

**Univerzita Pardubice  
Fakulta Ekonomicko-správní**

**Vývoj zaměstnanosti v malých a středních podnicích**

**Denisa Libnarová**

**Bakalářská práce  
2019**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2019/2020

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Denisa Libnarová**  
Osobní číslo: **E16832**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management podniku: Management malých a středních podniků**  
Téma práce: **Vývoj zaměstnanosti v malých a středních podnicích**  
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

### Zásady pro vypracování

Cílem práce je identifikovat faktory ovlivňující vývoj počtu zaměstnanců v malých a středních podnicích v ČR.

Osnova:

- Stanovení metod zpracování bakalářské práce.
- Teoretické vymezení problematiky MSP se zaměřením na bariéry a podporu podnikání.
- Charakteristika současného stavu vývoje počtu a zaměstnanosti MSP v ČR.
- Analýza faktorů ovlivňující vývoj počtu zaměstnanců v MSP v ČR.
- Shrnutí výsledků a návrh doporučení pro zlepšení současného stavu.
- Formulace závěrů.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BRODSKÝ, Z., STRÍTESKÁ, M. Malé a střední podnikání: distanční opora. Vyd. 2. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2010. ISBN 978-80-7395-346-1.  
MARTINOVIČOVÁ, D., KONEČNÝ, M., VAVŘINA, J. Úvod do podnikové ekonomiky. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5316-4.  
ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 207 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4151-2.  
VEBER, J., SRPOVÁ, J. Podnikání malé a střední firmy. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012, 332 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4520-6.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Michaela Strítěská, Ph.D.**  
Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **25. června 2019**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. listopadu 2019**

L.S.

---

**doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.**  
děkanka

---

**doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.**  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 25. června 2019

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval/a samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil/a, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 11. 2019

Denisa Libnarová

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Ráda bych poděkovala Ing. Michaele Kotkové Stříteské, Ph.D. za cenné rady a věcné připomínky, kterými přispěla při zpracování této bakalářské práce.

## **ANOTACE**

Předmětem bakalářské práce je popis vývoje zaměstnanosti v malých a středních podnicích a analyzování faktorů, které na zaměstnanost malých a středních podniků působí. Práce se zabývá sběrem dat a jejich vyhodnocením. Cílem práce je identifikovat faktory ovlivňující vývoj počtu zaměstnanců v malých a středních podnicích v České republice.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

zaměstnanost, malé a střední podniky, vývoj, faktor

## **TITLE**

Development of employment in small and medium sized companies

## **ANNOTATION**

*The subject of this thesis is a description of the development of employment in small and medium-sized enterprises and the analysis of factors that affect the employment of small and medium-sized enterprises. The work deals with data collection and their evaluation. The aim of this work is identify factors influencing the development of the number of employees in small and medium-sized enterprises in the Czech Republic.*

## **KEYWORDS**

employment, small and medium business, development, factor

# OBSAH

ÚVOD.....	10
<b>1. TEORETICKÉ VYMEZENÍ PROBLEMATIKY MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ</b>	<b>12</b>
1.1. PŘEHLED DEFINIC MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKU.....	12
1.2. VÝZNAM MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ V EKONOMICE A JEJICH PŘÍNOS.....	14
1.3. PRÁVNÍ FORMY MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ .....	16
1.3.1. Podnikání fyzické osoby.....	16
1.3.2. Podnikání právnických osob.....	17
1.4. BARIÉRY PODNIKÁNÍ V MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNICÍCH.....	21
1.5. PODPORA MALÉHO A STŘEDNÍHO PODNIKÁNÍ.....	22
<b>2. FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKÁNÍ .....</b>	<b>24</b>
2.1. VNITŘNÍ FAKTORY.....	25
2.1.1. Strategie.....	25
2.1.2. Kultura.....	25
2.1.3. Struktura .....	26
2.2. VNĚJŠÍ FAKTORY .....	26
2.2.1. Faktory makroprostředí .....	26
2.2.2. Činitelé mezoprostředí.....	29
2.2.3. Podpora podnikání.....	29
2.2.4. Podpora MSP z vládních prostředků .....	30
2.2.5. Ostatní formy podpory pro MSP v ČR.....	30
<b>3. POPIS UDÁLOSTÍ V ČR A VE SVĚTĚ .....</b>	<b>31</b>
3.1. FAKTORY MAKROPROSTŘEDÍ.....	31
3.1.1. Politické a právní podmínky.....	31
3.1.2. Obchodní praktiky .....	34
3.1.3. Dostupnost kapitálu.....	35
3.1.4. Kulturní aspekty .....	35
3.1.5. Demografie a zaměstnanost.....	36
3.1.6. Přírodní vlivy.....	36
3.2. PODPORA PODNIKÁNÍ.....	37
3.2.1. Přehled podpor MSP v roce 2005.....	37
3.2.2. Operační Programy.....	38
3.2.3. Koncepce podpory MSP na období 2014-2020.....	39
<b>4. ANALYTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>40</b>
4.1. VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANCŮ V MSP.....	40
4.2. ZÁVISLOST ZAMĚSTNANOSTI MSP NA POČTU MSP.....	41
4.3. VLIV FAKTORŮ NA ZAMĚSTNANOST MSP.....	45
4.3.1. Vliv vstupu ČR do EU.....	45
4.3.2. Vliv podpory podnikání a přírodních vlivů .....	46
4.3.3. Vliv hospodářské krize .....	47
4.3.4. Vliv snižování právních bariér vládou.....	49
4.3.5. Vliv dostupnosti kapitálu.....	50
4.3.6. Vliv koncepce podpory MSP na období 2014-2020 .....	51
4.3.7. Vliv obchodních praktik ČR a kulturních aspektů .....	51
4.3.8. Vliv politických a právních změn.....	51
4.3.9. Vliv demografie.....	52
<b>5. SHRUTÍ VÝSLEDKŮ A NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....</b>	<b>54</b>
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>56</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>57</b>

## SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1: Kurz akcií banky Lehman Brothers (hodnoty v USD) .....	32
Obrázek 2: Vývoj cizinců žijících na území Česka podle typu pobytu od roku 1985 .....	35
Obrázek 3: Vývoj počtu zaměstnanců MSP .....	41
Obrázek 4: Vývoj počtu MSP v ČR .....	42
Obrázek 5: Vývoj počtu MSP v návaznosti na roky a kraje.....	43
Obrázek 6: Graf závislosti zaměstnanosti MSP na počtu MSP.....	44
Obrázek 7: Poměr zaměstnanců v MSP v jednotlivých odvětvích v roce 2004.....	45
Obrázek 8: Počet zaměstnanců MSP v jednotlivých odvětvích .....	46
Obrázek 9: Vývoj počtu zaměstnanců MSP a celkového počtu zaměstnanců ČR.....	47
Obrázek 10: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR .....	48
Obrázek 11: Vývoj počtu zaměstnanců MSP v jednotlivých odvětví.....	49
Obrázek 12: Vliv úvěrů na zaměstnanost MSP .....	50
Obrázek 13: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR.....	52
Obrázek 14: Věková struktura obyvatel ČR v čase.....	53
Tabulka 1: Obchodní společnosti .....	18
Tabulka 2: Hodnocení bariér dle ČSÚ .....	21
Tabulka 3: Faktory MSP dle Cooney a Malinen .....	24
Tabulka 4: Struktura podpor malých a středních podniků v roce 2005 .....	37
Tabulka 5: Počet zaměstnanců MSP od roku 2004 do roku 2008.....	46
Tabulka 6: Vývoj počtu zaměstnanců MSP od roku 2009 do roku 2012.....	50
Tabulka 7: Vývoj počtu zaměstnanců od roku 2014 do roku 2017.....	51
Tabulka 8: Vyhodnocení faktorů.....	54



## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

AP	Akční plán na podporu malých a středních podniků
ČMZRB	Českomoravská záruční a rozvojová banka
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	Daň z přidané hodnoty
EET	Elektronická evidence tržeb
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
GDPR	General data protection regulation
HDP	Hrubý domácí produkt
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MSP	Malé a střední podniky
OP LZZ	Operační program lidských zdrojů a zaměstnanosti
OP	Operační program
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PO	Právnícká osoba
Sb.	Sbírka zákonů
SROP	Společný regionální operační program
SVČ	Samostatnou výdělečnou činnost
VB	Velká Británie

## ÚVOD

Malé a střední podniky (dále jen MSP) jsou významnou součástí každé vyspělé ekonomiky. Pro společnost jsou MSP důležité hlavně z hlediska zaměstnanosti a ekonomického vývoje společnosti jako celku. Tento sektor tvoří významnou hnací sílu podnikatelské sféry. Vytváří inovace, konkurenceschopnost a nová pracovní místa (MPO, 2018). Počet zaměstnanců v malých a středních podnicích se neustále mění, a to z důvodu působení mnoha faktorů. **Cílem bakalářské práce je** identifikovat faktory ovlivňující vývoj počtu zaměstnanců v malých a středních podnicích v České republice (dále jen v ČR).

První kapitola se bude zabývat různými definicemi pro MSP a pohledy jednotlivých autorů a organizací na tuto problematiku. Výsledkem pak bude výběr definice, která bude uplatňována v této bakalářské práci. Dále se kapitola zaměří na postavení MSP v ekonomice a jejich význam. Budou zde popsány přínosy, které podniky přinášejí. Následně budou podniky rozděleny dle právních forem a blíže charakterizovány jejich výhody a nevýhody. Mimo jiné zde budou uvedeny bariéry podnikání malých a středních podniků, na které naváže podpora MSP.

Druhá kapitola se zaměří na faktory, které MSP ovlivňují. Tyto faktory budou rozděleny na vnější a vnitřní. Z důvodu velkého množství faktorů, které mají na MSP vliv, budou v této práci zmíněny pouze ty faktory, které jsou v literatuře nejčastěji citované (Malé a střední podniky: konkurence a aliance v Evropské unii, Malé a střední podnikání, Vnitřní faktory ovlivňující malé a střední podnikání, Případová studie Moravskoslezského kraje, Podnikání malé a střední firmy, Úvod do podnikové ekonomie, Personalistika pro malé a střední firmy, Činitelé podněcující a tlumící zakládání a rozvoj malých a středních podniků v České republice jako členské zemi Evropské unie).

Kapitola tedy bude rozdělena do dvou velkých skupin. Na vnitřní faktory, které podnikatel může ovlivnit a které jsou velice individuální, a proto ve větším měřítku těžce analyzovatelné. A vnější faktory, které musí podnikatel přijmout. Tyto faktory mohou představovat jak hrozby, tak příležitosti.

Popis důležitých událostí České ekonomiky bude obsahem kapitoly číslo tři. Jedním z největších milníků naší ekonomiky bude uveden rok 2004, kdy ČR vstoupila do EU. Tímto rokem bude analytická část práce zahájena a naváže na něj události dalších let. Kapitola bude mimo jiné obsahovat aktuální popis demografie a zaměstnanosti v ČR, který by mohl ovlivnit zaměstnanost MSP v budoucnu.

