínek obyvatel Znojemska.

Limitující skutečností v oblasti rozvoje lidských zdrojů v kraji zůstává

práceschopné obyvatelstvo. Úbytek žáků na středních školách se v budoucnosti musí zákonitě

promítnout do situace na trhu práce - do množství práceschopného obyvatelstva. Pokud se

srovná demografický vývoj obyvatelstva v regionu s poptávkou malých a středních

podnikatelů, vyplývá z toho, že práceschopné obyvatelstvo neuspokojí požadavky trhu

práce. Pro vyřešení této problematiky budou region a jeho instituce v budoucnu nuceny

zvolit vhodnou a přijatelnou politiku a strategii rozvoje kraje.

60



10. RESUME

Moravian Region is among the most significant tourism destination within the Czech Republic.

The South Moravian Region lies in the southeast of the Czech Republic on the borders with Austria and Slovakia.

The region enjoys excellent transport links and a strategic position on the intersection of trans-European long-distance road and rail routes - important

arteries connecting the west of Europe with the east, and the north with the south. The region is divided into seven districts. In order of population size these are: Brno-city, Brno-country, Hodonín, Břeclav, Znojmo, Blansko and Vyškov. In 2005 a total of twentyfive communities from the Vysočina region were incorporated in the South Moravian Region, which became part of the Brno-country district. The territory of the district increased by almost 13 thousand hectares and the number of inhabitants increased by almost seven thousand. As of 1.1.2005 the South Moravian Region had 672 communities, of which 48 had city statute, 34 have the function of authorised town, 21 have the statute of community with extended activity, 158 communities have a registry office and 64 communities have building authority powers. As of 31.12.2005 the region had a population of 1,130,400 inhabitants.

The employment potential of the region is great. At the end of 2005 a total of 517,800 people were in work in the South Moravian Region, of which 296,300 were men and 221,500 were women. The primary sphere of the economy encompasses 3.9% of employees, the secondary sphere 38.5% and the tertiary sphere 57.6%. Men make up 57.2% of all employees, and women 42.8%. The sectoral structure of employment in the region is, in contrast to the country as a whole, slightly favourable; there is lower employment in the secondary sphere and higher employment in the tertiary sphere. The differences in the sectoral structure of employment between men and women are in the region relatively marked. Within the Czech Republic the South Moravian Region has an above-average unemployment rate. As of 31.5.2006 there was a total of 56,400 persons registered as being unemployed at the labour office, and the

level of unemployment was 8.9%. This figure is approximately one eighth higher than the state average. Whilst the South Moravian Region has a 10.8% share of the workforce in the CR, it has 12.2% of the country's unemployed. Of the fourteen regions of the CR, the level of unemployment is higher in only four of them. Of all the districts in the region, the most affected area is the

61



Hodonín district, where over 13% of the economically active population is out of work, which is one-third higher than the current state average. The level of unemployment is high in the Znojmo district (12%) and also in the Břeclav district (9 %). Long-term the lowest unemployment rate is in the Brno-country district (6%).

62



11. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BEDNÁŘOVÁ, D., PARMOVÁ, D.: Malé a střední podnikání, JU v Českých budějovicích, Zemědělská fakulta, 2003, s.96, ISBN 80-7040-625-9
2. BUCHTOVÁ, B.: Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém, Grada Publishing, Praha, 2002, s.236, ISBN 80-247-9006-8
3. ČECH, V.: Personalistika v regionální ekonomii a geografii, ZČU v Plzni, 2000, s.65, ISBN 80-7082-403-4
4. FRKOVÁ, J.: Individuální podnikání, Malé a střední podnikání, ČVUT v Praze, Stavební fakulta, 2004, s.182, ISBN 80-01-02857-7
5. FRKOVÁ, J.: MSP v ČR po vstupu do EU-hrozby a příležitosti,

ČVUT v Praze,

Stavební fakulta, 2006, s.28, ISBN 80-01-03627-8

6. JANÍK, A. a kol.: Průvodce podnikatele pro malé a střední firmy, Nakladatelství

Blok, 1993, s.102, ISBN 80-7029-083-8

7. JÍROVÁ, H.: Trh práce a politika nezaměstnanosti, VŠE v Praze, Národohospodářská fakulta, 1999, s.95, ISBN 80-7079-635-9

8. KREBS, V., DŮRDISOVÁ, J., POLÁKOVÁ, O.: Sociální politika, Codex Bohemia, 1997, s.376, ISBN 80-86395-33-2

9. KŘÍKAČ, K.: Podniková ekonomie, ZČU v Plzni, 2000, s.146, ISBN 80-7052-655-X

10. MARKESOVÁ, J.: Vliv podnikatelské etiky na ekonomické výsledky malých a středních podniků, Vědecké spisy VUT v Brně, 2003, s.32, ISBN 80-214-2424-9

11. MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické nakladatelství

Praha, 2002, s.172, ISBN 80-86429-08-3

12. RÖSSL, D.: Zvláštnosti marketingu malých a středních podniků, ZČU v Plzni, Fakulta ekonomická, 1997, s. 93, ISBN 80-7082-373-9

13. RYDVALOVÁ, P.: Drobné podnikání, TU v Liberci, Fakulta hospodářská, 2004, s.83, ISBN 80-7083-809-4

14. RYDVALOVÁ, P.: Drobné podnikání, TU v Liberci, Fakulta hospodářská, 1999, s.105, ISBN 80-7083-325-4

15. SIEGEL, Z.: Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání, Grada Publishing Praha, 2005, s.165, ISBN 80-247-1388-8

63



Databáze online:

16. Český statistický úřad [on-line] 2008 [cit. 2008-02-15]
Dostupný z WWW

< <http://www.czso.cz> >

17. Český statistický úřad Brno [on-line] 2008 [cit.

2008-02-13] Dostupný z WWW

< <http://www.czso.brno.cz>>

18. Ministerstvo práce a sociálních věcí [on-line] 2007,2008

[cit. 2008-01-11] Dostupný

z WWW < <http://www.mpsv.cz>>

19. Úřad práce ve Znojmě [on-line] 2008 [cit. 2008-03-05]

Dostupný z WWW

< <http://www.portal.mpsv.cz>>

20. Oficiální stránky Jihomoravského kraje [on-line] 2007

[cit. 2008-03-05] Dostupný

z WWW < <http://www.kr-jihomoravský.cz>>

21. Oficiální portál pro podnikání a export [on-line]

1997-2008 [cit. 2008-01-12]

Dostupný z WWW < <http://www.businessinfo.cz>>

22. Ministerstvo průmyslu a obchodu [on-line] 2005 [cit.

2008-01-15] Dostupný z WWW

< <http://www.mpo.cz>>

64

↑

12. PŘÍLOHY

Příloha č.1: Anonymní dotazníkové šetření poptávky po práci

Anonymní dotazníkové šetření malých a středních podnikatelů

Příloha č.2: Nabídka volných pracovních míst malými a středními podnikateli

Příloha č.3: Míra nezaměstnanosti v letech 2000-2005

Příloha č.4: Obrázky, grafy

65

↑

Příloha č.1

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

ANONYMNÍ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ POPTÁVKY PO PRÁCI

Tazatel: David Šebela, student, Z02529

Respondent:

Věková kategorie 15-30 let 30-50 let 50 a více let

Pohlaví muž žena

Vzdělání základní střední Vysokoškolské

Zaměstnán ano ne

ano ne

1. Byl jste někdy evidován(a) na úřadu práce?
do 3 m. 3 až 6 m. 6 a více m.

2. Jak dlouho jste byl(a) evidován(a) na úřadu práce?

ano ne

3. Pomohl Vám úřad práce najít nové zaměstnání?

4. Poskytl Vám úřad práce nabídku více vhodných pozic?

5. Využil jste nabídku zaměstnání z úřadu práce?
známka 1-10*

6. Jak hodnotíte přístup pracovníků úřadu práce?

ano ne

7. Nabídl Vám úřad práce rekvalifikaci?

8. Využil(a) jste této nabídky?

9. Získal jste místo odpovídající Vašim představám?

napište

10. Máte nějaké návrhy na zlepšení stávající situace na trhu práce?

* Ohodnoťte známkou od 1-10 (1-nejlepší, 10 nejhorší)



Příloha č.1

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

ANONYMNÍ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MALÝCH A STŘEDNÍCH
PODNIKATELŮ

Tazatel: David Šebela, student, Z02529

Název firmy*

Adresa*

Telefon*

Fax*

E-mail*

IČO*

Počet zaměstnanců

* Údaje slouží pouze ke zpracování dat, dotazník je anonymní

Ano Ne

Využíváte pro získávání zaměstnanců služby
úřadu práce?

Nabízela Vaše firma v roce 2007 volná pracovní
místa?

Počet

Kolik celkem volných míst jste nabízeli?

Doporučení

stávajících

zaměstnanců Jiné (uvedte)

Jak získáváte uchazeče o zaměstnání?

Počet

Kolik z volných míst jste obsadili v roce 2007?



