



Návrhy řešení zvýšení zaměstnanosti v mikroregionu Hrušovansko

Lenka Bednářová



FOND MIKROPROJEKTŮ

Brno, 2014

Návrhy řešení zvýšení zaměstnanosti v mikroregionu Hrušovansko

1. Úvod

V textu je představena jak obecná analýza ekonomické situace, tak detailní průzkum zaměstnanosti v mikroregionu Hrušovansko, jehož hranice odpovídají v administrativním členění přibližně správnímu obvodu obcí s pověřeným obecním úřadem Hrušovany nad Jevišovkou. Vzhledem k dostupnosti dat, bude v některých oblastech zkoumání pozorovaným územím okres Znojmo či vyšší správní jednotka, Jihomoravský kraj. Je zřejmé, že toto pozorování bude sloužit spíše ilustračně k uvedení situace mikroregionu, nelze z něj vyvozovat podstatné závěry pro tak malou územní jednotku.

1.1. Předmět a cíl práce

Předmětem zkoumání je komplexní problém nezaměstnanosti v mikroregionu Hrušovansko. Detailněji se text zaměří na možnosti zpružnění trhu práce a jeho primárním cílem pak bude poskytnutí několika návrhů řešení zvýšení zaměstnanosti (včetně možností financování), které mohou uplatnit především obce, popř. DSO (dobrovolný svazek obcí) a mikroregion, ale také podnikatelské subjekty jako majoritní skupina na straně poptávky po práci. V následujících kapitolách lze nalézt především informace o mnoha aktivitách vedoucích ke zvyšování zaměstnanosti s odkazy na různé zdroje financování. Nejedná se tedy o podrobné manuály, které mají všeobecnou platnost.

Obsah

1. Úvod.....	2
1.1. Předmět a cíl práce	2
1.2. Demografická situace	4
1.3. Ekonomická situace Jihomoravského kraje.....	5
2. Analýza nezaměstnanosti v mikroregionu Hrušovansko	6
2.1. Soulad mezi uchazeči o zaměstnání a poptávanými pracovními místy.....	7
2.2. Poptávaná pracovní místa v regionu.....	9
2.3. Posouzení aktuální situace v mikroregionu	10
3. Návrhy řešení zvýšení zaměstnanosti	11
3.1. Výstavba průmyslových zón na okraji obcí a poblíž hlavních dopravních tepen	11
3.1.1. Analýza dopravní dostupnosti mikroregionu	11
3.1.2. Financování výstavby průmyslových zón	12
3.2. Podpora stávajících podnikatelů v regionu.....	16
3.2.1. Poskytnutí objektů k podnikání.....	16
3.2.2. Rozšíření odbytu	16
3.2.3. Konkurenceschopnost podniků	17
3.2.4. Aktivní politika zaměstnanosti.....	18
3.3. Podpora vzniku nových podnikatelských subjektů	19
3.3.1. Cyklistika	19
3.3.2. Ekofarmářství.....	19
3.4. Pracovní vztah zaměstnavatele a zaměstnance.....	19
3.4.1. Náklady zaměstnavatelů na zaměstnance.....	20
3.4.2. Práce vykonávané mimo hlavní pracovní poměr	21
4. Závěr.....	22
4.1. Zhodnocení situace mikroregionu	22
4.2. Doporučení obcím (mikroregionu) a podnikatelským subjektům.....	23
Seznam tabulek	24
Seznam použité literatury	24
Příloha 1	27
Příloha 2	28

1.2. Demografická situace

Pro provedení analýzy zaměstnanosti mikroregionu je důležitým východiskem jeho demografická situace, která by měla být podkladem pro chápání chování pracovní síly a tudíž také zaměstnanosti. Vzhledem k dostupnosti dat lze použít pouze obecnější data pro celý okres Znojmo. Základní údaje získané z posledního sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka 1: Výsledky sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 pro okres Znojmo

Jihomoravský kraj

data k 26. 3. 2011

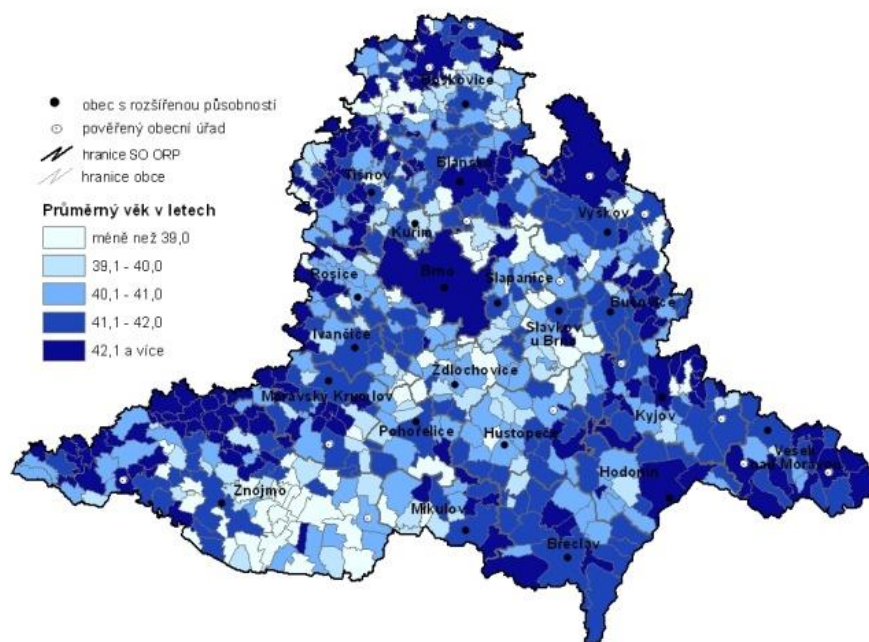
Kraj, okres	Obyvatelstvo celkem	v tom		z toho podle věku			Ekonomicky aktivní	z toho zaměstnaní
		muži	ženy	0-14	15-64	65 a více		
Znojmo	111 380	54 842	56 538	16 336	78 155	16 566	53 430	45 981

© Český statistický úřad, Metainformační systém ČSU

(1; kráceno autorkou)

Z dat v tabulce lze jednoduše spočítat, že v okresu Znojmo se v ekonomicky aktivním věku (15–64 let) nachází přibližně 70,2 % celkového obyvatelstva. Míra pracovní participace, definovaná jako podíl ekonomicky aktivních na populaci od 15 do 64 let, dosahuje 68,4 %. Jednoduše vypočítáme i míru nezaměstnanosti, která se v roce 2011 blížila hranici 14 %. Jedním z pozitiv demografického vývoje v okresu Znojmo a obvodu POÚ Hrušovany n/Jevišovkou je průměrný věk obyvatelstva. Největší procento obyvatel se nachází ve věkové kategorii 35-39 let (2), což dokládá také následující detailně členěná mapa Jihomoravského kraje.

Průměrný věk obyvatelstva podle obcí Jihomoravského kraje k 1. 1. 2013



(3)

Celý okres Znojmo a především jeho jihovýchodní část, kde se nachází i obvod POÚ Hrušovany nad Jevišovkou, je dle údajů v mapě jedním z nejmladších regionů v Jihomoravském kraji. Má tedy velice vysoký potenciál pracovní síly, což může být podnětem pro investory vložit svůj kapitál právě sem.

Důležitými faktory z hlediska demografie jsou porodnost, počet zemřelých, a s tím i přirozený přírůstek obyvatel. Okres Znojmo se potýká v současné době s problémem úmrtnosti převyšující porodnost. Počet zemřelých je zde vůbec nejvyšší ze všech okresů JMK a zároveň počet živě narozených dětí patří k nejnižším v kraji. Přirozený přírůstek tedy nabývá záporných hodnot (4).

1.3. Ekonomická situace Jihomoravského kraje

Pro podrobnější přehled o hospodářských podmínkách v Jihomoravském kraji je sestavena následující tabulka. Vzhledem k obecnosti dat má pouze ilustrační funkci, nicméně poskytne dostatečný náhled na všeobecné tendence v kraji. Ukazatele uvedené v tabulce lze považovat za důležité pro přistoupení k dalším podrobnějším průzkumům.