Čtvrtá kapitola se již bude věnovat samostatnému zpracování údajů. Veškerá data, která budou v práci použita, jsou zveřejněna Českým statistickým úřadem (dále jen ČSÚ) nebo Ministerstvem průmyslu a obchodu (dále jen MPO). Kapitola je rozdělena do více částí, kdy v první části bude analyzován vývoj počtu zaměstnanců MSP v časovém období. Analýza začíná rokem 2004, kdy ČR vstoupila do Evropské unie (dále jen EU). Tato událost je v této práci považována za první faktor, který zaměstnanost MSP v ČR ovlivnil. Práce bude zakončena rokem 2017, který je posledním rokem zveřejněných údajů MPO. Budou zde zdůrazněny roky s největší, a naopak nejmenší zaměstnaností MSP.

Následně bude analyzován počet MPS v časovém období od 2004 do 2017. Zde se práce zaměří na závislost počtu MSP na počtu zaměstnanců MSP v daném časovém období. V další části budou analyzovány události, které jsou uvedené v třetí kapitole této práce. Zde bude práce zkoumat vliv těchto faktorů na zaměstnanost MSP.

Poslední a nejdůležitější částí práce bude vyhodnocení faktorů, které ovlivnily zaměstnanost MSP v průběhu let. Práce bude zakončena doporučením, pro efektivní podporu zaměstnanosti MSP v ČR.

# **1. TEORETICKÉ VYMEZENÍ PROBLEMATIKY MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ**

V rámci této kapitoly budou uvedeny přehledy různých definic malých a středních podniků od jednotlivých autorů či organizací, jejich postoje a názory. Následně zde bude uvedena definice, která bude uplatňována v celé bakalářské práci.

V druhé části bude popsáno postavení malých a středních podniků v ekonomice, které je velice důležité. Bude zde charakterizován jejich význam a podrobněji rozepsány přínosy.

V rámci třetí části budou podniky rozděleny dle právních forem. Podniky zde budou rozděleny do dvou základních skupin a následně blíže popsány. Podnikání je také spjato s řadou bariér, na které se zaměří čtvrtá část této kapitoly a následně naváže poslední část, která se zaměří na podporu MSP.

## **1.1.Přehled definic malého a středního podniku**

Vladimír Němec (1995) charakterizuje podnik jako soubor hmotných, osobních i nehmotných složek podnikání. Jako hmotné složky uvádí například pozemky, budovy nebo stroje. Osobními složkami označil pracovníky, kteří v podniku pracují. Finance a různá práva pak označil složkami nehmotnými.

Podnikání, dle nového občanského zákoníku (2012), můžeme definovat jako neustále se opakující činnost v určitém časovém období. Jako podnikání lze označit i provoz lyžařského centra či plaveckého bazénu přesto že se nejedná a celoroční práci. Podnikatel má svobodu rozhodování a sám rozhoduje o své činnosti. Každý podnik je nutné jednoznačně označit buď názvem podniku, nebo svým jménem a příjmením. Povinností každého podnikatele je plnit své závazky a dané normy. Cílem každého podniku je dosáhnout zisku (David Šetek, 2014).

Vymezení velikosti podniku není jednoznačné. Vždy zde záleží, kdo podnik posuzuje a na základě jakých kritérií podnik hodnotí. Jedním z důležitých faktorů je počet zaměstnanců ve firmě. Od tohoto ukazatele se nadále odvíjí personální politika a velikost financí, které jsou nutné pro rozvoj či stabilizaci podniku.

Jedno ze stanovisek určila statistika, která vychází z podkladů statistického úřadu EU. Rozdělila firmy na základě počtu zaměstnanců do tří skupin.

- Malé podniky, jsou podniky do 20 zaměstnanců.

- Střední podniky, jsou podniky od 21 do 100 zaměstnanců.
- Velké podniky, jsou podniky od 101 a více zaměstnanců (J.E. Evangelu, D. Hamalová a spol., 2013).

Je však nutné poukázat, že podniky a podnikatelé, kteří mají méně než 20 zaměstnanců, nemají všeobecnou statistickou povinnost. Proto jsou tyto podnikatelské subjekty určeny výběrovým způsobem (J. Veber, J. Srpová, 2005).

Dále existují definice, které se opírají o více kritérií, jako jsou roční obrat, výše aktiv a nezávislost.

Jedna z nejužitečnějších definic MSP je dle Nařízení Evropské komise č. 364/2004, kterou ve své knize uvádí i Leo Vodáček a Olga Vodáčková (2004).

- „*Mikrofirma je firma do 10 zaměstnanců s obratem nebo celkovou bilancí do 2 mil. euro,*
- *Malá firma je firma do 50 zaměstnanců a obratem nebo celkovou bilancí do 10 mil. euro,*
- *Střední firma je firma do 250 zaměstnanců s obratem do 50 mil. euro nebo celkovou bilancí do 43 mil. euro“ (Brodský, Strítěská, 2006).*

V České republice je toto dělení také velice oblíbené. Jelikož je v definici uvedena měna eura, vychází se podle platného kurzu k euru. „*Korunový ekvivalent se stanovuje vynásobením částek uvedených v eurech kurzem stanoveným Evropskou centrální bankou pro poměr mezi eurem a korunou k 31.12. roku předcházejícímu roku podání žádosti“ (Vojík, 2009).* Evropská komise z roku 1996 č. 96/280/EC doplnila toto vymezení o kritérium u definice malých a definice středních podniků, které říká, že může být maximálně 25 % kapitálu a vlastnických práv ve vlastnictví podniku, který nespĺňuje definici MSP (Vojík, 2009).

Stanovení počtu zaměstnanců a finanční veličiny, které určují velikost podniku, jsou údaje vztahující se k poslednímu uzavřenému zdaňovacímu období vypočítané za období jednoho kalendářního roku (Czechinvest, 1994-2019).

Další definici uvedla Česká správa sociálního zabezpečení, která rozdělila podniky na dvě skupiny, a to na malé organizace do 25 zaměstnanců a velké organizace nad 25 zaměstnanců. Eurostat zase dělí podniky na malé do 20 zaměstnanců a střední do 100 zaměstnanců (Vojík, 2009).

Definice MSP Ministerstva Průmyslu a obchodu, z kterého práce bude čerpat velké množství dat, vychází z Nařízení komise (ES). č. 800/2008, které zastává stejná kritéria, jako výše zmíněné Nařízení Evropské komise č. 364/2004.

V rámci této bakalářské práce bude uplatněna definice od J. Vebera a kol. (2012), která zjednodušuje celé dělení pouze na kritérium počtu zaměstnanců, které je na pragmatickém a logickém základu:

- *Mikropodnik- 1-9 pracovníků*
- *Malý podnik- 10-49 pracovníků*
- *Střední podnik -50-249 pracovníků.*

Podniky s 250 pracovníky a více jsou řazeny do velkých podniků (Evangelu, Hamalová a spol., 2013).

Definicí pro malé a střední podniky je velice mnoho, avšak veškeré definice pojí ukazatel počtu zaměstnanců, který lze na základě tohoto průzkumu chápat jako stěžejní. Dále zde lze pozorovat různý počet skupin členění, kdy někteří autoři dělí MSP na tři skupiny (mikropodniky, malé podniky, střední podniky) a někteří pouze na skupiny dvě (malé a střední podniky), od toho se také liší hranice, která dělí podniky dle velikosti.

## **1.2. Význam malých a středních podniků v ekonomice a jejich přínos**

Malé a střední podniky (MSP) jsou hnacím motorem pro národní hospodářství. Vytváří nová pracovní místa a rozvíjí jednotlivé obce, města a regiony. Díky MSP se zvyšuje dynamika trhu. Dokáží absorbovat velké množství pracovní síly z velkých podniků, čímž přispívají ke stabilizaci ekonomického systému.

Jedná se o 99 % společností v Evropské unii (EU), které poskytují dvě třetiny pracovních míst v soukromém sektoru a tvoří více než polovinu celkové přidané hodnoty vytvářené podniky v EU. V roce 2015 bylo zaevidováno 23 milionů MSP, které zaměstnávaly okolo 90 milionů osob (Frédéric Gouardères, 2019).

V České republice tvoří MSP (podle kritérií EU pro velikost podniku) 99,8 % veškerých českých podniků. (Vodáček, Vodáčková, 2004).

Přínos MSP Brodský a Stříteská (2006) rozdělili do dvou skupin, a to na ekonomické a sociální přínosy.

Za ekonomické přínosy MSP lze označit:

- Flexibilitu, kterou představuje rychlé přizpůsobení k tržnímu prostředí. MSP při porovnání s velkými korporacemi mnohem citlivěji reagují na potřeby svých

zákazníků a změny ekonomických podmínek, jelikož nemají výrobní ani ekonomickou setrvačnost (Vojík, 2009).

- Protipól monopolu označované také jako zdravé konkurenční prostředí. Je ovšem známo, že mnoho MSP obchoduje právě s velkými podniky jako jejich subdodavatelé, a to hlavně v automobilovém průmyslu (Veber, Srpová, 2008).
- Zdroj inovací, což je nezbytnou podmínkou pro přežití na trhu. MSP mají větší prostor pro individuální iniciativu než velké podniky. V. Vojík (2009) ve své knize Podnikání malých a středních podniků na jednotném trhu EU uvádí, že ve 20. století MSP vytvořily 60 % všech významných vynálezů.
- Tvorbu pracovních míst, velký počet zaměstnanců může být v době hospodářské recese pro velké firmy nadbytečný, a tak dochází k jejich propouštění. V ten moment dochází k možnosti založit si vlastní menší firmu, která je vůči hospodářským krizím více imunní než velké podniky (Brodský, Stříteská, 2006).

Jak říká Veber ve své knize Podnikání malé a střední firmy (2008), společenským přínosem MSP je garance nejběžnější svobody, která dává občanům příležitost uplatnit jejich dovednosti. Lidé, kteří se rozhodnou podnikat, jsou nuceni k velké zodpovědnosti. Jakýkoliv neúspěch či omyl znamená osobní prohru a nenaplnění jejich vlastních cílů.

Dalším přínosem MSP je schopnost stabilizovat společnost, jelikož jakákoli politická nejistota nebo radikální proudy pro ně představují rizika. Typickým rysem je vlastnictví tuzemských subjektů a reprezentace místního kapitálu. MSP bývají velice svázané s regionem, ve kterém obchodují. Majitelé těchto podniků většinou v daných regionech bydlí, zaměstnávají místní občany a sponzorují okolní společenské a charitativní akce. Dotvářejí tak i obraz měst a vesnic a reprezentují tak i jejich kulturu a tradici (Brodský, Stříteská, 2006).

Stejným pohledem na situaci nahlíží i J. Veber, který říká, že typickou cestou ekonomicky oživit region, je podpořit rozvoj malých a středních firem na daném místě. Drobní podnikatelé, jako jsou například kavárny a krámky, dotvářejí urbanizaci měst (Veber, Srpová 2008).

Význam MSP je prokazatelný, jak na území ČR, tak i v celé EU. MSP představují ekonomickou, politickou a sociální stabilitu, a proto je důležité MSP neustále podporovat. Většina autorů uvádí jako hlavní význam zdroj pracovních míst a flexibilitu podniku, díky které dokáží MSP fungovat i za hospodářské recese.