Příloha č.2

Nabídka volných pracovních míst malými a středními podnikateli

Pozice Firma

Počet

míst Vzdělání

Administrativní pracovník Egston systém electric, spol.s r.o.

1 ÚSO s maturitou

Gawain s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

Agronom LUKOP spol. s r.o. 1 Střední odborné

Automechanik nákladních

automobilů POLYTRANS spol. s r.o. 3 Střední odborné

Automechanik osobních

automobilů Carling, spol. s r.o. 1 Střední odborné

JUDr. Miroslav Krč-autoopravna 1 Střední odborné

František Černý 1 Střední odborné

TIPA F, s.r.o. 1 Střední odborné

Brusičkovů Znojemské strojírny, s.r.o. 2 Střední odborné

TOS Znojmo, a.s. 1 Střední odborné

Cukrář Hotel Happy Star s.r.o. 1 Střední odborné

Čalouník a dekoratér Miroslavská strojírna, spol. s r.o. 4

Střední odborné

Číšník, servírka Gawain s.r.o. 1 Střední odborné

Čegan s.r.o. 2 Střední odborné

American Chance Casinos a.s. 2 Střední odborné

Restaurace Fontána 3 Střední odborné

Vojenská zotavovna Dyje 2 Střední odborné

Zetocha Jan-hotel 2 Střední odborné

Zdeněk Cabák-provozovna 1 Střední odborné

Miroslav Hricko-pracoviště1 Střední odborné

Čestmír Sláma-bar Hevlín 1 Střední odborné

Mr. Pepinno a.s. 2 Střední odborné

Restaurace Cenrál 1 Střední odborné

Motorest Markéta Kašenec 1 Střední odborné

Zájezdni restaurace Bazalová 1 Střední odborné

Bajram Pireci-provozovna 1 Střední odborné

Peprna spol. s r.o. 3 Střední odborné

Café bar Plachý 2 Střední odborné

Leoš Juga-provozovna 2 Střední odborné

U červeného jablíčka 1 Střední odborné

Zámecký hotel Vranov 2 Střední odborné

Jurman-hostinec 1 Střední odborné

ALT hotel, s.r.o. 2 Střední odborné

Oneida Hernandez Fernandezová 1 Střední odborné

Znojmogast s.r.o. 1 Střední odborné

Hotel Kárník 2 Střední odborné

Gawain s.r.o. 5 Střední odborné

Santé ZN, spol. s r.o. 1 Střední odborné

GOLD BODE s.r.o. 1 Střední odborné

A_STAHL s.r.o. 1 Střední odborné

František Černoahlawek 1 Střední odborné

Vladimír Moltaš 1 Střední odborné

Dělník dřevozpracující

výroby Delta panel, s.r.o. 3 Střední odborné

DAN HOLZ s.r.o. 3 Střední odborné

Kamil Buchta 3 Střední odborné

↑

Dělník keramické výroby Sedlecký kaolin a.s. 1 Střední odborné

Dělník potravinářské výroby Novák konzervárna a.s. 10 Střední odborné

MVDr. Miluše Volejníčková 1 Střední odborné

Dělník textilní výroby Oděva, výrobní družstvo 1 ÚSO s

maturitou

Dělník v elektrotechnice Egston systém electric, spol.s r.o.
23 Základní

Egston systém electric, spol.s r.o. 47 Základní

Dělník základní dřevovýroby DANKO a spol, s.r.o. 1 Střední
odborné

PERITO s.r.o. 3 Střední odborné

FK dřevěné lišty spol. s r.o. 1 Základní

Stanislav Mokřý 2 Základní

Diplomovaný radiologický

asistent Nemocnice Znojmo 2 Vyšší odborné

Dispečer dopravy a

přepravy Vapas a.s. 1 ÚSO s maturitou

TRUCK trans, s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

DlaždičHozák Jiří, provozovna 3 Základní

Elektromechanik

elektropřístrojůMAHR,s.r.o. 1 Střední odborné

Elektromechanik nákladních

vozidel P.P.L. AUTOCENTRUM s.r.o. 2 Střední odborné

Agrodružstvo Jevišovice 1 Střední odborné

Elektromechanik osobních

vozidel JUDr. Miroslav Krč-autoopravna 1 Střední odborné

AutovrakovištěZnojmo s.r.o. 1 Střední odborné

TIPA F, s.r.o. 1 Střední odborné

Elektromechanik servisní Šveva s.r.o. 1 Střední odborné

Elektrotechnik E.I.F. s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

KA-ELVOD s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