Tabulka 2: Základní makroekonomické ukazatele pro Jihomoravský kraj

Ukazatel	Měřicí jednotka	období	Hodnota ukazatele	Růst/pokles* [%]
Regionální HDP	mil. Kč b.c	rok 2012	403 636	-0,4
Tvorba hrubého fixního kapitálu na obyvatele	Kč, b.c.	rok 2012	77 569	-2,4
Počet ekonomických subjektů		k 30.6.2014	298 445	+2,3
Tržby v průmyslu	mil. Kč	1.-2. čtvrtletí 2014	97 153	+12,1
Počet hostů v hromadných ubytovacích zařízeních		1.-2. čtvrtletí 2014	595 265	+3,0

*oproti stejnému období předchozího roku

(5; kráceno autorkou, v originále některé údaje tučně)

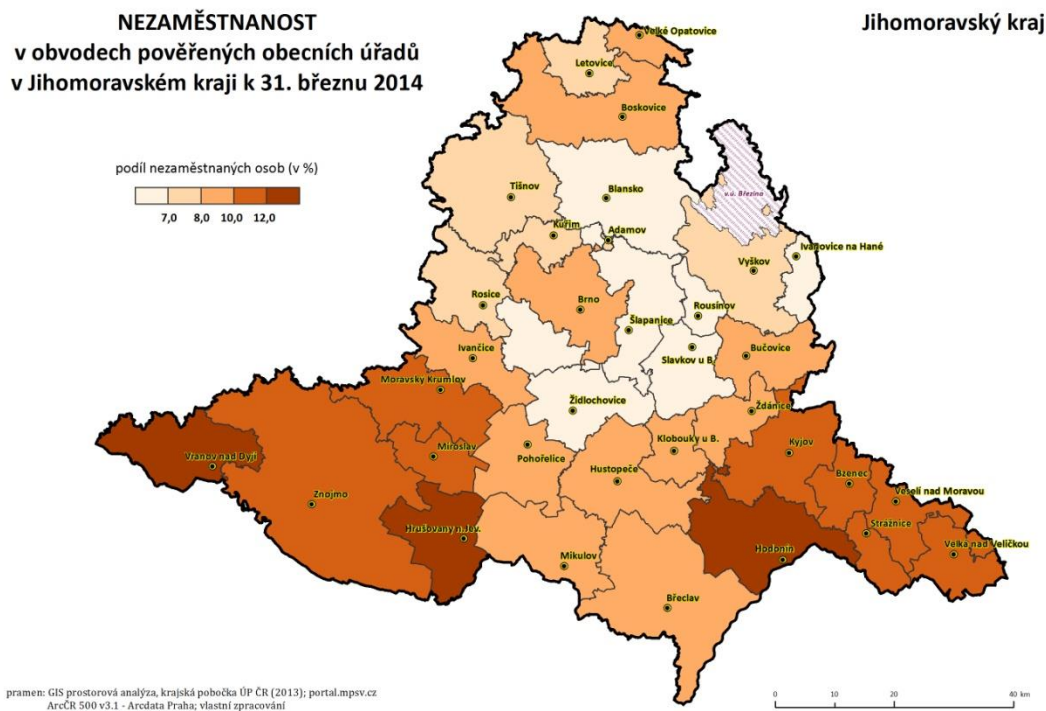
Dle dat v tabulce lze říci, že HDP zaznamenal relativně slabý pokles a klesající tendenci lze pozorovat i u investičních aktivit. Naopak velice výrazným nárůstem v tržbách se vyznačuje průmyslový sektor (až o 12 % oproti stejnému období předchozího roku). Jihomoravský kraj, jako turistická oblast, se může pochlubit zvýšením počtu hostů v ubytovacích zařízeních o 3 %.

2. Analýza nezaměstnanosti v mikroregionu Hrušovansko

Cílovou oblastí zkoumání je obvod s POÚ Hrušovany nad Jevišovkou, pro který je v současné době již možné dohledat mnoho dílčích statistik nezaměstnanosti. Ačkoliv je trh práce velice silně průchozí i napříč mikroregiony a data zaměřena příliš lokálně mohou být zavádějící, pro účely obecné analýzy mikroregionu nám tyto statistiky postačí. Dle tematických map, zveřejněných na webu Jihomoravského kraje¹, bude obvod POÚ Hrušovany n/Jev. analyzován v porovnání s ostatními obvody POÚ v Jihomoravském kraji. Data jsou uvedena povětšinou k 31. 3. 2014. Hrušovansko má nízký podíl nezaměstnaných osob se zdravotním postižením (OZP), nepřesahuje 11 % celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Dalším nalezeným pozitivem je nízké procento nezaměstnaných absolventů. Podíl uchazečů-

¹ K nahlédnutí na <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=221019&TypeID=2>

absolventů škol na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání nepřesáhne 5% hranici, stejně jako například v obvodu Brno. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se dotýká vyšších hranic v rámci kraje (3,5–4,5 %), ale příliš už se nezvyšuje.² Na rozdíl od míry dlouhodobé nezaměstnanosti, podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů je v porovnání s ostatními POÚ nízký a pohybuje se pod hranicí 35 %. Mezi negativní tendence nezaměstnanosti, se kterými se můžeme v mikroregionu setkat, patří velký počet uchazečů na jedno volné pracovní místo (více než 50 uchazečů/místo). Celková nezaměstnanost v obvodu POÚ Hrušovany n/Jev. převyšuje 12 %. Řadí se tak spolu s obvodem Vranov nad Dyjí a Hodonín mezi 3 obvody POÚ s nejvyšší nezaměstnaností v kraji, jak lze vidět na následující mapě. Naopak nejnižší nezaměstnanost ($\leq 7\%$) lze nalézt v sousedních obvodech Brna a v obvodu POÚ Ivanovice na Hané.



(6)

2.1. Soulad mezi uchazeči o zaměstnání a poptávanými pracovními místy

Velice častým tématem diskuzí o nezaměstnanosti je problém uplatnění na trhu práce. Pracovní sílu a volná místa lze roztrždit dle dosažených stupňů vzdělání uchazečů, jak uvádí následující tabulka, z níž lze zjistit, kterého typu vzdělání se týká největší nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím pracovních míst, a u kterého se nejlépe nabídka

² Změna míry dlouhodobé nezaměstnanosti v období 2008-2014 nepřesahuje v mikroregionu 1,5 %.

s poptávkou kryjí, tedy s jakým typem vzdělání uchazeči nachází nejlepší uplatnění. Dostupná data nám umožňují zkoumat pouze situaci celého Jihomoravského kraje.

Tabulka 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v Jihomoravském kraji

(k 31. 12.)

Rok	základní		SŠ bez maturity		SŠ s maturitou		vysokoškolské		celkem
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	
2013	16 866	23,4	31 120	43,3	18 508	25,7	5 476	7,6	71 970

Pramen: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa, SSZ MPSV ČR, 2008–2014

(7, str. 15, kráceno autorkou, některé údaje v originále tučně)

Tabulka 4: Struktura volných míst podle vzdělání v Jihomoravském kraji

(k 31. 12.)

Rok	základní		SŠ bez maturity		SŠ s maturitou		vysokoškolské		celkem
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	
2013	760	33,6	867	38,3	509	22,5	126	5,6	2 262

Pramen: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa, SSZ MPSV ČR, 2008–2014

(c.d., str. 16, kráceno autorkou, některé údaje v originále tučně)

Co se týká počtu uchazečů o zaměstnání i volných pracovních míst, největším procentem je zastoupeno středoškolské vzdělání bez maturity. Na druhém místě se v procentuálním zastoupení nachází uchazeči se SŠ vzděláním s maturitou, ale ve struktuře volných míst nalezneme na druhé pozici základní vzdělání, což detekuje vznik nerovnováhy.

Tabulka 5: Počet uchazečů na volné pracovní místo podle vzdělání v Jihomoravském kraji

(k 31.12.)

Rok/vzdělání	základní	SŠ bez maturity	SŠ s maturitou	vysokoškolské	celkem
2013	22,2	35,9	36,4	43,5	31,8

Pramen: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa, SSZ MPSV ČR, 2008–2014

(c.d., str. 15-16, kráceno autorkou, vlastní výpočty)

Z výše uvedených tabulek lze zjistit, že s rostoucím dosaženým vzděláním se počet uchazečů na jedno místo zvyšuje. S vysokoškolským vzděláním se uchází o jedno pracovní místo v Jihomoravském kraji až 44 žadatelů. Naopak nejlépe naleznou místo uchazeči se základním vzděláním. Na jednu pracovní pozici se jich hlásí 22, což je přesně o polovinu méně než na

vysokoškolské pozice. Středoškolských uchazečů máme 36 na jedno volné místo. Lze tedy z uvedených dat vyvodit, že největší nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím pracovních míst je u vysokoškolských absolventů a mají tedy nejhorší uplatnění na trhu práce. Naopak u absolventů se základním vzděláním se nabídka a poptávka navzájem nejvíce kryjí a tito absolventi relativně nejsnadněji nalézají práci.

2.2. Poptávaná pracovní místa v regionu

Po prozkoumání nabídky volných míst ÚP okresu Znojmo budou pro ilustraci uvedena nejvíce poptávaná pracovní místa. Patří mezi ně například kuchaři, barmani a ostatní pracovníci gastronomických zařízení. Je nasnadě se zamyslet nad touto strukturální nerovnováhou trhu práce, způsobenou buď přesyceností pracovních míst, nebo nedostatkem nabízené práce, či kombinací obou jevů. Vzhledem k tomu, že se nacházíme v mikroregionu, který je vyhlášenou turistickou oblastí, lze předpokládat, že gastronomických zařízení je v oblasti více než dost. Naopak kolik vyučených i nevyučených kuchařů a číšníků chce pracovat ve svém oboru, je těžké zkoumat. Lze tedy předpokládat, že kuchařů a číšníků je vzhledem k poptávanému množství práce nedostatek, což by mohlo být pro školství podnětem k budování zájmu absolventů pracovat v příslušném oboru.

Další často hledanou pracovní pozicí jsou řidiči nákladních automobilů. Lze uvést několik všeobecně známých negativních aspektů, kvůli kterým by mohlo být toto povolání vzhledem k dané mzdě neatraktivní. Například mezinárodní kamionová doprava (MKD) je velice náročná na počty hodin strávených mimo domov. Řidiči MKD tak mají mnohem méně času na rodinný život. Dále se vystavují většímu riziku nehod a mohou se dostat do osobního nebezpečí například v zemích Východní Evropy. To je pouze několik všeobecně známých faktů, které by měly být ze strany zaměstnavatelů kompenzačně vyrovnány vyšší mzdou, aby uchazeč o zaměstnání získal zájem o toto povolání. Samozřejmě, někteří uchazeči by nepřistoupili na podmínky tohoto povolání za žádnou cenu.