### 1.3.Právní formy malých a středních podniků

Každý občan má dle Listiny práv a svobod právo podnikat. V moderních ekonomikách začíná být trendem právně nezasahovat do hospodaření podniku. Vždy je však důležité dbát na právní rámec země. V ČR je nutné se řídit těmito předpisy:

- „zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 455/ 1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů“ (Martinovičová, Konečný, 2014).

Většina MSP podniká na vnitrostátní úrovni, avšak jsou ovlivněny mnoha právními předpisy EU v nejrůznějších oblastech. Například zdaněním, hospodářskými soutěžemi nebo právem obchodních společností.

Pro podnikatele je velice důležité vybrat správnou formu podnikání. Je nutné zvážit přednosti a nedostatky každé právní formy, tak aby podnik efektivně fungoval v měnících se podmínkách. Naskytují se dvě možnosti:

- podnikání fyzické osoby (FO)
- podnikání právnické osoby (PO) (Němec, 1995).

#### 1.3.1. Podnikání fyzické osoby

Individuálního podnikatele lze označit jako osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ). Dle zákona č. 155/1995 Sb. O důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů se za OSVČ považuje osoba, která:

- „vykonává **samostatnou výdělečnou činnost** nebo
- *spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů, lze na ni rozdělovat příjmy a výdaje dosažené výkonem této činnosti a ukončila povinnou školní docházku a dosáhla aspoň 15 let věku.*  
*Za samostatnou výdělečnou činnost (SVČ) vykonávanou na území České republiky se považuje i samostatná výdělečná činnost prováděná mimo území ČR, jestliže je vykonávána na základě oprávnění k výkonu takové činnosti vyplývajícího z právních předpisů ČR“ (Brodský, Strítěská, 2006).*



### **Samostatná výdělečná činnost je definována jako:**

- podnikání v zemědělství, hospodaření v lesích, vodních plochách, je-li osoba evidovaná dle zvláštního zákona,
- „*provozování živnosti na základě oprávnění provozovat živnost podle zvláštního zákona (č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání)*“
- *činnost společníka veřejné obchodní společnosti či komplementáře komanditní společnosti vykonávaná pro tuto společnost (obchodní zákoník, 1991)*“ (Brodský, Stříteská, 2006).
- umělecká činnost nebo tvůrčí činnost na základě autorskoprávních vztahů,
- vykonání nezávislého povolání, které není živností ani podnikáním podle zvláštních předpisů (sportovec)
- „*výkon jiných činností, vykonaných vlastním jménem, samostatně a soustavně a na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku. Mezi výkon těchto činností se nepovažuje pronájem nemovitostí (jejich částí) a movitých věcí*“ (Brodský, Stříteská, 2006).

Výhoda této právní formy je její rychlé a jednoduché založení, jelikož není zatížena velkým počtem formálních povinností a nepožaduje vysoké počáteční náklady. Na druhou stranu tato právní forma má veliké riziko z hlediska neomezeného ručení podnikatele a sazba daně z příjmů je výrazně vyšší než u právnických osob (Brodský, Stříteská, 2006).

Dále se podnikání fyzických osob dělí na fyzické osoby podnikající samostatně na základě živnostenského nebo jiného oprávnění a na sdružení fyzických osob, což je určitá smluvní spolupráce FO na základě smlouvy o sdružení.

### **1.3.2. Podnikání právnických osob**

Všechny právnické osoby mají povinnost se zapsat do obchodního rejstříku. Podnikání právnických osob můžeme rozdělit do dvou skupin, obchodní společnosti a družstva, jelikož družstva jsou zakládány i za neziskovým účelem. Obchodní společnosti se dále dělí na osobní a kapitálové. Do osobních můžeme zařadit veřejnou obchodní společnost a komanditní společnost. Na druhé straně kapitálové společnosti zahrnují společnost s ručením omezeným a akciovou společnost.

#### **Družstvo**

Družstvem se rozumí společenství neuzavřeného počtu osob, které bylo založeno za účelem podnikání či zajištění sociálních, hospodářských a jiných potřeb členů. Nejmenším počtem pro založení družstva je pět osob, ovšem existuje výjimka, jestliže jsou alespoň dva z členů právnickými osobami. Družstvo ručí za své závazky celým svým majetkem, ovšem jednotliví

členové za tyto závazky v obecné rovině neručí, pokud není zapsaná změna ve stanovách družstva.

Souhrn veškerých členských vkladů tvoří základní kapitál. Statutární orgán se nazývá představenstvo, ovšem nejvyšším orgánem je členská schůze družstva, která může volit a odvolávat jednotlivé členy představenstva. Dále rozhoduje o využití případného zisku, či ztráty a mnoha dalších záležitostech. Veškerou činnost družstva kontroluje kontrolní komise, která dále projednává i možné stížnosti svých členů.

Mezi výhody této právní formy patří jednoduchost přijímání a vystupování jednotlivých členů. Tato forma může být založena i za jinými účely, než je podnikání. Na druhou stranu je omezena počtem osob pro založení. Tyto osoby následně vytvářejí fond, který nelze dělit (Brodský, Stříteská, 2006).

V následující tabulce budou blíže popsány obchodní společnosti.

**Tabulka 1: Obchodní společnosti**

<b>obchodní společnosti</b>				
	<b>kapitálové společnosti</b>		<b>osobní společnosti</b>	
název	<b>společnost s ručením omezeným</b>	<b>akciová společnost</b>	<b>veřejná obchodní společnost</b>	<b>komanditní společnost</b>
označení	spol. s r.o., s.r.o.	akc.spol., a.s.	veř. obch. spol., v.o.s.	kom. spol., k.s.
zakladatelé	minimálně 1 osoba	minimálně 1 PO nebo 2 FO	2 osoby	komplementář a komanditista
základní kapitál	1 Kč	bez veřejné nabídky akcií 2 mil. Kč s veřejnou nabídkou akcií 20 mil. Kč	neomezen	neomezen
ručení	omezeně, majetkem společnosti	společnost ručí celým svým majetkem, akcionáři neručí	neomezeně, všichni ručí celým svým majetkem	komplementáři celým svým majetkem, komanditista do výše svého nesplaceného vkladu
orgány	valná hromada, jednatelé-stat.org., dozorčí rada	valná hromada, představenstvo, dozorčí rada	Společníci	komplementář-statutární orgán
rozdělení zisku	poměrem velikosti obchodního podílu společníků	valná hromada rozhodne	rovným dílem	dle poměru stanoveném dle spol. smlouvy, jinak na polovinu

*Zpracování: vlastní*

Při výběru právní formy je nutné určit si správná kritéria. Jedno z hlavních kritérií může být minimální velikost základního kapitálu, kterou vyžaduje zákon, nebo počet osob potřebných k založení podniku. Dále je nutné zjistit míru právní regulace jednotlivých forem a samozřejmě míru podnikatelského ručení za závazky, které vznikají podnikatelskou činností (Veber, Srpová, 2008). Brodský a Stříteská (2006) doplňují kritéria o stupeň obtížnosti při založení, kdy je třeba brát v úvahu časovou náročnost a velikost výdajů s tím spjatých a o kritérium zastoupení subjektu navenek, kdy je u některých právních forem nutné vytvořit orgány společnosti.

### **Společnost s ručením omezeným**

- **Výhody**

Hlavní výhoda této formy je již patrná z jejího názvu, jedná se o omezené ručení. Další výhodou je velmi malý vklad (1 Kč), pokud ovšem společenská smlouva neurčí jinak. Počáteční investice může mít peněžitou i nepeněžitou formu. Nepeněžitý vklad ocení znalec. Statutárním orgánem může být jeden nebo více jednatelů (Businesscenter, 2019).

Zákaz konkurence platí pouze pro jednatele. Je možné rozšířit zákaz i na společníky, ale pouze společenskou smlouvou (Brodský, Stříteská, 2006).

### **Nevýhody**

Na druhé straně je poměrně administrativně náročné založení. Díky omezenému ručení má společnost menší důvěryhodnost u svých obchodních partnerů. Poslední nevýhodou této společnosti je dvojitý zdanění zisku, jak daní z příjmu právnických osob, tak zdaněním srážkovou daní (Brodský, Stříteská, 2006).

### **Akciová společnost**

- **Výhody**

Společnost ručí za porušení svých závazků celým svým majetkem. Výhodu zde mají akcionáři, kteří za závazky společnosti neručí vůbec (iPodnikatel, 2013). V očích obchodních partnerů je společnost velmi dobře vnímána díky solidnosti a stabilitě. „*Polovinu daně sražené z vyplácených dividend lze uplatnit jako slevu na dani společnosti*“ (Veber, Srpová, 2008).

- **Nevýhody**

Nevýhodou společnosti je velikost základního kapitálu, která je 2 miliony Kč nebo 80 tisíc EUR. Je nutné vytvořit orgán dozorčí rady (iPodnikatel, 2013). Dle Vebera a Srpové se jedná o administrativně náročné založení a následné řízení společnosti. Brodský a Stříteská poukazují

na to, že společnost nelze založit pouze jednou FO a společnost je povinna ověřit účetní závěrku auditorem.

### **Veřejná obchodní společnost**

- **Výhody**

Základní kapitál není určen, pokud není vytvořen na základě společenské smlouvy (BusinessCenter, 2019). Jelikož společníci ručí neomezeně, vytváří to image solidární společnosti a mají poměrně jednoduchý přístup k cizímu kapitálu. „*Zisk společnosti nepodléhá dani z příjmů právnických osob, je celý rozdělen mezi společníky a zdaněn daní z příjmů fyzických osob*“ (Brodský, Stříteská, 2006).

- **Nevýhody**

Neomezené ručení společníků má i své nevýhody, a to hlavně v podobě osobního rizika. Brodský a Stříteská také poukazují na skutečnost, že společnost lze založit pouze za účelem podnikání. Na to navazuje Veber a Srpová, kteří říkají, že pro společníky platí zákaz konkurence. V případě rozhodování o jakýchkoli věcech společnosti je zapotřebí souhlasu všech společníků, a to může mít za následek vznik konfliktů mezi společníky. (BusinessCenter,2019).

### **Komanditní společnost**

- **Výhody**

Zisk a ztráta se dělí mezi společnost a komplementáře na polovinu, pokud společenská smlouva neurčí jinak (zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích). „*Zisk komplementářů-FO podléhá dani z příjmu fyzických osob a pojistnému sociálního pojištění*“ (Veber, Srpová, 2008). Je zde minimální počáteční kapitál a komanditisti nepodléhají zákazu konkurence.

- **Nevýhody**

Nevýhodné postavení komplementářů, kteří ručí neomezeně a tím může dojít i k rozporům mezi komanditisty a komplementáři, neboť nesou jinou míru rizika. Brodský Stříteská řadí mezi nevýhody dále dvojí zdanění příjmů u komanditistů a nutnost sepsání společenské smlouvy, což má za následek administrativně náročný vznik společnosti.

Právní úprava podmínek pro podnikání podléhá mnoha zákonům, kterými je nutné se řídit. Každý podnikatel má na výběr mnoho právních forem, které naše legislativa umožňuje. Na základě rozboru těchto forem je možné říci, že každá forma má své výhody a nevýhody, proto je nutné uvědomit si druh činnosti, které se podnikatel chce věnovat a na základě toho definovat kritéria při jejich výběru.