Farmaceut Nemocnice Znojmo 1 Vysokoškolské

Farmaceut asistent Nemocnice Znojmo 2 ÚSO s maturitou

Fotograf Prestige foto 2 ÚSO s maturitou

FrézařkovůSklářské stroje Znojmo s.r.o. 1 Střední odborné

Znojemské strojírny, s.r.o. 1 Střední odborné

TOS Znojmo, a.s. 1 Střední odborné

HAIIVA tasovice s.r.o. 1 Střední odborné

Geodet Geodézie podyjí s.r.o. 1 Vyšší odborné

Hlavní, vedoucí účetní Egston systém electric, spol.s r.o. 1

Vysokoškolské

Vězeňská služba věznice Znojmo 1 ÚSO s maturitou

Chemický technik technolog Saint-Gobain Vertex, s.r.o. 1 ÚSO s
maturitou

Chovatel skotu Agrodružstvo Jevišovice 3 Základní

Instalatér stavební Jiří Štolpa 5 Střední odborné

Vojenská zotavovna Dyje 1 Střední odborné
Instalatér ústředního topení Jiří Štolpa 4 ÚSO s maturitou
Marko Jan 1 Střední odborné
WHC Therm, spol. s r.o. 2 Střední odborné
DědičRudolf 4 Střední odborné
Jan Juhás-doprava 1 Střední odborné
Instruktor autoškoly Ing. Antonín Kuchyňka 1 ÚSO s maturitou
Kadeřník dámský a pánský Blanka Kašparová 3 Střední odborné
Simona Šerá 3 Střední odborné
Šubrt Štefan 2 Střední odborné
Keramik, elektrotechnik MackůPavel 1 Střední odborné
KlempířH+A truhlářství-tesařství s.r.o. 3 Střední odborné



Václav Trochta 2 Střední odborné
Koncipient, právní
praktikant Podrazká Zdeňka, JUDr. 1 Střední odborné
Kontrolor jakosti Egston systém electric, spol.s r.o. 2 ÚSO s
maturitou
Kontrolor výroby
strojírenské Weiser+Griesshaber s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
Kosmetik, kosmetička Blanka Koryťáková-ITW Hatě1 ÚSO s
maturitou
Jiří Prinke-provozovna 1 ÚSO s maturitou
Kovář, podkovářDavid Herzig-provoz 2 Střední odborné
Kovářství, zámečnictví NK s.r.o. 1 Střední odborné
Kovodělník LP-mont, s.r.o. 5 Střední odborné
Jiří Tunka-provozovna 2 Střední odborné
Krupiér DANVA s.r.o. 2 Střední odborné
American Chance Casinos a.s. 10 Střední odborné
KuchařZdeněk Pavelec-restaurace 2 Střední odborné
Zetocha Jan-hotel 1 Střední odborné
Roman Tesař1 Střední odborné
Antonín Krul-restaurace Herold 1 Střední odborné
Gawain s.r.o. 1 Střední odborné
Santé ZN, spol. s r.o. 1 Střední odborné
Morava-Gross s.r.o. 1 Střední odborné
LAD International s.r.o. 1 Střední odborné
Bajram Pireci-provozovna 1 Střední odborné
Gawain s.r.o. 5 Střední odborné
Jiří Jahnický-provoz modrý sklep 1 Střední odborné
Kasal-cz s.r.o. 1 Střední odborné
Peprna spol. s r.o. 2 Střední odborné

Suchá Dana-restaurace u Suchých 1 Střední odborné
GOLD BODE s.r.o. 1 Střední odborné
Vojenská zotavovna Dyje 2 Střední odborné
Jaroslava Bartušková 2 Střední odborné
Mr. Pepinno a.s. 1 Střední odborné
Znojmogast s.r.o. 1 Střední odborné
Zdeněk Cabák-hostinec 1 Střední odborné
A+S,s.r.o. 1 Střední odborné
Hotel Kárník 1 Střední odborné
Vladimír Moltaš 1 Střední odborné
Kuchařspeciálních diet Nemocnice Znojmo 1 Střední odborné
Kvalitářvýroby textilu Bohemia Bag s.r.o. 1 Střední odborné
Lakýrník dřevěných výrobkůKarel Zoufalý-provozovna 1 Základní
PBS Industry, a.s. 1 Základní
Lékařse specializací Nemocnice Znojmo 1 Vysokoškolské
Nemocnice Znojmo 1 Vysokoškolské
Úřad práce Znojmo 1 Vysokoškolské
Zdravotní záchraná služba 4 Vysokoškolské
Magistr v lékárněHrušovanská lékárna, spol. s r.o. 1
Vysokoškolské
Malíř, natěračVáclav Kilhof 3 Střední odborné
Dlstav s.r.o. 2 Střední odborné
Radek Vyskot 2 Střední odborné
Manikér Iveta Zezulková 1 Střední odborné
Manipulační dělník FATO Hlaváč,s.r.o. 1 Základní
Masér rehabilitační MJ+MD s.r.o. 4 Základní
Mechanik Egston systém electric, spol.s r.o. 1 Střední odborné