Další větší poptávané množství pracovníků v okrese Znojmo je pro obor elektrotechnika a IT. Tato situace může dokládat fakt, že tyto obory se stále rozvíjí a nabízí velké uplatnění. Ačkoliv se množství technických oborů na vysokých školách stále zvyšuje, zdá se, že počet jejich absolventů zatím nepokrývá relativní nadbytek těchto volných pracovních míst v takových regionech, jako je například příhraniční okres Znojmo. Důvodem může být větší vzdálenost od terciárního stupně vzdělání, kdy absolventi zůstávají především v univerzitních

městech, kde jim je nabídnuta v průměru vyšší mzda. Nelze však opomenout i středoškolské vzdělání. Na tomto stupni vzdělání lze doporučit například obměnu dnešních poněkud zastaralých učebních oborů jako je zámečnick, opravář zemědělských strojů apod. na obory jako je mechatronik, programátor/vývojář, které by mohly uchazeče lépe začlenit na trhu práce.

Trh práce by se neměl dále zahlcovat uchazeči v oborech, ve kterých téměř nelze nalézt uplatnění. Mezi základní pravidla tržního hospodářství patří nabídka, která se řídí poptávkou a to platí i na trhu práce. Je třeba tedy podpořit kvalifikaci uchazečů pro tyto výše uvedené pozice a odvětví, ve kterých by uchazeč neměl mít problém nalézt uplatnění.

2.3. Posouzení aktuální situace v mikroregionu

SWOT analýza poskytuje kritické zhodnocení situace pomocí nalezení silných a slabých stránek a ve vztahu k nim identifikuje příležitosti a hrozby. Její formou budou shrnuty a přehledně roztříděny základní poznatky o situaci v mikroregionu. Vzhledem k dostupnosti dat jsou zohledněny i vyšší správní celky (okres, kraj), proto se jedná spíše o ilustrační shrnutí zkoumání prvních dvou kapitol.

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
1. průměrný věk populace 35-39 let v okrese Znojmo 2. nízké procento nezaměstnaných absolventů* 3. nízká nezaměstnanost OZP* 4. nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných*	1. negativní přirozený přírůstek obyvatel v okrese Znojmo 2. vysoká celková míra nezaměstnanosti* 3. velký počet uchazečů na jedno volné pracovní místo* 4. vysoké náklady zaměstnavatelů na zaměstnance v JMK (4. nejvyšší v ČR)
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
1. potenciál mladé pracovní síly v okrese Znojmo 2. poptávka po pracovnících v oboru IT a elektrotechniky v okrese Znojmo	1. velký počet uchazečů na jedno pracovní místo s VŠ vzděláním v JMK 2. nedostatek pracovníků v gastronomických zařízeních v okrese Znojmo

*platné pro obvod POÚ Hrušovany nad Jevišovkou.

Co se týká nákladů na zaměstnance v Jihomoravském kraji, jejich výše se v celorepublikovém srovnání mezi kraji zdá být znatelná, nicméně je třeba podotknout, že oproti Praze byly nižší o více než 10 tisíc (8). Je nasnadě se zamyslet, čím je jejich výše způsobena. Jednou z možností by mohla být vysoká koncentrovanost odvětví s vyššími průměrnými mzdami (IT, elektrotechnika, ...) v Jihomoravském kraji.

3. Návrhy řešení zvýšení zaměstnanosti

V této části bude představeno několik návrhů řešení zvýšení zaměstnanosti, určených do různých ekonomických odvětví a pro různé typy zaměstnavatelů. Součástí návrhů bude nástin možných alternativ financování, které lze pro daný záměr využít.

3.1. Výstavba průmyslových zón na okraji obcí a poblíž hlavních dopravních tepen

Výstavba průmyslových zón v tomto mikroregionu, vyhlášeném svou přírodou, klidem a vlnatostí, je netradičním návrhem, nicméně je třeba na tomto místě podotknout, že v dnešní době už průmyslové zóny nejsou synonymem znečištění a přetváření krajiny. Dnešní zóny udržují kus zeleně uvnitř sebe samotných. Na tento současný trend by bylo vhodné při plánování místní zóny navázat.

Po zmapování charakteru místních obcí na oficiálním webu mikroregionu³ se jeví zdánlivě nejvhodnější pro potenciální výstavbu zón obce Velký Karlov, Hevlín a v neposlední řadě hlavní město mikroregionu Hrušovany nad Jevišovkou. Důležitou roli při budování zóny bude hrát samozřejmě dostupnost pozemků, domluva s jejich majiteli v oblasti těchto obcí a dopravní infrastruktura.

3.1.1. Analýza dopravní dostupnosti mikroregionu

Co se týká silniční dopravy, tento mikroregion je „ohraňčen“ pouze ze severozápadní části silnicí 1. třídy, spojující města Pohořelice a Znojmo. Zbytek silniční sítě mikroregionu tvoří silnice 2. a 3. třídy. Samotný mikroregion sice neprotíná žádná velká dopravní tepna, ale může těžit z přístupu z Rakouska přes hraniční přechod Hevlín/Laa an der Thaya. V rámci kraje mikroregion celkově nemá příliš hustou silniční síť (9). Největším problémem pro účely návrhu by mohla být absence silnice 1. třídy protínající region. U silnic 2. a 3. třídy může být

³ <http://www.hrusovansko.cz>

snížená sjízdnost pro nákladní dopravu, což zhorší dostupnost průmyslové zóny. Železniční doprava je relativně přístupná a to především díky uzlu v Hrušovanech nad Jevišovkou. Tím je tento mikroregion dobře propojen se Znojmem, Břeclaví a Brnem. Hevlín je bohužel pouze konečnou stanicí v ČR. Železniční propojení s Rakouskem je tak možné až u hraničního přechodu Šatov/Retz (10). V rámci Jihomoravského kraje je mikroregion, jako typicky příhraniční oblast, spíše podprůměrně dostupný z hlediska dopravy.

Po zmapování celkové dopravní situace mikroregionu, do které obce často nemají příliš velkou možnost zasahovat, budou analyzovány lokální možnosti dopravy. V mikroregionu není žádné město s MHD (11). Umisťování zastávek MHD má většinou město téměř plně ve své moci, proto je to nejjednodušší způsob zpřístupnění některých okrajových částí obce pro občany celého města. Takto jednoduše může pracovní síla dojíždět právě do průmyslových zón. V případě Hrušovan n/Jev. se musí řešit dopravní dostupnost zóny především s provozovateli linkových doprav. V rámci IDS JMK působí několik autobusových dopravců, kteří zajišťují spojení do tohoto mikroregionu. Jedná se o BORS Břeclav, BDS s.r.o., ZDS PSOTA s.r.o. a ADOSA a.s.(12)⁴. Vyjednání zavedení nových autobusových zastávek pro průmyslovou zónu by nemělo být doprovázeno potížemi. Společnostem, které zde provozují autobusovou linkovou dopravu, by mohl být mikroregion blízký. Například „...BDS sídlí v daném mikroregionu v obci Božice (13). Pro zavedení autobusových zastávek v oblasti průmyslové zóny by se měly obce postarat o co nejkvalitnější síť příjezdových silnic, vybudování točen, apod. Samozřejmě existence zastávek bude závislá na jejich využívání cestujícími.

3.1.2. Financování výstavby průmyslových zón

Nemalou součástí plánování tohoto záměru budou možnosti získání finančních prostředků. Hlavním úkolem pro obce, který by měly být schopny zajistit, je výše zmiňovaná kvalitní dopravní, ale i technická infrastruktura. V nabídce Českomoravské záruční a rozvojové banky lze nalézt hned 3 programy na zvýhodněné úvěry, které by se mohly hodit pro daný návrh: Municipální úvěr v programu OBEC 2, Municipální úvěr v programu MUFIS 2 a Úvěr z regionálního rozvojového fondu (14).

⁴ Podrobnější přehled obsluhovaných linek lze nalézt na jednotlivých domovských stránkách uvedených společností.

Program OBEC 2 je určen na dlouhodobější a rozsáhlejší úvěry (splatnost úvěru 10-15 let, výše úvěru až 250 mil. Kč), jeho čerpání překračuje dobu 2 let od podepsání smlouvy a „[...]nedočerpání úvěru nepodléhá sankci,[...]” Další přednosti programu jsou: „výhodná úroková sazba, odklad splátek jistiny úvěru, možnost předčasného splácení úvěru či jeho části bez sankce a poplatků.” Navíc je „úroková sazba: pevná po celou dobu splácení úvěru[...].” (15, některé výrazy tučně v originále).

Program MUFIS 2 nabízí úvěry do výše 40 mil. Kč, které mají maximální splatnost 10 let a mohou být čerpány maximálně 2 roky. Jeho výhody jsou téměř identické s programem OBEC 2 (16).

Částečně odlišným programem se jeví Regionální rozvojový fond (RRF).

Jeho výhodami jsou:

- „nízká úroková sazba po celou dobu trvání úvěrového vztahu,
- financování až 100 % předpokládaných způsobilých výdajů projektu,
- není vyžadováno zajištění úvěrů pro obce,
- možnost financování projektů, na které jsou žádány dotace ze strukturálních fondů EU a u kterých se předpokládá využití dotací na předčasné splacení úvěru z RRF (bez poplatku). [...]