## 1.4. Bariéry podnikání v Malých a středních podnicích

Malé a střední podniky se od velkých podniků velice liší. Většina těchto podniků je mnohem zranitelnější než velké podniky. Dle Vebera (2012) je jejich největším problémem malá ekonomická síla a s tím spjatý omezený rozvoj. Pro MSP je mnohem obtížnější sehnat potřebný kapitál. Mají slabší pozici ve veřejných soutěžích o státní zakázky. Jako hlavní bariéru většina autorů označuje administrativní zátěž.

Další autoři uvádějí jako hlavní problém také častou změnu legislativy, ovšem zmiňují i další problémy, jako je stupňování kontrolního a sankčního mechanismu, nižší dostupnost informací, jelikož nemají finanční prostředky na zaplacení nových výzkumů a vědců. Díky tomu mohou realizovat spíše inovace nejnižšího řádu (Hodinková, Svirák, 2013).

Bariérami MSP se zabývala i Jarmila Šebestová (2007), která ve své knize Analýza faktorů ovlivňujících rozvoj malého a středního podnikání v Moravskoslezském kraji uvádí výzkum provedený Českým statistickým úřadem (ČSÚ). Byly zde stanoveny následující bariéry viz. tabulka, které byly seřazeny metodou pořadí a rozděleny dle velikosti podniku.

**Tabulka 2: Hodnocení bariér dle ČSÚ**

TYP BARIÉRY/POŘADÍ	MALÝ PODNIK	STŘEDNÍ	VELKÝ	PRŮMĚR
<b>Nedostatek prostředků v podniku</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1,7</b>
Nedostatek financí ze zdrojů mimo podnik	4	5	6	5
<b>Příliš vysoké inovační náklady</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Nedostatek kvalifikovaných pracovníků	7	6	5	6
Nedostatek informací o trzích	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9,7</b>
Obtíže při hledání spolupracujícího partnera	9	8	10	9
<b>Trh ovládaný zavedenými formami</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2,3</b>
Nejistá poptávka po inovovaných zboží nebo službách	5	4	4	4,3
Nebylo třeba inovovat vzhledem k předchozím inovacím	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8,3</b>
Inovace nebyly vyžadovány	6	7	7	6,7

*„Závěry výzkumu Beck (2006) realizovaném na vzorku více než 10 tisíc firem působících v 80 zemích světa identifikovaly, že firmy, které jsou větší a vlastněné zahraničními investory mají výrazně menší finanční bariéry svého dalšího rozvoje ve srovnání s menšími podniky“* (Hodinková, Svirák, 2013).

*„Na základě výzkumu zaměřeného na MSP v České republice (Grebliková, 2012) definovala jako hlavní překážky rozvoje MSP V České republice obzvláště problematický přístup k cizímu kapitálu, nedostatek volných finančních prostředků pro jejich další rozvoj, nedostatečnou*

*orientaci v možnostech podpory pro MSP ze strany Evropské unie, silnou konkurenci na trhu (zejména ze strany velkých firem) vysokou administrativní zátěž a také velké změny legislativy“ (Hodinková, Svirák, 2013).*

## **1.5. Podpora malého a středního podnikání**

Podpořit podnikání lze dvěma způsoby, a to finančně nebo informativně. Poskytovatel podpory může být jak vládní, tak nevládní organizace. Mezi vládní organizace se řadí například Czech Invest, nebo Národní vzdělávací fond. Naopak nevládními organizacemi jsou Hospodářská komora, Svaz průmyslu a dopravy ČR a mnoho dalších (Vodáček, Vodáčková, 2004).

Hlavní vládní podpora je zakotvena v zákoně č. 47/2002 Sb. O podpoře malého a středního podnikání. V tomto zákoně lze nalézt finanční podporu ze státního rozpočtu. Jedná se o následující formy podpor:

- *„záruky za bankovní úvěry, za leasing a návrhy na účast v obchodní veřejné soutěži,*
- *příspěvky na úhradu úroků z bankovních úvěrů*
- *úvěry se sníženou úrokovou sazbou,*
- *návratné finanční výpomoci,*
- *příspěvky a dotace“ (Brodský, Strítěská, 2006).*

Mezi nejdůležitější vládní instituce zabývající se podporou MSP patří Ministerstvo pro místní rozvoj a Ministerstvo průmyslu a obchodu, které každý rok představuje Akční plán podpory malých a středních podniků pro daný rok.

Akční plán si bere za cíl v souladu s Koncepcí podpory malých a středních podniků na období let 2014-2020 nastítnit několik opatření, tak aby podpořila rychlejší a efektivnější rozvoj MSP v různých etapách podnikatelského cyklu.

*„Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) se bude v roce 2018 zaměřovat mj. na cílenou podporu v těchto 3 prioritních oblastech:*

- *Příznivé podnikatelské prostředí pro MSP*
- *Přímá podpora MSP a přístup k financím*
- *Zdroje pracovních sil“ (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2018).*

Jedním z bodů Akčního plánu (dále jen AP) jsou jednotná data pro právní předpisy, která by se pravidelně zaevidovala k danému dni v roce. Dalším bodem je již zmiňovaná administrativní zátěž. Každý rok je dle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví povinnost každý rok založit svou výroční zprávu a účetní závěrku do sbírky listin. Pakliže tak podnik

neučiní, hrozí pokuta ve výši až 3 % z celkových aktiv podniku. Dle AP by se měla uvážit přiměřenost sankce.

Mezi výše uvedenými bariérami byla špatná informovanost MSP o jejich podpoře. Na základě toho byl založen portál [www.BusinessInfo.cz](http://www.BusinessInfo.cz), který by měl zabezpečit veškeré informace pro MSP.

V AP 2018 je tedy dáno za cíl jeho neustálý rozvoj. Mezi další body AP patří například osvěta a poradenství v oblasti obecného nařízení o ochraně osobních údajů-GDPR, nebo ochraně průmyslového vlastnictví a mnoha dalších.

Z hlediska finanční podpory MSP chce MPO pokračovat v programu jako je ZÁRUKA 2015-2023 a EXPANZE OP PIK a neustále objevovat další potenciální možnosti pro podporu. Dále je v plánu rozšiřovat program Technologie, ovšem zde je důležité držet se harmonogramu výzev. Následně je v plánu pomoci s digitalizací, a to formou poradenství převážně malým podnikům. Středním podnikům je v plánu pomoci s ověřením nových technologií v rámci Průmyslu 4.0.

V oblasti zdroje pracovních sil se chce MPO zaměřit na žáky a jejich rodiče, jelikož je nutné podpořit technické obory. Dále je nutné zatraktivnit učňovské obory soutěžemi i mezinárodního typu.

Dalším zdrojem pracovních sil jsou lidé ze zahraničí. MPO začalo realizovat takzvaný program „Ukrajina“, kdy je proces pro udělení zaměstnaneckých karet pracovníkům právě z Ukrajiny záměrně zrychlený. Do budoucna chce MPO tento režim rozšířit o další země (MPO, 2018).

## 2. FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKÁNÍ

Začátek soukromého podnikání, kam se řadí i MSP, lze v ČR datovat od roku 1989, kdy docházelo k radikálním politickým a ekonomickým změnám. Faktorů, které ovlivňují vznik a rozvoj MSP, je velká řada. Jedná se například o vládní politiku, dostupnost kapitálu, rychlost vývoje a výzkumu, četnost a efektivitu podpůrných programů, vzdělání jak podnikatelů, tak jejich zaměstnanců a situaci na trhu či úroveň infrastruktury a mnoho dalších. Nedílnou součástí je i osobní rovina, která zahrnuje praktiky obchodních partnerů a míru vzájemné důvěry.

Faktory lze dělit dle vlivu na MSP na pozitivní a negativní, což bude náplní čtvrté kapitoly. Z důvodu velkého množství faktorů, které má na MSP vliv, budou v této práci zmíněny pouze určité faktory, které nejvíce ovlivňují MSP v ČR.

Problematikou činitelů, které ovlivňují MSP, se zbývá mnoho autorů. Jedněmi z nich jsou Leo Vodáček a Olga Vodáčková (2004) v jejich knize *Malé a střední podniky: konkurence a aliance v Evropské unii*. Více informací o této problematice lze nalézt ve skriptech *Malé a střední podnikání*, kterou napsali Ing. Zdeněk Brodský, Ph.D. a Ing. Michaela Stříteská (2006) a kteří se zaměřují na popis faktorů, které ovlivňují lokalizaci při vnitrostátním výběru stanoviště a problematikou daní.

Dalšími autory, kteří analyzují faktory, jsou Cooney a Malinen (2004), kteří vytvořili tabulku faktorů viz. níže.

**Tabulka 3: Faktory MSP dle Cooney a Malinen**

<b>Podnikatel</b>	<b>Podnik</b>	<b>Strategie</b>
Motivace	Délka existence	Školení zaměstnanců
Zkušenost s nezaměstnaností	Odvětví	Školení manažerů
Vzdělání	Právní forma	Společenská zodpovědnost
Počet zakladatelů/ vlastníků	Umístění/lokalizace	Technologie
Předchozí zkušenost s podnikáním	Velikost	Tržní positioning
Rodinná historie	Vlastnictví	Tržní přizpůsobení
Společenská marginalita		Plánování
Pracovní dovednosti		Nové produkty
Praxe		Získávání manažerů
Věk		Státní podpora
Předchozí neúspěchy v podnikání		Koncentrace zákazníků
Předchozí zkušenosti v odvětví		Konkurence
Předchozí zkušenosti s velikostí podniku		Informace/poradenství
Pohlaví		Export

*Zdroj: Cooney, Malinen, 2004*



Tabulku autoři rozdělili na tři skupiny, podnikatel, podnik a strategie. Ke každé skupině vyjmenovali faktory, které na ně mohou působit.

Tato bakalářská práce bude rozdělovat faktory, které ovlivňují MSP na vnitřní a vnější faktory. Vnější faktory jsou takové, které musí podnikatel přijmout a musí se těmto podmínkám přizpůsobit, naopak vnitřní faktory může podnikatel ovlivnit (Šebestová, Wagnerová, 2007).

## **2.1. Vnitřní faktory**

Hlavním vnitřním faktorem je postoj a zájem vlastníka podniku (Novotný a kol., 2008). Každý podnikatel musí mít určité charakteristické vlastnosti a schopnosti. Důležitou dovedností je nacházet nové příležitosti a následně umět vytyčit nové reálné cíle. Zároveň by měl umět organizovat lidské zdroje a zabezpečovat veškeré zdroje potřebné pro fungování podniku (Brodský, Stříteská, 2006).

Šebestová a Wagnerová (2007) ve své případové studii uvádějí jako vnitřní faktory

- ambice vlastníka pro rozvoj sebe sama a růst ziskovosti firmy,
- zotavení se z předchozího ne příliš kontrolovaného růstu,
- neschopnost vedoucího pracovníka a jeho týmu,
- nepředvídatost vlastníka,
- nepružná mobilizace sil a zdrojů.

Dalším autorem, který se touto problematikou zabýval, je Veber (2009), který jako faktory úspěšnosti firem uvádí strategii, kulturu a strukturu.