MAHR,s.r.o. 1 Střední odborné
Kamil Varga 1 Střední odborné
Egston systém electric, spol.s r.o. 1 Střední odborné
Pavel Berger racing pneu 1 Střední odborné
Agrodružstvo Jevišovice 1 Střední odborné
Statek Miroslav a.s. 1 Střední odborné
Agrodružstvo Jevišovice 2 Střední odborné
Optik Fričs.r.o. 1 Střední odborné
Mistr Weiser+Griesshaber s.r.o. 1 Střední odborné
INTERIA Znojmo s.r.o. 2 Střední odborné
STEMAK s.r.o. 1 Střední odborné
AZ-Pokorný, s.r.o. 1 Střední odborné
Jiří Štolpa 3 Střední odborné

Haas Profile s.r.o. 1 Střední odborné
Modelářkeramiky Mašek Pavel-provoz Oblekovice 1 Střední
odborné
Montážní dělník Jaromír Šrůtka 2 Střední odborné
STEMAK s.r.o. 2 Střední odborné
Weiser+Griesshaber s.r.o. 5 Střední odborné
TRANSELIT INT.,s.r.o. 1 Střední odborné
Generia s.r.o. 5 Střední odborné
EXIMET TRAF0 spol. s r.o. 2 Střední odborné
INTERIA Znojmo s.r.o. 4 Střední odborné
Matějka-volanty s.r.o. 40 Střední odborné
Montér WHC Černý spol.s r.o. 1 Střední odborné
WHC Černý spol.s r.o. 1 Střední odborné
PALATINE s.r.o. 1 Střední odborné
Nákupčí INTERIA Znojmo s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
NástrojařEXIMET TRAF0 spol. s r.o. 1 Střední odborné
Nekvalifikovaný pracovník MVDr. Miluše Volejníčková 1 Základní

J.R.STEINDORFER s.r.o. 2 Základní
Nižší úředník Egston systém electric, spol.s r.o. 1 ÚSO s
maturitou
Obchodní zástupce Znovo, sociální družstvo 1 ÚSO s maturitou
INTRAMO Znojmo, s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
Obsluha stroje KOVO VEDA s.r.o. 1 Střední odborné
Moravskoslezské cukrovary a.s. 9 Střední odborné
Pekárny Ivanka s.r.o. 1 Střední odborné
Bohemia Bag s.r.o. 2 Střední odborné
American Chance Casinos a.s. 1 Střední odborné
Míča Rudolf 3 Střední odborné
Obuvník POPRO s.r.o. 8 Střední odborné
Oční optik Jaromír Frič1 ÚSO s maturitou
Petra Semotamová 1 ÚSO s maturitou
Odborný administrativní
pracovník PERITO s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
Odborný ekonom PERITO s.r.o. 1 Vysokoškolské
Odborný pracovník CK NIKAL s.r.o. 1 Vysokoškolské
Odborný sociální pracovník Zámek Břežany 1 ÚSO s maturitou
Operátor NC strojůINTERIA Znojmo s.r.o. 1 Střední odborné
Haas Profile s.r.o. 9 Střední odborné
Mašek Pavel-provoz Oblekovice 2 Střední odborné
ÖKOLOGISCHE technologie s.r.o. 2 Střední odborné
AP Maschinenbau s.r.o. 2 Střední odborné

Ovocnář, sadařKóta sady s.r.o. 1 Střední odborné



Pracovníci ostrahy POLICE ONDRA s.r.o. 5 Střední odborné

Pedikér, manikér Komínková Jitka 1 Nižší střední odb.