Úvěr může být čerpán na:

- terénní úpravy, včetně přípravy území, [...]
- výstavbu nájemních nemovitostí pro podnikání (úvěr z RRF nelze využít na nákup existujících budov),
- využití starých průmyslových areálů (brownfields) pro podnikání,
- výkupy majetku v případech potřebného scelení vlastnictví,
- dopravní infrastrukturu (místní komunikace a jejich osvětlení, podchody, zastávky místní dopravy, světelná dopravní signalizace, parkovací stání),
- technickou infrastrukturu (vodovody, kanalizace, ČOV, plynofikace, elektrifikace včetně trafostanice),...” (17, některé výrazy tučně v originále).

Úvěr z RRF se zdá být nejvíce vhodným pro daný záměr výstavby průmyslových zón. Úplná znění programů⁵ a další informace lze nalézt jednoduše na webu ČMZRB.

⁵ OBEC 2: http://www.cmzrb.cz/uploads/soubory/produkty_a_sluzby/Program_OBEC_2_od_14082014.pdf
MUFIS 2: http://www.cmzrb.cz/uploads/soubory/produkty_a_sluzby/Program_MUFIS_2_od_14082014.pdf
RRF: http://www.cmzrb.cz/uploads/soubory/produkty_a_sluzby/Program_RRF_od_14082014.pdf

Důležitou funkcí obcí/DSO/mikroregionu je poradenská činnost především pro malé a začínající podnikatele, kteří často potřebují sebemenší pomoc v jejich podnikatelských začátcích. Úkolem obcí je starat se o blaho svých občanů a tedy i podnikatelských subjektů.

Další možností finanční podpory je například program ZÁRUKA určený pro malé podnikatele od ČMZRB. Tento program je určen především pro krátkodobější a méně rozsáhlé úvěry. Zvýhodněná záruka je poskytována až do výše 70 % jistiny zaručovaného bankovního úvěru, poskytuje se na úvěry do maximální výše 5 mil. Kč nejdéle po dobu 6 let.

Výhodami programu jsou:

- „usnadnění přístupu k bankovním úvěrům - převzetí velké části úvěrového rizika ručitelem,
- možnost prodlužování záruky (pouze u provozních úvěrů s jednorázovou splatností) až na dobu 72 měsíců při postupném snižování výše ručení,
- příznivá cena záruky” (18).

ČMZRB nabízí několik programů záruk za úvěry a zvýhodněných úvěrů pro podnikatelské subjekty malé a střední velikosti. Dva programy REVIT (pro stávající a pro začínající podnikatele) jsou aplikovatelné zatím pouze v Moravskoslezském kraji a další z programů je určen výhradně pro kraj Jihočeský (14). Tímto je nabídka ČMZRB pro účely návrhu vyčerpána.

Agentura CzechInvest nabízí investorům podporu ve formě investičních pobídek. „Nejen investoři zavádějící výrobu nebo rozšiřující produkci ve zpracovatelském průmyslu, ale také technologická centra a centra strategických služeb mohou nově čerpat investiční pobídky v České republice. A to díky novele zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, která nabyla účinnost 12. července 2012. [...] Investor z oblasti zpracovatelského průmyslu, strategických služeb a technologických center, nově přichází i stávající, může získat slevu na dani z příjmů po dobu 10 let místo stávajících 5 let. Beze změny zůstává možnost čerpat hmotnou podporu na vytváření pracovních míst, školení a rekvalifikaci a investiční pobídka ve formě převodu pozemků a související infrastruktury za zvýhodněnou cenu“ (19). Žadatelem může být jakákoli právnická osoba, tudíž i obec, investující do tří výše zmíněných oblastí podnikání: zpracovatelský průmysl, technologická centra a centra strategických služeb (20, str. 1). Například obec Hevlín, byla vybrána pro záměr vybudování průmyslové zóny pro její ložiska cihlářské hlíny (21). Nicméně základní investice v oblasti zpracovatelského

průmyslu „...činí 50 mil. Kč,[...] přičemž nejméně polovina z minimální výše investice musí být financována vlastním kapitálem investora“ (20, str. 2, některé výrazy v originále tučně). To je pro srovnání přibližně polovina rozpočtu Hrušovan nad Jevišovkou, největší obce mikroregionu (22). V tomto případě by se měl najít investor spíše z řad větších podnikatelských subjektů. Lze se zaměřit pro účely návrhu spíše na technologická centra. „Minimální výše investice do dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku je 10 mil. Kč, [...] přičemž nejméně polovina z minimální výše investice musí být financována vlastním kapitálem investora“ (20, str. 3, některé výrazy v originále tučně). Centra strategických služeb jsou poněkud nad rámec možností tohoto malého mikroregionu. Z finančních důvodů by tedy měla být upřednostněna výstavba technologických center. Je to určitě myšlenka do budoucna a pro velký počet vysokoškolských absolventů bez práce příležitost využít své vzdělání. Vzhledem k finančním možnostem obce, se pravděpodobně v tomto případě omezí na svou roli poradenskou a přenechá investiční záměr soukromému subjektu.

Nelze opomenout operační programy fondů EU, ačkoliv se právě mění programové období a veškerá legislativa je ve schvalovacím řízení. „Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR ve spolupráci s Agenturou na podporu podnikání a investic CzechInvest v současnosti intenzivně připravuje Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost (dále jen OP PIK) pro programové období 2014 – 2020, který představuje strategický a implementační rámec pro podporu podnikání z Evropských strukturálních a investičních fondů [...] politiky soudržnosti Evropské unie v daném sedmiletém období a jenž navazuje na úspěšný dotační program OP Podnikání a inovace (OP PI) z období 2007 – 2013. [...] OP PIK bude opět čerpat z Evropského fondu pro regionální rozvoj [...] a bude podporovat aktivity formou jak dotací, tak i formou finančních nástrojů (především zvýhodněné úvěry a záruky), nebo popř. kombinací těchto podpor.[...] Programy podpory budou schváleny Úřadem vlády ČR v posledním čtvrtletí roku 2014. Vyhlášení prvních výzev se pak předpokládá v prvním čtvrtletí roku 2015“ (23). Je nasnadě upozornit, že čerpání prostředků z fondů EU předchází dlouhý a komplexní proces schvalování žádostí (v porovnání například s programy ČMZR, pozn. autora).

Financování formou nezvýhodněných bankovních úvěrů nelze v tomto případě doporučit. Jednalo by se o velice nevýhodný krok, který by byl finančně velice náročný vzhledem k výši úroků.

3.2. Podpora stávajících podnikatelů v regionu

Při řešení možností zvyšování zaměstnanosti nelze spoléhat jen na vytváření či přilákání nových podnikatelských subjektů do mikroregionu. Důležitá je také péče o stávající podnikatele, kteří už jsou v dané oblasti „zaběhlí“. Podpora stávajících podnikatelů může být pro obce mnohem méně nákladná a přitom velice efektivní.

3.2.1. Poskytnutí objektů k podnikání

Pronájem objektů a nebytových prostor podnikatelům je jedna z možností podpory. Pokud obce vlastní i starší objekty k přestavbě, je to pro mnoho podnikatelů velká příležitost, jak získat další výrobní plochy a s nimi i další pracovní místa. Obec se může samozřejmě rozhodnout také přímo k prodeji prostor. Například využití starých průmyslových areálů (brownfields) k podnikání lze financovat z již zmiňovaného Regionálního rozvojového fondu formou zvýhodněného úvěru.

3.2.2. Rozšíření odbytu

Další možností, jak podpořit stávající podnikatele, aby vznikala nová pracovní místa, je podpora rozšíření odbytu jejich výrobků na trhu. Nejjednodušší a možná nejlevnější možnost pomoci místním podnikatelům ze stran obcí/mikroregionu je reklama. Například na internetových stránkách obcí a mikroregionu mohou být vytvořeny odkazy přímo s logem firem, pod kterými lze nalézt stručné informace a kontakty. Dále se mohou pro reklamní účely poskytnout vývěsní místa v centrech obcí.

Samozřejmě obec, jako subjekt působící na trhu, by měla pro vlastní účely preferovat zboží a služby místních podnikatelů, tím je podpořit a stát se tak jedním z jejich klientů. Obce se také mohou snažit co nejlépe se zhostit poradenské činnosti pro místní občany. Na každém obecním úřadě by měl být dostupný informativní přehled místních podnikatelských subjektů, včetně veškerých kontaktů. V mnoha případech místní společnost nabídne klientovi menší celkovou cenu zboží či služeb než podnikatel z jiného regionu z důvodu nižších nákladů na dopravu.

Obce mohou dále podpořit růst odbytu zboží a služeb místních podnikatelů pořádáním trhů a výstav. Detailní podmínky financování tohoto záměru jsou na rozhodnutí obce. Například může podnikatelský subjekt platit za pronájem stánku obci nebo může být vybíráno vstupné od návštěvníků.