### **2.1.1. Strategie**

Strategie rozvoje je základem pro plánování v podniku. S tím je samozřejmě spjata zavedení inovací. Navazuje na představy a vize vlastníků do budoucnosti, kterých dosáhne patřičnými změnami a tím vybuduje dlouhodobý horizont úspěšného podnikání a dosáhne všech stanovených cílů. Cílem dynamické strategie podniku je zajistit úspěšnou existenci podniku v globálním konkurenčním prostředí (Martinovičová, Konečný, 2014).

### **2.1.2. Kultura**

Jiří Bláha, Aleš Mateiciuc a kolektiv (2005) ve své knize Personalistika pro malé a střední podniky definují firemní kulturu jako různorodé, avšak vnitřně propojené seskupení vnitřnífiremních faktorů a podmínek. Do firemní kultury zahrnují normy, hodnoty firmy,

zvyklosti, postoje k zaměstnancům, různé znaky firmy a podobně. Patří sem i vnější atributy, které zahrnují jednání s obchodními partnery, zákazníky a veřejností.

### **2.1.3. Struktura**

Jednou z příčin konfliktů je neznalost organizační struktury v podniku. Zaměstnanci často neví, kdo jsou jejich spolupracovníci, neznají svá zařazení a tím vzájemné vztahy. Neexistuje žádný nejlepší způsob organizační struktury, jelikož každý podnik je jedinečný a tím musí být i jeho struktura. Její vytvoření není samoučelné, ale jde o uspořádání činností pro snazší dosažení cílů (Martinovičová, Konečný, 2014).

*„Úsilím úspěšného podniku je zaměřit se na snižování počtu organizačních úrovní v zájmu pružné reakce na nutné změny ve vnitřním i vnějším okolí podniku“ (Martinovičová, Konečný, 2014)*

Jiří Novotný a (2008) určil jako interní faktory lidské zdroje a kompetence, inovační zdroje a způsobilost, marketingové zdroje a schopnosti, alianční kompetence a internacionalizaci podniku a kompetence pro internacionalizaci, které ve své knize Činitelé a tlumící blíže popisuje.

Na interní faktory pohlíží každý autor jiným způsobem, ovšem všichni se shodují, že zahrnují finanční, věcné a lidské předpoklady.

## **2.2. Vnější faktory**

Jiří Novotný a kolektiv (2008) rozdělují externí faktory do následujících skupin.

- Faktory makroprostředí, kam řadí obchodní praktiky, politické a právní podmínky, dostupnost kapitálu, daně, fyzickou infrastrukturu, znalostní a technologické transfery, kulturní aspekty a vzdělání.
- Faktory mezoprostředí, kam řadí sdružování, obchodní partnery a služby.
- Podpora podnikání
- Podpora MSP z vládních prostředků
- Ostatní formy podpory malých a středních podniků v ČR

### **2.2.1. Faktory makroprostředí**

Tyto faktory nelze podniky ovlivnit ani řídit. Jsou zdrojem ohrožení, ale také mnoha příležitostí.

## **Obchodní praktiky**

„*Obchodní praktiky lze obecně definovat jako způsob chování nabízejících a poptávajících (tzn. nejen podnikatelských subjektů) při vzájemné interakci na trhu.*“ (Jiří Novotný a kolektiv, 2008). Pod tímto pojmem jsou míněny rizika možného nezaplacení pohledávek, platba po velmi dlouhé době splatnosti, což se může negativně promítnout v cashflow firmy. Velmi dlouhá a nákladná vymáhání pohledávek spojená se soudním řízením. Korupce jak ze strany firem, tak ze strany státu (Jiří Novotný a kolektiv, 2008).

## **Politické a právní podmínky**

Právní podmínky jsou souhrnem platných právních norem daného státu. V této práci budou však uvedeny jen takové normy, které nějakým způsobem ovlivnily podnikání (chování podnikatelských subjektů). „*Politika je proces a metoda závazného rozhodování určité skupiny lidí s plurálními zájmy a názory. V přeneseném smyslu znamená politika chování a jednání jednotlivce nebo skupiny anebo nasazení prostředků (ať legitimních nebo ne) k dosažení určitého cíle*“ (Jiří Novotný a kolektiv, 2008). V České republice je právní úprava považována za nepřehlednou a nedostatečnou.

## **Dostupnost kapitálu**

Potřeba kapitálu je dána oborovým zaměřením firmy a dle velikosti produkce. Velikost kapitálu je určena právní formou podniku, kdy je zpravidla menší u forem s neomezeným ručením. Kapitál se dělí z hlediska zdroje na vlastní a cizí. Vlastní zdroj se skládá z vkladu společníků a zisku společnosti. Tato práce se však více zaměří na cizí kapitál, kde se jedná hlavně o úvěry, půjčky od známých, leasing, faktoring a forfaktoring, dluhopisy, tiché společenství a rizikový kapitál. (Veber, Srpová, 2012).

V každé podnikatelské sféře hrají velkou roli bankovní peníze. „*Dnes jsou bankovní peníze a další finanční služby poskytovány institucemi- tzv. finančními sprostředkovateli. Těmi jsou banky, spořitelny, pojišťovny apod., které přebírají úspory od jedné skupiny obyvatelstva podniků a půjčují je jiné skupině nebo poskytují pomoc v tísní, zprostředkovávají bankovní operace, obchody a transakce. U nás existuje tzv. dvojstupňová bankovní soustava: vyšší stupeň představuje centrální banka, která má za úkol tvořit a koordinovat státní měnovou a úvěrovou politiku, regulovat peněžní nabídku státu, řídit banky na nižším stupni a jako jediná má právo vydávat bankovky a mince.*“ (Němec, 1995).

## **Daně**

Daně jsou nenávratné, nerovnocenné platby do veřejného rozpočtu. Jejich placení je dáno zákonem. Zaplacenou daň není možné požadovat zpátky a neexistuje nárok na přiměřené plnění za daň (Brodský, Stříteská, 2006).

Velikost daně je podmíněna velikostí sazby daně a tím, co všechno se do základu daně zahrnuje.

*„výše daně=sazba×základ daně“* (Němec, 1995)

Výši sazeb ovlivňují následující okolnosti:

- *„čím vyšší rozsah veřejných statků je v zemi financován, tím vyšší sazby daní musí být stanoveny,*
- *čím vyšší je v zemi produktivita práce, tím se vytváří více zdrojů a tím mohou být sazby daní nižší,*
- *čím je větší počet výjimek ze zdanění některých příjmů, výrobků nebo čím je větší počet odpočitatelných položek z daňového základu, tím vyšší musí být sazby, aby se dosáhlo potřebné výše finančních zdrojů“* (Němec, 1995).

V ČR máme velice podobný daňový systém, jako je ve vyspělých evropských zemích. Daně lze rozdělit na přímé daně, kam patří daně z příjmů (FO, PO) a majetkové (daň z nemovitosti, daň ze staveb, silniční daň, ...) a na nepřímé daně, kam patří univerzální (daň z přidané hodnoty) a selektivní – spotřební daň (z alkoholu, uhlíkových paliv a maziv, ...) (Brodský, Stříteská, 2006).

## **Fyzická infrastruktura**

Pod tímto pojmem je míněna infrastruktura převážně dopravní, telekomunikační a internetová. Bližší identifikace těchto pojmů bude ve třetí kapitole, kde se práce zaměří na jejich stav.

## **Znalostní a technologické transfery**

Jedná se o přenos výzkumu a vývoje od místa vzniku k trhu a zákazníkům. Tato dovednost je důležitá především pro konkurenční výhodu. Stát zabezpečuje přenos znalostí a technologií pomocí podpory vědy a výzkumu v podobě grantů a dotací (Novotný a kolektiv, 2008).

## **Kulturní aspekty**

Zde je kultura chápána v mezinárodním měřítku, kdy je důležitá především v mezinárodním obchodu a při volném pohybu pracovních sil (Novotný a kolektiv, 2008).

## **Vzdělávání**

Vzdělávání je aktivní proces získávání a předávání znalostí a vědomostí člověka. (Managementmania, 2017). Vzdělání lze definovat jako technologickou dovednost, kterou je nutné rozšířit o učení, jak se učit a o etické základy svobodných společností (Novotný a kolektiv, 2008).

### **2.2.2. Činitelé mezoprostředí**

Mezi účastníky mezoprostředí, nebo-li tržního prostředí, patří zákazníci, konkurenti a dodavatelé a veškeré subjekty, kteří ovlivňují fungování daného trhu. Lze sem řadit poradenské společnosti či personální agentury (Novotný a kolektiv, 2008).

Podnikatelské subjekty se mohou sdružovat do větších útvarů. Sdružování podniků lze také označit za synergetické podnikání, které uvádí ve své knize Brodský a Stříteská (2006). Vnější partnerské vztahy rozdělili do následujících skupin, příležitostné komunikace a nahodilé spolupráce, neformální spolupráce se sdílením informací, preferování dodavatelů a odběratelů, dohody o společném zajištění výroby, montáže a odkup, dohody o sladění manažerského, podnikatelského a obslužného jednání, joint venture, franchising, licenční dohody, outsourcing, fúze a akvizice.

### **2.2.3. Podpora podnikání**

Velký vliv na vývoj MSP mají programy pro MSP. V následující části budou popsány některé z nich.

#### **Phare**

Tento program uděloval finanční prostředky deseti kandidátským zemím střední a východní Evropy, před vstupem do EU. Díky tomuto programu byly peněžně podporovány sociální a ekonomické projekty, které měly záměr zlepšit životní standart v nejchudších regionech. Následně se projekty zaměřovaly na budování institucí (Euroskop.cz, © 2005-2019).

#### **ISPA**

ISPA je finanční nástroj určený pro financování velkých infrastrukturních projektů v návaznosti na životní prostředí a dopravu. Jeho cílem stejně jako u programu Phare by mělo být snadnější zavedení práva EU v kandidátních zemích. Koordinátorem tohoto nástroje je v ČR Ministerstvo pro místní rozvoj (Čermák, 2002).

## SAPARD

SAPARD se zaměřuje na oblast zemědělství. Kandidátské země mohly tento program čerpat v roce 2000-2006, ovšem jen země, které ještě nevstoupily do EU. V ČR tento program koordinovali Ministerstvo zemědělství a Ministerstvo pro místní rozvoj (Novotný a kolektiv, 2008).

Dalšími programy, kterými EU podporuje MSP, jsou například Operační program (OP) průmysl a podnikání, společný regionální operační program (SROP), OP rozvoj lidských zdrojů, OP infrastruktura a OP rozvoj venkova a multifunkčního zemědělství (Novotný a kolektiv, 2008).

### 2.2.4. Podpora MSP z vládních prostředků

Koordinátorem této podpory je převážně Ministerstvo průmyslu a obchodu, které každý rok vydává akční plán na podporu malých a středních podniků pro daný rok. Bližší informace jsou uvedeny v první kapitole této práce.

### 2.2.5. Ostatní formy podpory pro MSP v ČR

Jedná se o různá uskupení a neziskové organizace, které se snaží MSP podpořit.

Mezi vnější faktory lze dále zařadit **vstup ČR do nových společenství**, kterým může být například EU. **Demografie**, jelikož je pro zaměstnanost státu velice důležitá, protože od počtu obyvatel a jeho věkové struktury se odvíjí potenciální zaměstnanci. Dalším faktorem jsou **přírodní katastrofy**, jako jsou záplavy nebo i nadměrné sucho, které ovlivní převážně zemědělský průmysl.