Jolana Chýšková 1 Střední odborné

Jiří Prinke-provozovna 1 Střední odborné

Pojišťovací agent Česká podnikatelská pojišťovna a.s. 2 ÚSO s maturitou

Pokladník Ahold Czech Republic, a.s. 2 Střední odborné

PokrývačPetr Drozd 1 Střední odborné

H+A truhlářství-tesařství s.r.o. 3 Střední odborné

Pomocník, uklízečSmrčková Eva-úklid 1 Základní

BHV úklid,s.r.o. 1 Základní

Pomocný dělník stavební

výroby H+A truhlářství-tesařství s.r.o. 3 Základní

Viola Krolová 5 Základní

Pomocný kuchařGawain s.r.o. 11 Základní

Plachý Petr-CAFÉ BAR 1 Základní

KARAVELA Znojmo,s.r.o. 2 Základní

Znojmogast s.r.o. 1 Základní

Pomocný manipulační

dělník METAL Znojmo a.s. 3 Základní

Jiří Slepíčka 1 Základní

Pomocný skladník WHC-Černý spol. s r.o. 1 Střední odborné

Matějka-volanty s.r.o. 1 Střední odborné

ProdavačFIGUERA s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

LAFRANJA s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

SPAR obchodní pobočka s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

Oneida Hernandez Fernandezová 1 ÚSO s maturitou

GIMBOR Česká republika s.r.o. 2 ÚSO s maturitou

Jiří Prinke-provozovna 1 ÚSO s maturitou

Pavlík Pavlíková s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

JEDNOTA, SD 1 ÚSO s maturitou

PRIMA-Center s.r.o. 2 ÚSO s maturitou

Makovec a.s. 1 ÚSO s maturitou

Jatka Borotice s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

Ahold Czech Republic, a.s. 2 ÚSO s maturitou

KAUFLAND v.o.s. 1 ÚSO s maturitou

RONJA, s.r.o. 10 ÚSO s maturitou

Milan Blahůšek 1 ÚSO s maturitou

Jana Hubená-LH styl 1 ÚSO s maturitou

Hilfinger stores,s.r.o. 2 ÚSO s maturitou

KENVELO Freeport 2 ÚSO s maturitou
ČAS Znojmo s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
Programátor informačních
systémůTC MACH,s.r.o. 1 Vyšší odborné
UNIDATAZ,s.r.o. 2 ÚSO s maturitou
BNSOFT s.r.o. 1 Bakalářské
Provozní zámečník, údržbářPOPRO s.r.o. 1 Střední odborné
J.R. Management, spol. s r.o. 1 Střední odborné
Weiser+Griesshaber s.r.o. 1 Střední odborné
Egston systém electric, spol.s r.o. 1 Střední odborné
Sedlecký kaolin a.s. 1 Střední odborné
PSOTA group s.r.o. 1 Střední odborné
Dřevotvar, výrobní družstvo 1 Střední odborné
Průvodce Mgr. Pavel Chvatík 1 ÚSO s maturitou



Psycholog Výchovný ústav Višňové 1 Vysokoškolské
Recepční Santé ZN, spol. s r.o. 1 Střední odborné
Jiří Prinke-provozovna 1 Střední odborné
Referent kalkulací Jiří Štolpa 1 ÚSO s maturitou
INTERIA Znojmo s.r.o. 2 ÚSO s maturitou
Rehabilitační a
fyzioterapeutický p. Nemocnice Znojmo 1 ÚSO s maturitou
ŘezačkovůOPAMETAL, s.r.o. 3 ÚSO s maturitou
Řezník MVDr. Miluše Volejníčková 3 Základní
INTRAMO Znojmo, s.r.o. 2 Střední odborné
Řidičautobusu ČAS service a.s. 1 Střední odborné
Řidičautojeřábu O.K. Štefka a synové,s.r.o. 1 Střední odborné
Řidičdodávkového
automobilu Vladimír Röss,DiS. 1 Střední odborné
Řidičnákladního automobilu Štěpán Merta 1 Střední odborné
EPEKO TRADE, a.s. 1 Střední odborné
Agrodružstvo Jevišovice 2 Střední odborné
Jiří Tunka-provozovna 3 Střední odborné
Roman Arbeiter, s.r.o. 1 Střední odborné
Jiří Slepíčka 1 Střední odborné
MONA Znojmo s.r.o. 1 Střední odborné
ERPEKO TRADE, a.s. 1 Střední odborné
Leoš Kopeček 1 Střední odborné
Hozák Jiří, provozovna 1 Střední odborné
VIA NOVA SERVIS 1 Střední odborné
ABC Tours, spol. s r.o. 1 Střední odborné
Vladimír Röss,DiS. 1 Střední odborné