3.2.3. Konkurenceschopnost podniků

Pro zvýšení zaměstnanosti je samozřejmě předpokladem udržování a zvyšování konkurenceschopnosti malých a středních podniků. „Příležitost pro podnikatele v programovacím období 2014-2020 [je pro tento záměr, L. B.] – komunitární program pro konkurenceschopnost podniků COSME 2014-2020 (Programme for the Competitiveness of Enterprises and small and medium-sized enterprises, COSME) [...] Jedná se o přímého nástupce programu Konkurenceschopnost a inovace (CIP 2007 – 2013) bez jeho části podporující inovační podnikání. [...] Implementaci a poradenství ke komunitárním programům CIP a COSME poskytuje Enterprise Europe Network (EEN). Veškeré služby poskytované EEN jsou bezplatné a snadno dostupné“ (24, část textu tučně v originále). „Evropská komise vyhlásila dvě nové výzvy k podávání návrhů do komunitárního programu Konkurenceschopnost a inovace (COSME). Cílem programu je zvýšení konkurenceschopnosti především malých a středních podniků [...] a zvyšování počtu nových pracovních míst [...]. První výzvou je tzv. LGF (Loan Guarantee Facility) určená finančním zprostředkovatelům, kteří díky finančním zárukám z programu COSME budou moci spravovat a poskytovat finanční nástroje na podporu růstu firem zejména v inovativní a výzkumné oblasti.[...] Druhá výzva EFG (Equality Facility for Growth) je taktéž zaměřena na financování rozvoje podniků. Vybraní finanční zprostředkovatelé budou podporovat růst a rozvoj malých a středních podniků především se zahraničním přesahem” (25, část textu tučně v originále). „Záruky mohou obecně pokrývat úvěry do výše 150 000 EUR na období 12 měsíců. Ostatní prostředky budou poskytovány převážně v podobě grantů” (26).

„Program COSME je komplementární ke komunitárnímu programu pro výzkum a inovace (HORIZON 2020)...“ (24). „Program H2020 navazuje na rámcové programy pro výzkum, které vyhlášovala EU už od roku 1980, konkrétně na 7. rámcový program pro výzkum, technologický rozvoj a demonstrace (2007-2013). Program H2020 se od 7. rámcového programu (7.RP) liší větším důrazem na podporu inovací, což se prakticky projeví například v zavedení nových úvěrových nástrojů a v podpoře inovací u malých a středních podniků” (27). Více o programu naleznete v brožurě uvedené v poznámce pod čarou.⁶

⁶ KOLEKTIV AUTORŮ NÁRODNÍHO INFORMAČNÍHO CENTRA PRO EVROPSKÝ VÝZKUM TC AV ČR. *Horizont 2020: stručně o programu* [online]. Aktualiz. vyd. Praha: Technologické centrum AV ČR, duben 2014, 49 s. [cit. 2014-09-15]. ISBN 978-80-86794-44-0. Dostupné z: <http://www.h2020.cz/files/svobodova/TCAV-brozura-Horizont-2020-web.pdf>

3.2.4. Aktivní politika zaměstnanosti

Dalším možností, jak podpořit zvyšování zaměstnanosti v mikroregionu je poskytnutí příspěvku podnikatelům, kteří zaměstnají uchazeče o zaměstnání s trvalým bydlištěm v obvodu POÚ Hrušovany n/Jev., popř. okresu Znojmo.

Pokud se zaměstnavatel chystá zaměstnat do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, může zažádat o příspěvek přímo příslušný ÚP, kde je uchazeč evidovaný (dle trvalého bydliště). Na tyto příspěvky není právní nárok. Je to pouze možnost pro zaměstnavatele, o kterou musí zažádat sám. Žádost musí projít schvalovacím řízením a poté je teprve možné s uchazečem uzavřít pracovní poměr a vyřadit ho z evidence ÚP. Podmínky poskytování příspěvku (výše, doba čerpání, forma, apod.) jsou každý rok aktualizovány a jednotlivé kraje je mohou ještě přizpůsobit dle své aktuální situace na trhu práce. Potřebné formuláře a aktualizovaná kritéria poskytování příspěvků lze nalézt na integrovaném portálu MPSV (28).

Jednou z dalších variant zvyšování zaměstnanosti může být vytváření a poskytování pracovních pozic přímo na obecních úřadech a v dalších institucích veřejné správy mikroregionu. Pracovní poměr může mít i formu stáže či práce na zkrácený pracovní úvazek. Nicméně financování například z Evropského sociálního fondu (ESF) je momentálně na rozcestí. „...[O]kamžik schválení OP Zaměstnanost lze [...] předpokládat na konci roku 2014 nebo nejpozději na začátku roku 2015. [...] Vyhlášení prvních výzev pro předkládání projektů je předpokládáno na konci prvního pololetí 2015” (29).

Existuje také několik typů příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) vyhlášené MPSV: příspěvky na zřízení společensky účelných pracovních míst (i SVČ), veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (30). „V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je nově zřízen příspěvek na podporu aktivizace uchazečů o zaměstnání [...] dlouhodobě vedených v evidenci Úřadu práce ČR formou podpory krátkodobých pracovních příležitostí – pod názvem Aktivizační pracovní příležitost[...]. Na příspěvek APP [...] není právní nárok, bude poskytován z prostředků národní APZ zaměstnavatelům (obcím, regionálním spolkům, sdružením...), vykonávajícím činnosti sloužící veřejnému účelu...” (31, některé výrazy v originále tučně). O všechny příspěvky se žádá prostřednictvím ÚP. Veškeré formuláře jsou volně ke stažení na portálu

MPSV.⁷ Obec by měla v těchto případech hrát buď roli poradenskou či se přímo aktivně zapojit do zaměstnávání svých obyvatel (veřejně prospěšné práce, aktivizační pracovní příležitosti, atp.). V případě APZ se jedná především o příspěvky na pozice s částečným pracovním úvazkem. Proto jsou vhodné především pro matky na mateřské dovolené či pro uchazeče OZP. Jak bylo uvedeno ve druhé kapitole, podíl uchazečů–OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání není v rámci kraje vysoký, proto nebude tato problematika podrobněji analyzována.

3.3. Podpora vzniku nových podnikatelských subjektů

Pro tento záměr se bude hodit především poradenská služba obcí, které mají přehled o silně zastoupených podnikatelských činnostech v regionu a naopak, po kterých je zde vysoká a neuspokojená poptávka ze strany klientů. Ze strany podnikatele jde především o prosazení se na trhu, je třeba se tedy zaměřit na typy aktivit, které by se v mikroregionu užívaly.

3.3.1. Cyklistika

V rámci mikroregionu bylo vybudováno mnoho cyklostezek. Jedna z nich je dokonce mezinárodní, vede totiž přes hranice do Rakouska (32). Velice dobrý nápad pro mikroregion, který je vyhlášen svou přírodou a rovinatým reliéfem. Po vzoru skandinávských zemí, by například provozování půjčoven kol mohlo být ziskovou podnikatelskou aktivitou v této oblasti.

3.3.2. Ekofarmářství

Ačkoliv i do oblastí jižní Moravy, která se pyšní nejkrásnějšími vinicemi a krajinou v celé ČR, začínají pronikat investice na vznik spíše technologických areálů, je nasnadě zachovat určité typické rysy pro tento mikroregion, což je především zemědělství. Jednou z aktivit, která by se mohla v mikroregionu uplatnit, je provozování ekofare. Odbyt jejich výrobků lze zajistit přímým prodejem na farmě, alternativně mohou být provozovány pojezdny prodejny, které přivezou výrobky občanům i do těch nejmenších obcí. Především starší občané, jejichž počet se v malých obcích stále zvyšuje, by mohli představovat stálou klientelu těchto prodejen.

3.4. Pracovní vztah zaměstnavatele a zaměstnance

Do vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vstupuje mnoho faktorů. Přirozenou snahou zaměstnavatelů je snižování mzdových nákladů na zaměstnance a naopak

⁷ <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni#o4>

zaměstnanec chce mít na svém účtu tu nejvyšší možnou mzdu. Rezervační mzdou zaměstnavatele a zaměstnance se rozumí taková výše mzdy, za kterou je zaměstnavatel ještě ochoten zaměstnance najmout a za kterou je zaměstnanec ještě ochoten vstoupit do pracovního poměru. Na trhu práce subjekty se stejnou rezervační mzdou uzavírají smlouvy a dohody. Pro většinu podnikatelských subjektů bude užitečné spočítat, kolik vlastně zaměstnanec stojí svého zaměstnavatele a následně představit i jiné formy pracovního vztahu než je hlavní pracovní poměr.

3.4.1. Náklady zaměstnavatelů na zaměstnance

Každý zaměstnavatel by měl mít dobré povědomí o tom, kolik ho každý zaměstnanec stojí. Vzhledem k mnoha legislativním i monetárním změnám, je třeba neustále toto povědomí „aktualizovat“. Průměrná hrubá měsíční mzda ve 2. čtvrtletí 2014 se v ČR vyšplhala na 25 500,- Kč. Dle mediánu mezd se průměrný zaměstnanec dostal na 21 385,- Kč hrubého (33). „Průměrná měsíční mzda v Jihomoravském kraji dosáhla ve 2. čtvrtletí 2014 částky 24 537 Kč“ (34, tučně v originále). „Měsíční náklady práce na zaměstnance v Jihomoravském kraji byly [v roce 2011: L. B.] ve srovnání s ostatními kraji 4. nejvyšší, ovšem proti Praze, která je na čele žebříčku, byly nižší o 10 630 Kč“ (8). Podnikatele z různých sektorů by mohly zajímat měsíční náklady na pracovníka v různých odvětvích. V následující tabulce je uvedeno několik odvětví, která by se mohla uplatnit v našem regionu. Výběr není zdaleka vyčerpávající, má pouze ilustrační úlohu.