Poslední, ale pro tuto práci nejdůležitější faktor, je **trh práce**, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. „*Smyslem trhu práce je alokovat práci zaměstnanců mezi zaměstnavatele, kteří realizují produkt společnosti.*“ (Šikýř, 2012). Tento faktor bude analyzován v návaznosti na všechny výše uvedené faktory v analytické části práce.

V této kapitole byly uvedeny pouze takové faktory, které autoři knih, z kterých je práce zpracována, uváděli za stěžejní. Stupně důležitosti těchto faktorů budou určeny v následující části práce, kdy budou některé z nich zařazeny do událostí, které se v průběhu let odehrály.

### **3. POPIS UDÁLOSTÍ V ČR A VE SVĚTĚ**

V této kapitole budou popsány nejdůležitější události posledních let, které by mohly zaměstnanost v MSP ovlivnit.

Veškeré události budou rozděleny do dvou skupin na faktory makroprostředí a podporu podnikání. Popis začne rokem 2004, kdy ČR vstoupila do Evropské unie. Tento fakt byl jeden z největších milníků České ekonomiky a úkolem práce bude zkoumat, jakým způsobem se tato skutečnost projevila na zaměstnanosti MSP. Následně se kapitola zaměří na rok 2005, kde budou popsány nejvíce financované programy na podporu MSP a naváže na ně rok 2006, kdy ČR postihly veliké povodně. Následně se práce zaměří na OP, které vznikly v roce 2007 a naváže na ně popis dosud největší hospodářské krize. Dále zde budou popsány legislativní změny v ČR a momentální situace jak v ČR, tak ve světě.

#### **3.1.Faktory makroprostředí**

V této části kapitoly budou popsány události spojené s obchodními praktikami, politickými a právními podmínkami a dostupností kapitálu. Dále zde budou zmíněny události, které tvoří kulturní aspekty a práce poukáže na demografii, přírodní vlivy a zaměstnanost v ČR.

##### **3.1.1. Politické a právní podmínky**

V následující části budou zmíněny politické a právní faktory, které mohly zaměstnanost MSP v ČR ovlivnit.

###### **3.1.1.1. Vstup ČR do EU**

Jeden z největších milníků české ekonomiky byl vstup ČR do Evropské unie (dále jen EU). Již v roce 1996 požádala Česká republika o členství v EU, kterou tehdy podal premiér Václav Klaus. Po několika jednání byla 1. května 2004 uvedena smlouva o přistoupení ČR k EU v platnost. Přistoupení ČR k EU, bylo 13. a 14. června schváleno referendem, kdy více jak 77 % voličů podpořilo tento návrh. Díky tomuto rozhodnutí čekalo ČR mnoho změn (Komínková, 2019).

Největší výhodou vstupu ČR do EU bylo zapojení se na jednotný trh, díky kterému se zvětšily obchodní příležitosti. Dalšími důležitými vlivy byly harmonizace tuzemské legislativy s legislativou EU, větší mobilita pracovních sil, jednotné celní předpisy, a mnoho dalšího (Vojík, 2009).

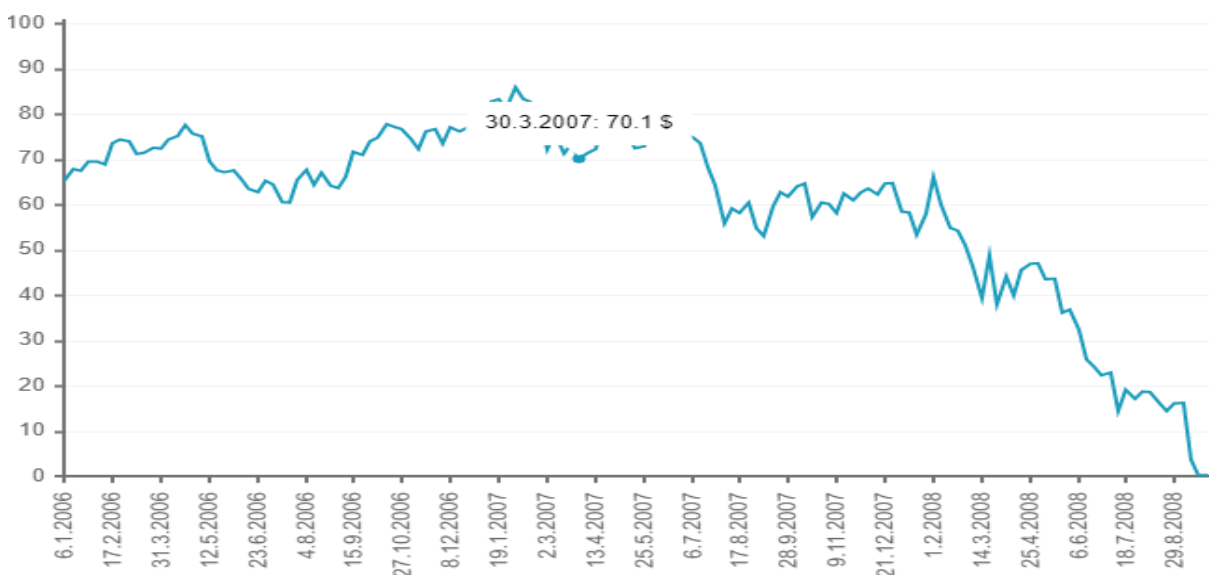
Na druhou stranu bylo nutné vyrovnat se s velkými nároky EU v oblasti ekologie a přísnými předpisy na ochranu spotřebitele a pracovněprávními předpisy (Vodáček, Vodáčková, 2004).

Za největší výhodu považovalo MPO změnu pohledu zahraničních investorů na ČR. Po vstupu byla naše země vnímána jako nové potenciální odbytiště a možnost čerpání levnějších potravin a pracovních sil (Vojík,2009).

### 3.1.1.2. Hospodářská krize

Před jedenácti lety převzetím polostátních hypotečních agentur Fannie a Mae a Freddie Mac americkou vládou začala dosud poslední celosvětová hospodářská krize. Jedním z hlavních viníků jsou označováni bankéři, kteří půjčovali téměř každému a ratingové agentury, které hodnotily úvěrová rizika a samozřejmě špatná regulace finančního trhu. (Váchal, Krejčí a kol., 2018).

Krach 158 let staré banky se stal největším krachem soukromé firmy v historii. Během následujícího půlroku se propadly světové akciové trhy skoro o polovinu. Banky si navzájem přestaly půjčovat a poskytovat úvěry trhu.



**Obrázek 1: Kurz akcií banky Lehman Brothers (hodnoty v USD)**

Tento kolaps se následně přesunul i do Evropy, kdy Spojené království znárodnilo banku Bradford & Bingley a hospodářská recese potopila i banku Fortis a Dexia (bru, 2019).

Hospodářská krize měla dopad i na ČR. Na jaře v roce 2008 začala silná regulace kapitálových trhů, která vyvolala obavy o stabilitu finančních domů, které měly globální působnost. Tato krize ovlivnila ČR prudkým poklesem zahraniční poptávky. „*Propad objemu HDP České republiky v roce 2009 proti roku 2008 byl zhruba stejný jako EU, došlo však k němu pádem z podstatně vyšší předchozí dynamiky.*“

Na trhu práce se celková zaměstnanost snížila o 1,2 % osob, jeden z největších poklesů zaměstnanosti byl zaznamenán ve zpracovatelském průmyslu, kde zaměstnanost klesla o 5,9 %. V tomto průmyslu pracují převážně muži, kteří jsou ve většině rodin brány za živitele. Snížily



se mzdy a platy, poklesl i zisk, který byl vyjádřený jako hrubý provozní přebytek. Ceny potravin díky vnějším ale i vnitřním vlivům (předpoklad zvýšení sazeb DPH) v roce 2008 prudce rostly. Na mezinárodním trhu oslabila česká koruna vůči euru i dolaru o čtvrtinu své hodnoty. Ve druhém čtvrtletí v roce 2009 však začal vývoz osobních automobilů opět narůstat, dopad krize v tomto významném odvětví byl tak velmi eliminován.

Největší vliv na ČR měl v tomto období vývoj příjmů z cestovatelského ruchu, který se značně omezil. Snížením kapitálových toků, došlo k snížení přímých zahraničních investic do ČR více jak o polovinu oproti předchozímu období.

V roce 2009 byl realizován tzv. nákup „českého dluhu“, kdy zahraniční investoři zainvestovali 99 mld. korun a napomohli tak stabilitě ČR (ČSÚ, 2011).

### 3.1.1.3. Snižování bariér MSP vládou

V roce 2009 se MPO zaměřilo na bariéru špatné informovanosti o podpoře. Prostřednictvím internetových stránek byly poskytovány informace o různých možnostech podpory. Pro žadatele o podporu ze strukturálních fondů EU byla vydána brožurka s názvem Průvodce podnikatele Operačním programem Podnikání a inovace. Hospodářská komora ČR publikovala návod „Příručka pro podnikatele v roce 2009“ a to jak v elektronické, tak v tištěné verzi (odbor 04300, 2010).

Jak bylo v této práci uvedeno, jedna z hlavních bariér MSP je administrativní zátěž. MPO ve spolupráci s ostatními ministerstvy a úřady státní správy na tento fakt reagovalo vytvořením Plánu snižování administrativní zátěže podnikatelů. Tento plán byl prezentován ve Zprávě o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2010. Měl za úkol snížit administrativní zátěž podnikatelům o 25 % do roku 2012.

V roce 2010 se oproti minulému období zrušilo 117 povinností a zregulovalo 165 povinností.

Dne 1. února 2010 nabyl účinnosti **zákon o významné tržní síle**, který nejvíce ovlivnil MSP podnikající v zemědělsko-potravinářských produktech a maloobchody. Jeho cílem byla ochrana domácích výrobců, dodavatelů v potravinářsko-zemědělských produktech, před obchodními řetězci. Tento zákon se však střetl s velkou kritikou. Hrozilo zde riziko opačného efektu, a to ke snížení ochoty obchodníků odebírat zboží od tuzemských dodavatelů, nebo možného podražení zboží pro spotřebitele. Většina dodavatelů hodnotila zákon kladně, ovšem odběratelé hodnotili zákon jako zvětšenou zátěž a obstrukci, která má za následek vícenáklady a nepružnost obchodování.

#### 3.1.1.4. Elektronické evidence tržeb (EET)

**Elektronické evidence tržeb (EET)**, byla zavedena pro omezení krácení daní. Týká se veškerých podnikatelů, kteří musí mít pokladní zařízení s připojením na internet, díky kterému jsou připojeni na servery finanční správy, kteří evidují informace o tržbách. Její zavedení bylo rozděleno do čtyř fází:

- Stravovací a ubytovací služby, od 1. prosince 2016
- Velkoobchod a maloobchod, od 1. března 2017
- Svobodná povolání, doprava, zemědělství, od 1. května 2020
- Řemesla a výroba, od 1. května 2020 (EET money.cz, 2017)

#### 3.1.1.5. Nařízení GDPR

Dne 27. dubna 2016 nabilo účinnosti **nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679**, které se týká veškerých subjektů, kteří zpracovávají osobní údaje. Jedna ze změn tohoto nařízení je právo subjektu na přenositelnost osobních údajů (Úřad pro ochranu osobních údajů, 2013).