Vladislav Mikeš 1 Střední odborné
ČAS Znojmo s.r.o. 1 Střední odborné
TRUCK trans, s.r.o. 2 Střední odborné
TBG Znojmo s.r.o. 1 Střední odborné
Řidičvíceúčelového stroje Michal Bezega-BEGSTAV 1 Základní
VIA NOVA SERVIS 1 Střední odborné
VHS plus, s.r.o. 1 Střední odborné
Řidičvysokozdvížného
vozíku FK dřevěné lišty spol. s r.o. 1 Základní
Sekretářka, sekretářAP Maschinenbau s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
C.S. Znojmo, spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou
Seřizovača obsluha strojůFK dřevěné lišty spol. s r.o. 2
Střední odborné
Haas Profile s.r.o. 9 Střední odborné
Skladník (úředník) Elektrocentrum Znojmo 95,s.r.o. 1 ÚSO s
maturitou
FK dřevěné lišty spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou
Haas Profile s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
GIENIGER spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou
Gawain s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
Bohemia Bag s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
Směnárník I.I.S. spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou
Soustružník kovůPEaPE METAL, s.r.o. 1 Střední odborné
Sklářské stroje Znojmo s.r.o. 2 Střední odborné
LP-mont, s.r.o. 2 Střední odborné
AR Brno, spol. s r.o. 1 Střední odborné
ÖKOLOGISCHE technologie s.r.o. 2 Střední odborné
Znojenské strojírny, s.r.o. 2 Střední odborné



Haas Profile s.r.o. 2 Střední odborné
Stavební a provozní
elektrikářJiří Štolpa 5 Střední odborné
SITEZA s.r.o. 1 Střední odborné
E.I.F. s.r.o. 1 Střední odborné
Stavební dělník betonářTBG Znojmo s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
Stavební dělník zedník Karel Janeček 10 Střední odborné
Stavební dělník,
elektroinstalatér ŠKABE elektro, s.r.o. 4 Střední odborné
Martin Martínek 1 Střední odborné
Zdeněk Slatinský 2 Střední odborné
PLATINE s.r.o. 1 Střední odborné
Stavební elektrikář, údržbářZEKO Dyjákovice, spol. s r.o. 1

Střední odborné

Stavební technik, normovačWHC-Černý spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou

Strojírenský dělník

kovodělník KOVO Novák 1 Základní

Strojírenský technik R0miLL, spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou

Egston systém electric, spol.s r.o. 3 ÚSO s maturitou

Haas Profile s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

Kovovýroba Krupka, s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

Strojník betonářBRAMAC spol. s r.o. 7 Střední odborné

SvářečkovůLP-mont, s.r.o. 15 Střední odborné

SEDMA, spol. s r.o. 2 Střední odborné

Znojenské strojírny, s.r.o. 1 Střední odborné

Haas Profile s.r.o. 2 Střední odborné

Sklářské stroje Znojmo s.r.o. 1 Střední odborné

PBS Industry, a.s. 4 Střední odborné

SvrškařPOPRO s.r.o. 5 Střední odborné

Šička prádla, textilií DANGRO, s.r.o. 2 Základní

Znovoz, sociální družstvo 3 Střední odborné

ORTEKO s.r.o. 1 Střední odborné

Šička, švadlena DOWERA s.r.o. 3 Střední odborné

Oděva, výrobní družstvo 47 Střední odborné

Bohemia Bag s.r.o. 10 Střední odborné

Moravská ústředna 13 Střední odborné

DAROS Znojmo s.r.o. 2 Střední odborné

1. Miroslavská spol. s r.o. 10 Střední odborné

Antlová Marie 2 Střední odborné

Technický kreslič,

konstruktér INTERIA Znojmo s.r.o. 4 Vysokoškolské

TOBRYŠ s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

PZB spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou

Technik STEMAK s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

D.A.Z. spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou

DUKY, a.s. 1 ÚSO s maturitou

RETEX a.s. 1 ÚSO s maturitou

Jan Juhás-doprava 1 ÚSO s maturitou

AP Maschinenbau s.r.o. 1 Vysokoškolské

TAMURA Europe limited 1 ÚSO s maturitou

ČAS Znojmo s.r.o. 1 ÚSO s maturitou

Roman Mařík 1 ÚSO s maturitou

Okresní soud Znojmo 1 ÚSO s maturitou

Tesařstavební Milan Kadlečík 2 Střední odborné



H+A truhlářství-tesařství s.r.o. 3 Střední odborné
Lubomír Kobliha 1 Střední odborné
LP-mont, s.r.o. 5 Střední odborné
Topič, obsluha vytápěcích
strojůSemotan Jan 1 Základní
CE WOOD, a.s. 1 Základní
Traktorista Bořivoj Čada 3 Střední odborné
LUKOP, spol. s r.o. 4 Střední odborné
Míča Rudolf 1 Střední odborné
Agrodružstvo Jevišovice 2 Střední odborné
TruhlářZnora spol. s r.o. 1 Střední odborné
INTERIA Znojmo s.r.o. 5 Střední odborné
Mašek Pavel 2 Střední odborné
Delta panel, s.r.o. 1 Střední odborné
DANGRO, s.r.o. 3 Střední odborné
Bartejs Petr 1 Střední odborné
REAL Company, spol. s r.o. 2 Střední odborné
Karel Zoufalý-provozovna 1 Střední odborné
Účetní, všeobecný EMKO Motor, spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou
Vlasta Burešová 1 ÚSO s maturitou
TAMURA Europe limited 1 ÚSO s maturitou
WHC-Černý spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou
ZEVO, spol. s r.o. 1 ÚSO s maturitou
SOŠ a SOU Znojmo 1 Vyšší odborné
Učitel všeobecných
předmětůZŠ Hevlín 2 Vysokoškolské
ZŠ Vrbovec 1 Vysokoškolské
Výchovný ústav Višňové 1 Vysokoškolské
ZŠ Mašovice 1 Vysokoškolské
Učitelka mateřské školy ZŠ Prokopa Diviše Znojmo 1 ÚSO s
maturitou
Uklížečvýrobních prostor BHV úklid,s.r.o. 2 Základní
Úředník sázkové kanceláře CHANCE a.s. 1 ÚSO s maturitou
Vedoucí maloobchodní
prodejný DEVUN s.r.o. 1 ÚSO s maturitou
Vedoucí pracovník Jiří Jelínek 1 Vysokoškolské
Egston systém electric, spol.s r.o. 1 ÚSO s maturitou
Vedoucí zájmových kroužkůDům dětí a mládeže Krumlov 1 ÚSO s
maturitou
Vrátný C.I.D. service, spol. s r.o. 1 Střední odborné
Vychovatel Dům dětí a mládeže Šumná 1 ÚSO s maturitou

Výrobce a zpracovatel
potravin INTRAMO Znojmo, s.r.o. 2 Střední odborné
Radek Vavřík 2 Střední odborné
Výrobce skleněných vláken BESON s.r.o. 8 Střední odborné
Zámečník stavební Jiří Štolpa 5 Střední odborné
WHC-Černý spol. s r.o. 1 Střední odborné
VAS Znojmo, a.s. 1 Střední odborné
Zámečník, zámečník strojů O.K. Štefka a synové, s.r.o. 10
Střední odborné
D.A.Z. spol. s r.o. 2 Střední odborné
LP-mont, s.r.o. 9 Střední odborné
Kovovýroba Krupka, s.r.o. 3 Střední odborné
ESO-Dobelice spol. s r.o. 1 Střední odborné
Sklářské stroje Znojmo s.r.o. 1 Střední odborné
KOVO Novák 1 Střední odborné
↑
PBS Industry, a.s. 1 Střední odborné
Zedník Statek Miroslav a.s. 1 Střední odborné
Václav Koldán 4 Střední odborné
Viola Krolová 5 Střední odborné
ATYS plus s.r.o. 5 Střední odborné
ASTRE, s.r.o. 1 Střední odborné
LP-mont, s.r.o. 1 Střední odborné
Lubomír Kobliha 5 Střední odborné
H+A truhlářství-tesařství s.r.o. 3 Střední odborné
RS Manager Corporation s.r.o. 4 Střední odborné
K STAVOS s.r.o. 2 Střední odborné
Generia s.r.o. 5 Střední odborné
REMLAST s.r.o. 1 Střední odborné
VIA NOVA SERVIS 1 Střední odborné
Zemědělský dělník Agrodružstvo Jevišovice 4 Střední odborné

↑
Příloha č.4

↑
Příloha č.5
Obrázky

Obr.1 Znak Jihomoravského kraje Obr.2 Prapor Jihomoravského

kraje

Zdroj: www.kr-jihomoravsky.cz (2007) Zdroj:

www.kr-jihomoravsky.cz (2007)

Obr.3 Administrativní členění kraje

Zdroj: www.czso.cz (2007)

↑

Obr. 4: Vývoj počtu volných pracovních míst

Vývoj počtu volných pracovních míst

od 1/2004 do 6/2007

0

100

200

300

400

500

600

700

800

900

1000

1100

1200

1300

1400

1500

1600

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

počet volných míst

2004 2005 2006 2007

Zdroj: www.portal.mpsv.cz (2007)

Obr. 5 Počet nezaměstnaných dle věkové struktury

Počet nezaměst.dle věkové struktury

od 6/04 do 6/07

0

200

400

600

800

1000

1200

1400

1600

1800

2000

2200

2400

2600

2800

3000

3200

3400

3600

3800

do 19 let do 30 let do 50 let nad 50 let

počet nezaměstnaných

6/04 6/05 6/06 6/07

Zdroj: www.portal.mpsv.cz (2007)