Tabulka 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy v jednotlivých odvětvích

2. čtvrtletí 2014

předběžné údaje

odvětví	Průměrná hrubá měsíční mzda [Kč]
Zpracovatelský průmysl	25 747
Informační a komunikační činnosti	46 301
Profesní, vědecké a technické činnosti	32 195
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 795
Ubytování, stravování a pohostinství	14 049

Zdroj: ČSÚ

(33, soubor .xls, upraveno autorkou)

Kalkulace superhrubých mezd, které představují částky, které skutečně zaměstnance vyplácí, jsou uvedeny v

Seznam použité literatury

(1) ČSÚ. *Sčítání lidu domů a bytů 2011*. [online]. [cit. 2014-10-14]. Dostupné z: <http://www.scitani.cz/>

(2) *Počet obyvatel podle pohlaví a věku k 31. 12. 2013*. [online databáze]. In *Věkové složení obyvatel v okresu Znojmo*. [cit. 2014-10-14]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/vekove_slozeni_obyvatel_v_okrese_znojmo_31_12_2013/\\$File/7_ZN_13.pdf](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/vekove_slozeni_obyvatel_v_okrese_znojmo_31_12_2013/$File/7_ZN_13.pdf), dále také ve formátu .xls

(3) ČSÚ. *Průměrný věk obyvatelstva podle obcí Jihomoravského kraje k 1. 1. 2013*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/ktg_obyv_1/\\$File/01_2013_01.jpg](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/ktg_obyv_1/$File/01_2013_01.jpg)

(4) ČSÚ. *Demografický vývoj v 1. pololetí 2014*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/demograficky_vyvoj_v_1_pololeti_2014

(5) ČSÚ. *Nejnovější údaje: Jihomoravský kraj*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/krajenejnovejsi/xb>

- (6) *Průzkum zaměstnanosti k 31. 12. 2013*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=221019&TypeID=2>
- (7) *Závěrečná zpráva průzkumu*. [online]. In *Průzkum zaměstnanosti k 31. 12. 2014* [cit. 2014-09-26]. Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=221019&TypeID=2>
- (8) ČSÚ. *Náklady na pracovní sílu v Jihomoravském kraji v roce 2011*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/naklady_na_pracovni_silu_v_jihomoravskem_kraji_v_roce_2011
- (9) *Silniční a dálniční síť Jihomoravský kraj*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.rsd.cz/sdb_intranet/sdb/img/kraje/jm.jpg
- (10) *Počty traťových kolejí, systémy trakčních proudových soustav a označení podle knižního jízdního řádu*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.geografie.kvalitne.cz/soubory/koleje_kjr_2005.gif
- (11) *Plán regionálních linek*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.idsjmck.cz/mapa/Plan-site-celek.gif>
- (12) *Doprava a přeprava. Autobusová doprava*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Cestovni-sluzby/Doprava-a-preprava/Autobusova-doprava/kraj-jihomoravsky>
- (13) Informace poskytl v e-mailové konverzaci Jitka Jirků, manažerka mikroregionu Hrušovansko, 29. 8. 2014
- (14) ČMZRB, a.s. *Produkty a služby*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/produkty-a-sluzby>
- (15) ČMZRB, a.s. *Municipální úvěr v programu OBEC 2*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/produkty-a-sluzby/municipalni-uver-v-programu-obec>
- (16) ČMZRB, a.s. *Municipální úvěr v programu MUFIS 2*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/produkty-a-sluzby/municipalni-uver-v-programu-mufis-2>
- (17) ČMZRB, a.s. *Úvěr z Regionálního rozvojového fondu*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/produkty-a-sluzby/uver-z-regionalniho-rozvojoveho-fondu>
- (18) ČMZRB, a.s. *M-záruka za úvěr v programu ZÁRUKA*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/produkty-a-sluzby/zaruka-za-uver-v-programu-zaruka-pro-male-podnikatele>
- (19) CZECHINVEST. *Investiční pobídky*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-nove>
- (20) CZECHINVEST. *Podpora podnikání: Investiční pobídky... Vaše brána k prosperitě*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/data/files/ipo-brozura-obalka-cz-cervenec-2014-final-3297.pdf>
- (21) MIKROREGION HRUŠOVANSKO. *Hevlín*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.hrusovansko.cz/obec-mikroregionu/hevlin/>
- (22) HRUŠOVANY NAD JEVIŠOVKOU. [online databáze]. In *Rozpočet města Hrušovany nad Jevišovkou*. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.hrusovany.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=4880&id_dokumenty=3107
- (23) CZECHINVEST. *Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/operacni-program-podnikani-a-inovace-pro-konkurenceschopnost>
- (24) CZECHINVEST. *COSME 2014-2020*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/cosme-2014-2020>
- (25) CZECHINVEST. *Nové výzvy v programu na podporu konkurenceschopnosti malých a středních firem COSME*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/nove-vyzvy-v-programu-na-podporu-konkurenceschopnosti-malych-a-strednich-firem-cosme>
- (26) ENTERPRISE EUROPE NETWORK. *Financování*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.enterprise-europe-network.cz/cs/financovani/podnikove-analyzy/financovani>
- (27) NÁRODNÍ PORTÁL PRO EVROPSKÝ VÝZKUM. *Horizont 2020*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.evropskyvyzkum.cz/cs/nastroje-spoluprace/ramcove-programy/horizont2020>
- (28) Informace poskytl v e-mailové konverzaci Jana Langová, odborný pracovník APZ ÚP Znojmo, 29. 9. 2014

- (29) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Zaměstnanost 2014-2020*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>
- (30) Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- (31) MĚSTO LETOHRAD. *Nové krátkodobé pracovní příležitosti pro nezaměstnané*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.letohrad.eu/?navez=Nrve_kratkrdrbe_pracrvni_p%F8ilc%9Eetrste_prr_nczam%ECstnane&novinka=2935
- (32) MIKROREGION HRUŠVANSKO. *Cyklostezky mikroregionu*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.hrusovansko.cz/cyklostezky/>
- (33) ČSÚ. *Průměrné mzdy – 2. čtvrtletí 2014*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz090514.docx>
- (34) ČSÚ. *Průměrná mzda v Jihomoravském kraji ve 2. čtvrtletí 2014*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/prumerna_mzda_v_jihomoravskem_kraji_ve_2_ctvrtleti_2014
- (35) MĚŠEC.CZ. *Sociální pojištění: K čemu slouží*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/dane/socialni-pojisteni/pruvodce/>
- (36) KARLOVARSKÝ KRAJ. *Zdravotní pojištění zaměstnanců*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://podnikatele.karlovyvary-region.eu/podnikani/1-zdravotni-pojisteni-zamestnancu>
- (37) DŮM FINANCÍ. *2014 Výpočet hrubé mzdy*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://dumfinanci.cz/pracovna/kalkulacky/vypocet-hrube-mzdy/>
- (38) PENÍZE.CZ. *Výpočet čisté mzdy 2014*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy#mzda2014>
- (39) IPODNIKATEL.CZ. *Dohody o práci mimo pracovní poměr. Dohoda o provedení práce – DPP*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Prijem-zamestnancu/dohody-o-praci-mimo-pracovni-pomer.html>
- (40) IPODNIKATEL.CZ. *Dohody o práci mimo pracovní poměr. Dohoda o pracovní činnosti – DPČ*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Prijem-zamestnancu/dohody-o-praci-mimo-pracovni-pomer/Dohoda-o-pracovni-cinnostinbsp%E2%80%93-DPC.html>

Příloha 1.

V následující tabulce si lze prohlédnout strukturu nákladů na zaměstnance a absolutní velikost jejich složek.

Tabulka 7: Složky měsíčních nákladů práce v třídění podle krajů v roce 2011

	Náklady práce celkem	v KČ/měsíc na 1 zaměstnance							
		v tom			sociální požitky	sociální náklady/výdaje		personální náklady/výdaje	daně a dotace
		přímé náklady		celkem		platby zákonného pojistného	ostatní		
	mzdy	náhrady mzdy	celkem						
Česká republika	34 005	22 014	2 426	24 439	430	8 461	403	330	-59
v tom kraje:									
Hl. m. Praha	42 117	27 117	2 935	30 052	732	10 340	565	477	-49
Středočeský	33 440	21 616	2 339	23 955	379	8 345	455	337	-30
Jihočeský	29 469	19 192	2 129	21 321	289	7 406	254	256	-58
Plzeňský	32 072	20 889	2 284	23 174	302	8 059	317	267	-46
Karlovarský	28 144	18 378	2 038	20 417	235	7 092	227	207	-35
Ústecký	30 015	19 439	2 198	21 636	297	7 547	330	268	-64
Liberecký	30 815	20 020	2 271	22 292	305	7 740	263	276	-60
Královéhradecký	29 472	19 070	2 240	21 310	279	7 381	310	252	-59
Pardubický	29 145	19 041	2 077	21 118	274	7 288	278	253	-65
Vysočina	29 534	19 174	2 172	21 346	300	7 404	287	236	-39
Jihomoravský	31 487	20 573	2 224	22 797	315	7 899	282	254	-61
Olomoucký	29 146	19 084	2 146	21 230	258	7 332	242	261	-177
Zlínský	29 200	19 068	2 085	21 153	268	7 328	272	224	-45
Moravskoslezský	31 383	20 140	2 315	22 455	336	7 839	527	306	-80

Zdroj: ČSÚ; Mzdy, náklady práce; Komentáře

(8)

„Z celkových nákladů připadlo v Jihomoravském kraji 65 % na mzdy za vykonanou práci, jedna čtvrtina nákladů na platby zákonného pojistného“ (c.d.).