#### 3.1.1.6. Brexit

V roce 2016 bylo v Británii vyhlášeno premiérem Davidem Cameronem referendum, kde Britové odpovídali na otázku „*Mělo by Spojené království zůstat členem Evropské unie, nebo by mělo EU opustit?*“

Britští voliči svými 51,9 % rozhodli o vystoupení Británie z EU (ČTK, 2016).

Dne 29. března v roce 2017 oznámilo Spojené království své rozhodnutí o vystoupení z Evropské unie podle článku 50 Smlouvy o EU. Dva roky po tomto oznámení mělo dojít k jejich vystoupení, ovšem na žádost bylo vystoupení přesunuto na 31. říjen 2019 (Celní správa, 2019).

### 3.1.2. Obchodní praktiky

Jako obchodní praktiku lze označit spolupráci ČR s Čínou. Čína je pro naši zemi jedna z největších obchodních partnerů od roku 2006. Export ČR do Číny má dlouhodobou rostoucí tendenci. V roce 2015 Česko exportovalo zboží v hodnotě 1,67 mld. EUR, jednalo se tak o 8,2 % nárůst oproti minulému roku. Import z ČR byl ve výši 17,04 mld. EUR, což bylo o 29,3 % více než rok minulý. Ovšem v prvním čtvrtletí roku 2016 se snížil dovoz o 8,4 % a vývoz z ČR se snížil o 10,2 %. V roce 2016 se konalo investiční fórum, které mělo za úkol hlubší ekonomickou spolupráci. Ve stejném roce dle ČNB utratili čínští investoři v ČR přes 12 miliard (Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2019).

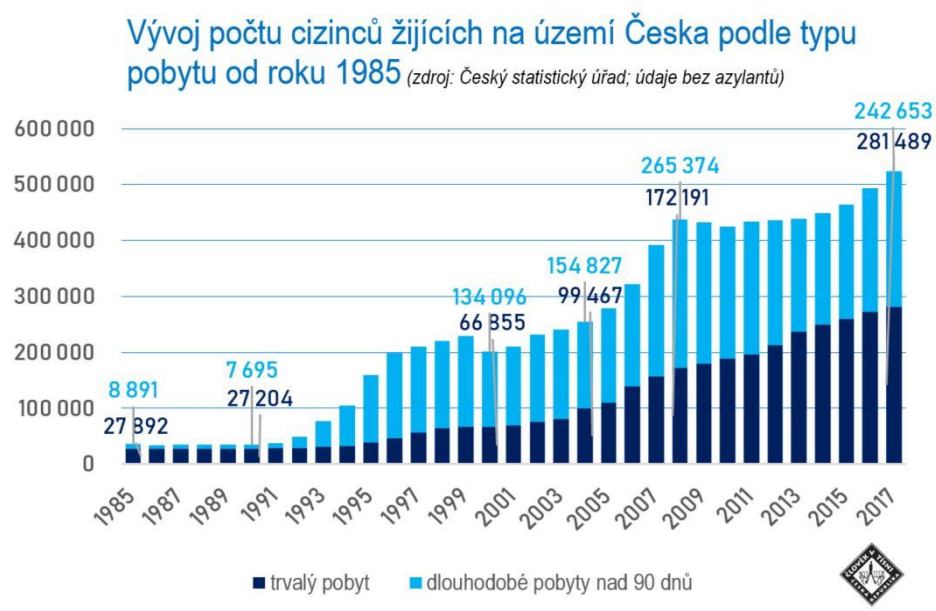
### 3.1.3. Dostupnost kapitálu

V roce 2011 vstoupila na český trh nová Air bank, díky které vznikly nové možnosti financování podniků. V průběhu let banka poskytovala inovační nabídky a tím bance rostl počet klientů. V roce 2017 se dostala na 600 tisíc klientů, 35 poboček a 773 zaměstnanců a stala se konkurentem pro ostatní banky na českém trhu (Banky.cz, 2018).

### 3.1.4. Kulturní aspekty

Rokem 2015 vyvrcholila mezinárodní politická krize v EU. Jednalo se o velký počet uprchlíků a ekonomických migrantů, kteří se do centrální části Evropy dostávali dvěma hlavními trasami. Jedna z nich byla Balkánská trasa, která vedla z Turecka přes Egejské moře a Balkán a druhá se nazývá Středozevní trasa, která začala v severní Africe a vedla přes Středozevní moře do Itálie.

Z údajů, které poskytla OSN, se jedná o největší celosvětově nucené vysídlování od konce druhé světové války. Jednalo se o 68,5 milionů lidí, kteří museli opustit své domovy. Byli to především obyvatelé Sýrie, Afghánistánu a Jižního Súdánu. V roce 2017 se počet migrantů zvýšil téměř o 3 miliony než v roce 2016 a dle odhadu je ve světě 10 milionů osob, kteří nemají státní příslušnost (ČvT, 2018).



Obrázek 2: Vývoj cizinců žijících na území Česka podle typu pobytu od roku 1985

Zdroj: ČSÚ

Z grafu (obrázek 2) je patrné, že počet migrantů, jak s dlouhodobým, tak s trvalým pobytem neustále roste. To vyvolává mezi občany ČR veliké diskuze a obavy, které mohou ovlivnit i ekonomiku státu (ČvT, 2018).

### **3.1.5. Demografie a zaměstnanost**

**Demografie je pro zaměstnanost státu** velice důležitá, protože od počtu obyvatel a jeho věkové struktury se odvíjí potenciální zaměstnanci. Z tohoto důvodu byla demografie zahrnuta do této práce, jelikož její budoucí vývoj ovlivní celkovou ekonomiku státu.

V dnešní době zaznamenáváme nejvyšší zaměstnanost. Ve třetím čtvrtletí roku 2019 byla dle ČSÚ (2019) naměřena 59,2 % míra zaměstnanosti.

### **3.1.6. Přírodní vlivy**

Na přelomu března a dubna v roce 2006 postihly ČR velké povodně, které byly způsobené rychlým táním sněhové pokrývky a velkými dešťovými srážkami. Nejvíce postiženými byl tok Dyje, střední a dolní Moravy, Sázava a Lužnice s Nežárkou (Štěpánková, 2006). Na základě toho byl schválen program REKONSTRUKCE 2006 na pomoc postiženým MSP. Jedna z forem podpory byla zvýhodněná záruka za bankovní úvěry a dotace pro drobné podnikatele. Program realizovala CMZRB (MPO, 2007).

### 3.2.Podpora podnikání

V této části budou zmíněny programy, které MSP podporují. V první části budou zmíněny nejvíce financované podpory roku 2005 na které naváží Operační programy EU a zakončí je Koncepce podpory malých a středních podniků na období 2014-2020.

#### 3.2.1. Přehled podpor MSP v roce 2005

Následující tabulka ukazuje finanční podporu ze státního rozpočtu v roce 2005.

**Tabulka 4: Struktura podpor malých a středních podniků v roce 2005**

Programy	Celkem mil. Kč	Účel použití mil. Kč				Počet Projektů
		průmysl. Výroba	Obchod Služby	Výzkum Vývoj	úspory energie	
progr. MPO (ČMZRB)	1 270	830	440			2 273
programy MMR region.	167	167				70
MPO prům. zóny	1 367	1 367				275
MPO podpora subdodavatelů	15	15				48
Technologie	42	42				92
MPO Rámcové programy	50	50				6
MPO Informační místa	90		90			1
program ALIANCE	8		8			63
program PORADENSTVÍ	26		26			2 335
program DESIGN	8		8			114
MSP pro 6.rámc. prog. EU	1			1		6
výzkum a vývoj	889			889		277
veletrhy a výstavy	92		92			1 550
Česká energetická agentura	27				27	18
OPPP	207	130	77			815
SROP	4	4				13
<b>Celkem</b>	<b>4 263</b>	<b>2 605</b>	<b>741</b>	<b>890</b>	<b>27</b>	<b>7 956</b>

*Zdroj: údaje MPO - z podkladů jednotlivých institucí*

Z tabulky je patrné, že největší finanční prostředky pocházely z **Programu na podporu rozvoje průmyslových zón**, který realizuje MPO a CzechInvest. Pomocí přímých dotací podporují realizaci technické a dopravní infrastruktury v průmyslových zónách. Příjemci těchto dotací jsou obce, města, kraje a rozvojové společnosti a regionální agentury. V roce 2005 bylo realizováno 14 průmyslových zón ve výši 1 367 mil. Kč.

Druhá z největších finančních podpor v roce 2005 byla realizace **programu Českomoravské záruční a rozvojové banky, a.s. (ČMZRB)**, která realizovala programy ZÁRUKA, TRH A PROGRES. Předmětem této podpory bylo nabízení MSP zvýhodněné záruky, úvěry a

finanční příspěvky. Tabulka číslo 4 uvádí, že v programech realizovaných ČMZRB v roce 2005 bylo poskytnuto 1 270 mil. Kč. Největší část podpory (43 %) získali malí podnikatelé (10-49 zaměstnanců) a následně střední podnikatelé (50-249 zaměstnanců) a to 41 % finančních prostředků.

Program Progres se v roce 2005 zabýval obcemi, které měly 5000 a méně obyvatel. Těmto obcím byl poskytnut úvěr ve výši 2-25 mil. Kč s pevnou úrokovou sazbou 1 % p.a. na rozdíl od ostatních obcí, kterým byl poskytnut úvěr s úrokovou mírou 3 % p.a. Jelikož poptávka po těchto úvěrech narůstala a zdroje byly omezené, byla provedena změna úrokových sazeb na 4 % p.a. (Sokolt, 2006).

*„V programu PROGRES bylo v roce 2005 poskytnuto:*

- *117 úvěrů s úrokovou sazbou 1 % p.a. v celkové výši 717,2 mil. Kč*
- *40 úvěrů s úrokovou sazbou 3 % p.a. v celkové výši 399,2 mil. Kč*
- *4 úvěry s úrokovou sazbou 4 % p.a. v celkové výši 19,0 mil. Kč“* (Sokolt, 2006)

### **3.2.2. Operační Programy**

Evropská unie na programové období od 2007-2013 určila přes 347 miliard eur a z toho dostala ČR možnost čerpat 26 miliard eur. Veškeré investice členských států měly za cíl pomoc růstu zaměstnanosti (dotaceEU.cz, 2019).

Jedním z nich je **Operační program Dopravy**, který má za úkol zlepšit infrastrukturu a propojit železniční, silniční a říční dopravu transevropských dopravních sítí. Řídícím orgánem tohoto OP je Ministerstvo dopravy ČR a zprostředkovává jej Státní fond dopravní infrastruktury.

Dalším operačním programem je **OP Životního prostředí**, který má pomoci při zlepšení kvality ovzduší, půdy a vody. Zabývá se problémy odpadů a průmyslového znečištění. Jeho úkolem je rozšířit environmentální osvětu.