Další důležitou součástí nákladů na zaměstnance jsou také výdaje spojené s přijímáním zaměstnance, náklady na školení, výdaje na pracovní oděv a další vybavu zaměstnance, apod. Především pro menší a střední podniky je důležité tyto fixní náklady neopomíjet. Kalkulace těchto výdajů na zaměstnance nebude nabídnuta. Jde o velice individuální náklady, které ale mohou být v některých odvětvích a firmách klíčové.

3.4.2. Práce vykonávané mimo hlavní pracovní poměr

Na trhu práce dnes existují i jiné formy pracovních úvazků než je hlavní pracovní poměr. Jedná se o tzv. dohody (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Z hlediska počtu hodin se jedná o zkrácené úvazky, které jsou výhodné především pro takové skupiny uchazečů, jako jsou například studenti, matky na mateřských dovolených, OZP, dlouhodobě nezaměstnaní, nezaměstnaní v předdůchodovém věku, apod. Vzhledem k přítomnosti mladé populace a nízké porodnosti v mikroregionu, lze doporučit tuto formu zaměstnání především mladým a budoucím matkám pro vytváření pozitivnější demografické situace. „Zkrácených pracovních úvazků využívalo [v Jihomoravském kraji: L. B.] 1 837 firem, při přepočtu na zaměstnance se jednalo o 26,2 tis. osob (tj. 12,1 %). Zkrácené pracovní úvazky se výrazně

týkají služeb (jedinou výjimkou je papírenský a polygrafický průmysl a také odvětví zásobování vodou, odpady). Téměř polovina všech zaměstnanců pracovala na zkrácený pracovní úvazek v odvětví obchodu, vysokých hodnot dosahovalo také vzdělávání“ (7, str. 70–71). Pro zaměstnavatele je zaměstnávání na dohodu výhodné především z hlediska daňových odvodů, které se v některých případech vůbec neprovádí. V Příloha 2 bude uvedeno několik základních kritérií dvou typů dohod.

4. Závěr

Analýza zaměstnanosti v obvodu POÚ Hrušovany nad Jevišovkou potvrzuje přítomnost vysoké celkové nezaměstnanosti, typické pro příhraniční mikroregion. Možností řešení zvyšování zaměstnanosti je v textu uvedeno mnoho, nicméně výchozím bodem pro zlepšování situace by mohla být silnější vzájemná interakce podnikatelských subjektů na straně poptávky po práci a pracujícími (popř. uchazeči o zaměstnání) na straně nabídky práce. Obec či mikroregion by měli být zprostředkovateli mezi těmito dvěma stranami (zejména pro svou poradenskou funkci), ale také se mohou, jako právnické osoby, aktivně zapojit do zaměstnávání uchazečů.

4.1. Zhodnocení situace mikroregionu

V různých dílčích statistikách nezaměstnanosti lze vidět několik pozitivních tendencí zaměstnanosti (například nízké procento nezaměstnaných absolventů škol, srovnatelné s obvodem Brno). Nicméně je třeba podotknout, že se obvod potýká s velkým počtem uchazečů na jedno volné pracovní místo a to především těch s vysokoškolským vzděláním. V mikroregionu Hrušovansko se dají kombinovat různá odvětví podnikatelských aktivit, jak tradiční rekreační a zemědělské, tak průmyslové a technologické, například v podobě výstavby průmyslových zón. Existuje mnoho druhů finančních podpor, které umožňují nastartovat rozvoj mikroregionu a s tím i zaměstnanost. Lze uvést tři hlavní instituce, které podnikatelům pomáhají rozvíjet jejich činnost: Českomoravská záruční a rozvojová banka, Agentura CzechInvest a v neposlední řadě samozřejmě také Ministerstvo práce a sociálních věcí.

4.2. Doporučení obcím (mikroregionu) a podnikatelským subjektům

Vzhledem k provedené analýze trhu práce, lze zaměstnavatelům doporučit nezabývat se problematikou uchazečů se zdravotním postižením (jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných je nízký). Naopak problém velkého počtu vysokoškolsky vzdělaných

uchazečů na jedno volné pracovní místo se zdá být velký. Řešením může být podpora a zavedení takových podnikatelských aktivit, které vyžadují pro své fungování vysoce kvalifikované pracovníky (například odvětví IT, elektrotechniky, apod.). Obce by se měly snažit zlepšit negativní tendence na straně nabídky práce. Tedy apelovat na školy, aby vedly své absolventy do praxe a budily u nich zájem o studovaný obor. Podnikatelské subjekty se mohou více propojovat a spolupracovat s veřejnou správou (úřady práce, obce), která jim může poskytnout různé typy podpor. Samozřejmě vzdělávání v oblasti účetnictví, daní a čerpání finančních podpor by mělo být pro zaměstnavatele samozřejmostí, která navíc vede k téměř zaručenému úspěchu.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Výsledky sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 pro okres Znojmo	4
Tabulka 2: Základní makroekonomické ukazatele pro Jihomoravský kraj.....	6
Tabulka 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v Jihomoravském kraji.....	8
Tabulka 4: Struktura volných míst podle vzdělání v Jihomoravském kraji.....	8
Tabulka 5: Počet uchazečů na volné pracovní místo podle vzdělání v Jihomoravském kraji ...	8
Tabulka 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy v jednotlivých odvětvích	20
Tabulka 7: Složky měsíčních nákladů práce v třídění podle krajů v roce 2011.....	21

Seznam použité literatury

- (1) ČSÚ. *Sčítání lidu domů a bytů 2011*. [online]. [cit. 2014-10-14]. Dostupné z: <http://www.scitani.cz/>
- (2) *Počet obyvatel podle pohlaví a věku k 31. 12. 2013*. [online databáze]. In *Věkové složení obyvatel v okresu Znojmo*. [cit. 2014-10-14]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/vekove_slozeni_obyvatel_v_okrese_znojmo_31_12_2013/\\$File/7_ZN_13.pdf](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/vekove_slozeni_obyvatel_v_okrese_znojmo_31_12_2013/$File/7_ZN_13.pdf), dále také ve formátu .xls
- (3) ČSÚ. *Průměrný věk obyvatelstva podle obcí Jihomoravského kraje k 1. 1. 2013*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/ktg_obyv_1/\\$File/01_2013_01.jpg](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/ktg_obyv_1/$File/01_2013_01.jpg)
- (4) ČSÚ. *Demografický vývoj v 1. pololetí 2014*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/demograficky_vyvoj_v_1_pololeti_2014
- (5) ČSÚ. *Nejnovější údaje: Jihomoravský kraj*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/krajenejnovejsi/xb>

- (6) *Průzkum zaměstnanosti k 31. 12. 2013*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=221019&TypeID=2>
- (7) *Závěrečná zpráva průzkumu*. [online]. In *Průzkum zaměstnanosti k 31. 12. 2014* [cit. 2014-09-26]. Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=221019&TypeID=2>
- (8) ČSÚ. *Náklady na pracovní sílu v Jihomoravském kraji v roce 2011*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/naklady_na_pracovni_silu_v_jihomoravskem_kraji_v_roce_2011
- (9) *Silniční a dálniční síť Jihomoravský kraj*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.rsd.cz/sdb_intranet/sdb/img/kraje/jm.jpg
- (10) *Počty traťových kolejí, systémy trakčních proudových soustav a označení podle knižního jízdního řádu*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.geografie.kvalitne.cz/soubory/koleje_kjr_2005.gif
- (11) *Plán regionálních linek*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.idsjmck.cz/mapa/Plan-site-celek.gif>
- (12) *Doprava a přeprava. Autobusová doprava*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Cestovni-sluzby/Doprava-a-preprava/Autobusova-doprava/kraj-jihomoravsky>
- (13) Informace poskytl v e-mailové konverzaci Jitka Jirků, manažerka mikroregionu Hrušovansko, 29. 8. 2014
- (14) ČMZRB, a.s. *Produkty a služby*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/produkty-a-sluzby>
- (15) ČMZRB, a.s. *Municipální úvěr v programu OBEC 2*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/produkty-a-sluzby/municipalni-uver-v-programu-obec>
- (16) ČMZRB, a.s. *Municipální úvěr v programu MUFIS 2*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/produkty-a-sluzby/municipalni-uver-v-programu-mufis-2>
- (17) ČMZRB, a.s. *Úvěr z Regionálního rozvojového fondu*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/produkty-a-sluzby/uver-z-regionalniho-rozvojoveho-fondu>
- (18) ČMZRB, a.s. *M-záruka za úvěr v programu ZÁRUKA*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/produkty-a-sluzby/zaruka-za-uver-v-programu-zaruka-pro-male-podnikatele>
- (19) CZECHINVEST. *Investiční pobídky*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-nove>
- (20) CZECHINVEST. *Podpora podnikání: Investiční pobídky... Vaše brána k prosperitě*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/data/files/ipo-brozura-obalka-cz-cervenec-2014-final-3297.pdf>
- (21) MIKROREGION HRUŠOVANSKO. *Hevlín*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.hrusovansko.cz/obec-mikroregionu/hevlin/>
- (22) HRUŠOVANY NAD JEVIŠOVKOU. [online databáze]. In *Rozpočet města Hrušovany nad Jevišovkou*. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.hrusovany.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=4880&id_dokumenty=3107
- (23) CZECHINVEST. *Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/operacni-program-podnikani-a-inovace-pro-konkurenceschopnost>
- (24) CZECHINVEST. *COSME 2014-2020*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/cosme-2014-2020>
- (25) CZECHINVEST. *Nové výzvy v programu na podporu konkurenceschopnosti malých a středních firem COSME*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/nove-vyzvy-v-programu-na-podporu-konkurenceschopnosti-malych-a-strednich-firem-cosme>
- (26) ENTERPRISE EUROPE NETWORK. *Financování*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.enterprise-europe-network.cz/cs/financovani/podnikove-analyzy/financovani>
- (27) NÁRODNÍ PORTÁL PRO EVROPSKÝ VÝZKUM. *Horizont 2020*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.evropskyvyzkum.cz/cs/nastroje-spoluprace/ramcove-programy/horizont2020>
- (28) Informace poskytl v e-mailové konverzaci Jana Langová, odborný pracovník APZ ÚP Znojmo, 29. 9. 2014

- (29) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Zaměstnanost 2014-2020*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>
- (30) Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- (31) MĚSTO LETOHRAD. *Nové krátkodobé pracovní příležitosti pro nezaměstnané*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.letohrad.eu/?navez=Nrve_kratkrdrbe_pracvni_p%F8ilc%9Eetrste_prr_nczam%ECstnane&novinka=2935
- (32) MIKROREGION HRUŠVANSKO. *Cyklostezky mikroregionu*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.hrusovansko.cz/cyklostezky/>
- (33) ČSÚ. *Průměrné mzdy – 2. čtvrtletí 2014*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz090514.docx>
- (34) ČSÚ. *Průměrná mzda v Jihomoravském kraji ve 2. čtvrtletí 2014*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/prumerna_mzda_v_jihomoravskem_kraji_ve_2_ctvrtleti_2014
- (35) MĚŠEC.CZ. *Sociální pojištění: K čemu slouží*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/dane/socialni-pojisteni/pruvodce/>
- (36) KARLOVARSKÝ KRAJ. *Zdravotní pojištění zaměstnanců*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://podnikatele.karlovyvary-region.eu/podnikani/1-zdravotni-pojisteni-zamestnancu>
- (37) DŮM FINANCÍ. *2014 Výpočet hrubé mzdy*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://dumfinanci.cz/pracovna/kalkulacky/vypocet-hrube-mzdy/>
- (38) PENÍZE.CZ. *Výpočet čisté mzdy 2014*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy#mzda2014>
- (39) IPODNIKATEL.CZ. *Dohody o práci mimo pracovní poměr. Dohoda o provedení práce – DPP*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Prijem-zamestnancu/dohody-o-praci-mimo-pracovni-pomer.html>
- (40) IPODNIKATEL.CZ. *Dohody o práci mimo pracovní poměr. Dohoda o pracovní činnosti – DPČ*. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Prijem-zamestnancu/dohody-o-praci-mimo-pracovni-pomer/Dohoda-o-pracovni-cinnostinbsp%E2%80%93-DPC.html>

Příloha 1

Z hrubé mzdy lze vypočítat tzv. superhrubou měsíční mzdu, tedy hrubou mzdu zvýšenou o odvody zaměstnavatele na zaměstnance.

Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění.

- Pojistné na sociální pojištění: „...25 % (26 % u speciálního režimu zaměstnavatelů do 25 zaměstnanců)
 - 21,5 % na důchodové pojištění
 - 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti

- 2,3 % na nemocenské pojištění (dobrovolně lze zvolit i 3,3 % u zaměstnavatelů o velikosti do 25 zaměstnanců ...)“ (35, některé pasáže tučné v originále).
- Pojistné na zdravotní pojištění činí pro zaměstnavatele 9 % z hrubé měsíční mzdy (36).

Tedy celkově 34 % hrubé měsíční mzdy zaplatí zaměstnavatel na pojistném za svého zaměstnance. Dle internetové kalkulačky v ČR „superhrubá“ mzda (z průměrné hrubé měsíční mzdy 25 500,- Kč) činí 34 200,- Kč. V Jihomoravském kraji zaměstnavatel vyplatí měsíčně na jednoho zaměstnance 32 900,- Kč („superhrubá“ mzda z hrubé mzdy 24 537,- Kč) (37). Pomocí výše zmiňované kalkulačky spočítáme náklady zaměstnavatelů na zaměstnance („superhrubou“ měsíční mzdu) v odvětvích uvedených v kapitole 3.4.1.

Tabulka 8: „Superhrubé“ měsíční mzdy v jednotlivých odvětvích

2. čtvrtletí 2014

předběžné údaje

odvětví	„superhrubá“ měsíční mzda [Kč]
Zpracovatelský průmysl	34 600
Informační a komunikační činnosti	62 100
Profesní, vědecké a technické činnosti	43 200
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	27 900
Ubytování, stravování a pohostinství	18 900

Původní zdroj: ČSÚ

(33, soubor .xls, přepočteno autorkou)

Mzdové náklady zaměstnavatelů jsou tedy zvýšeny o více než 1/3 uváděných hrubých měsíčních mezd. Pro lepší přehled zaměstnavatele, lze uvést analogicky náklady na zaměstnance za jeden kalendářní rok. V celorepublikovém průměru vyplatí zaměstnavatel na mzdách a mzdových odměnách až 410 400,- Kč/rok. V Jihomoravském kraji je to 394 800,- Kč/rok (výpočet z měsíčních údajů uvedených výše). Vzhledem k těmto nákladům, se často zaměstnavatelé snaží snížit mzdový výměr, ze kterého se odvádí zdravotní a sociální pojištění, a to zvyšováním jiných druhů benefitů a odměn, které se nepočítají do zdanitelného základu.

Zaměstnavatel by měl mít také na paměti, že naopak čistá mzda zaměstnance s například dvěma dětmi je v průměru asi 86 % hrubé mzdy. V Jihomoravském kraji tedy zaměstnanec měsíčně dostane pouze 21 207,- Kč (hrubá mzda 24 537,-), což je pouhých 64 %

„superhrubé“ mzdy zaplacené zaměstnavatelem (38). Je otázkou, zda bude zaměstnanec za tuto čistou mzdu ochoten vstoupit do pracovního poměru.

Příloha 2

„...Dohoda o provedení práce – DPP [...]

... [D]ohoda nezakládá účast na nemocenském pojištění zaměstnanců, tudíž se neodvádí pojistné na sociální zabezpečení. Dohoda o provedení práce taktéž nezakládá účast na zdravotním pojištění, [...]. Od ledna 2012 však tato podmínka platí pouze u DPP, u kterých vyplacená měsíční částka nepřekročí 10 000,- Kč. Z dohod nad 10 000 korun měsíčně musí zaměstnanec či zaměstnavatel odvádět sociální a zdravotní pojištění. [...] U těchto zaměstnanců navíc přibyla povinnost rozvrhnout pracovní dobu (pro případ pracovní neschopnosti) a také vydat po skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání. [...]

Dohodu o provedení práce může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem, jestliže předpokládaný rozsah práce není vyšší než 300 hodin v kalendářním roce. Srážková daň se od roku 2014 uplatňuje pouze u příjmů z dohody o provedení práce (nikoliv tedy u příjmů z pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti), a to tehdy, pokud úhrnná výše těchto příjmů u jednoho plátce nepřesáhne za kalendářní měsíc 10 tisíc Kč (místo nynějších 5 tisíc Kč)“ (39, některé pasáže tučně v originále, hypertextové odkazy odstraněny autorkou).

„...Dohoda o pracovní činnosti – DPČ [...]

Dohoda o pracovní činnosti je specifický vztah, kdy za rok nesmí délka práce v součtu překročit polovinu normální roční délky pracovní doby, příp. po dobu trvání této dohody nesmí překročit polovinu normální pracovní doby za srovnatelné období. Z hlediska daňového se odvádí záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti (obdobně jako u běžného pracovního poměru). Srážku a odvod provede zaměstnavatel. [...] Pracovníci činní na základě dohody o pracovní činnosti:

- jsou nemocensky pojištěni v kalendářních měsících, ve kterých dosáhnou započitatelného příjmu za výkon práce, případně funkce, alespoň 2 500 Kč
- zaměstnání nemá charakter nahodilého jednorázového zaměstnání, tzn. že trvá déle než 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Sjednaný rozsah pracovní doby nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Pokud nejsou splněny tyto dvě podmínky, není zaměstnanec nemocensky pojištěn, a tudíž se neodvádí pojistné na sociální zabezpečení. [...]

Zaměstnavatel je povinen přihlašovat a odhlašovat zaměstnance [u zdravotní pojišťovny: L. B.] na dobu, po kterou vykonává činnost na základě dohody o pracovní činnosti“ (40, některé pasáže tučně v originále, hypertextové odkazy odstraněny autorkou).

Je třeba upozornit na časté aktualizace kritérií těchto dohod. Výše uvedená kritéria tak nemusí být platná i pro nadcházející rok 2015.