Evropská komise v roce 2007 schválila **Operační program Podnikání a inovace**, který navazoval na OP Průmyslu a obchodování a měl platnost od roku 2007 do roku 2013. Program měl za cíl zvýšit konkurenceschopnost sektoru průmyslu a podnikání a udržet atraktivitu ČR pro investory. Program se zaměřil na podniky s inovačním potenciálem a na vznik nových MSP v regionech, které bojovaly se strukturálními problémy a vysokou nezaměstnaností. Posíleny byly nejvíce investičně zaměřené programy podpory, jelikož ty zaznamenaly v době hospodářské krize největší propad. Operační program se skládal ze sedmi prioritních os: vznik firem, rozvoj firem, efektivní energie, inovace, prostředí pro podnikání a inovace, služby pro rozvoj podnikání.

OP, který se zabývá snižováním nezaměstnanosti, se jmenuje **Operační program Lidských zdrojů a zaměstnanosti (OP LZZ)**. Snaží se dosáhnout svých cílů pomocí aktivní politiky, trhu práce a profesionálního vzdělávání. Řídícím orgánem tohoto programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2019).

Od roku 2007, kdy byly tyto programy zavedeny, bylo již realizováno 675 km železničních tratí, 6 031 pracovních míst ve vědě a výzkumu a 368 pracovišť (dotaceEU.cz, 2019).

### **3.2.3. Koncepce podpory MSP na období 2014-2020**

Martin Kuba, ministr průmyslu a obchodu, předložil v roce 2013 novou koncepci podpory malých a středních podniků panu Petrovi Nečasovi, která byla vládou schválena (61300, 2013).

Tato koncepce reaguje na národní a Evropské strategické dokumenty a analýzy MPO. Jedna z hlavních priorit je podpora konkurenceschopnosti MSP v Evropském a světovém měřítku (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2019). Dalším cílem je zkvalitnění podnikatelského prostředí a zlepšení poradenství pro MSP. Koncepce se také zabývá tématem inovací a s tím spjatým duševním vlastnictvím. V neposlední řadě řeší snížení energetické a materiálové náročnosti v podnikání (BusinessInfo.cz, 2013).

## 4. ANALYTICKÁ ČÁST

Veškerá data, která budou v práci použita, byla zveřejněna Českým statistickým úřadem (dále jen ČSÚ) nebo Ministerstvem průmyslu a obchodu (dále jen MPO). V první části se práce zaměří na počet zaměstnanců MSP v časovém rozmezí 2004, kdy ČR vstoupila do EU až do roku 2017, kdy byly zveřejněny poslední data MPO. Následně bude analyzován počet MPS v časovém období od 2007 do 2017 v návaznosti na kraje. Zde se práce zaměří na závislosti počtu MSP na počtu zaměstnanců MSP v daném časovém období.

V další části budou zkoumány výše uvedené události v návaznosti na počet zaměstnanců MSP v daném období. V této části bude cílem zjistit, zda daná událost skutečně zaměstnanost MSP ovlivnila či nikoliv.

Poslední a nejdůležitější částí práce bude vyhodnocení faktorů. Práce bude zakončena vyhodnocením výsledků a doporučením, kde bude popsáno, jakým způsobem na základě výsledků lze neefektivněji podpořit zaměstnanost v MSP.

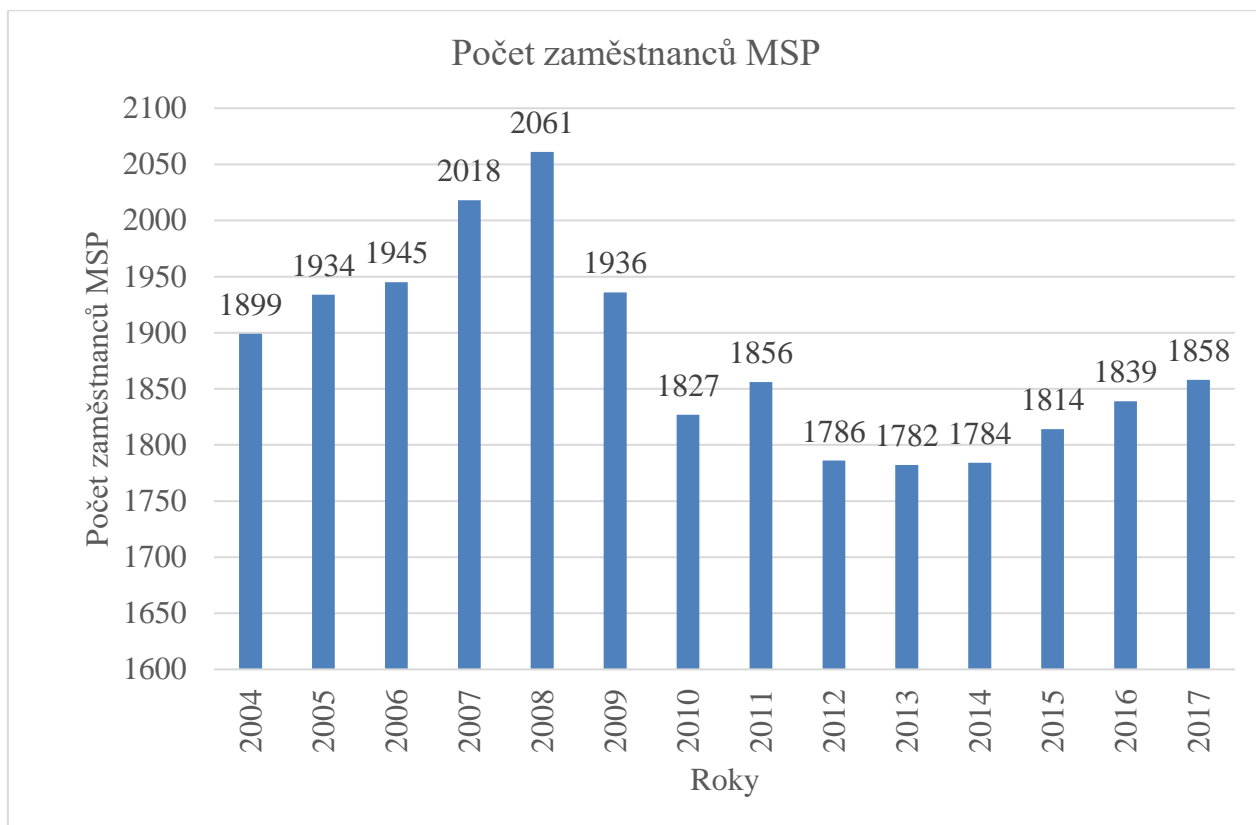
### 4.1. Vývoj počtu zaměstnanců v MSP

V této části kapitoly bude znázorněn počet zaměstnanců MSP v průběhu let od roku 2004 do roku 2017. Cílem této části je poukázat na rok s největším, a naopak s nejmenším počtem zaměstnanců MSP, definovat absolutní přírůstky, koeficient růstu a relativní změnu. Na tento graf následně naváže část s názvem Vlivu faktorů, která bude k daným časovým obdobím přiřazovat události.

Následující graf (obrázek 5) znázorňuje vývoj počtu zaměstnanců MSP v průběhu let. Veškeré údaje, které byly v grafu použity, byly zpracovány z jednotlivých Zpráv o vývoji a podpoře malých a středních podniků v jednotlivých letech. Data znázorňují počet zaměstnanců a jsou uvedeny v rádech tisíců.

Graf začíná rokem 2004, kdy ČR vstoupila do EU. Tento rok je v této práci považován za první faktor, který počet zaměstnanců MSP v ČR ovlivnil. Graf je zakončen rokem 2017, jelikož do tohoto roku jsou zveřejněny poslední údaje o zaměstnanosti MSP od MPO.





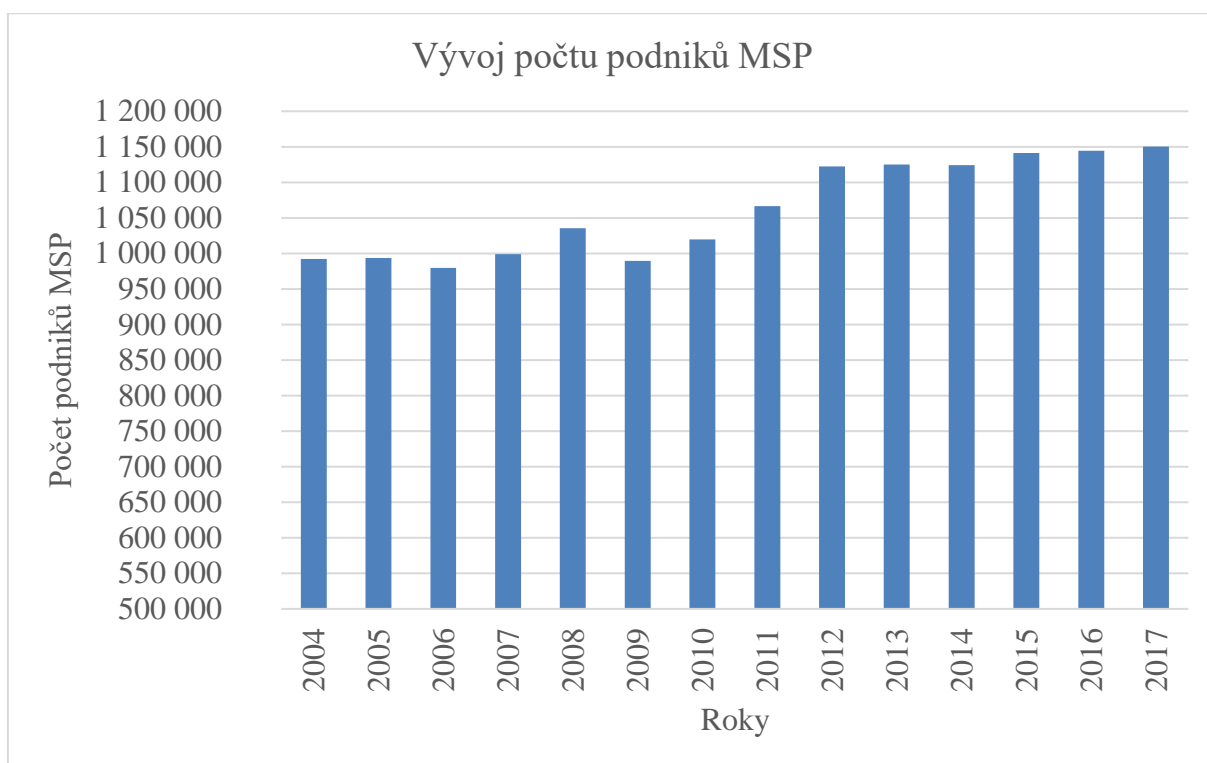
**Obrázek 3: Vývoj počtu zaměstnanců MSP**

*Zdroj: MPO, vlastní zpracování*

Největší naměřený relativní přírůstek byl mezi roky 2006 a 2007 kdy dosahoval 3,753 % a absolutní přírůstek byl 73 tisíc. Největší počet zaměstnanců MSP byl zaevidován v roce 2008, kdy bylo zaznamenáno 2 061 tisíc zaměstnanců. V daném roce byla celková míra zaměstnanosti ČR 56 %, pracovalo 5 002,5 tisíc obyvatel z toho více jak polovinu tvořili zaměstnanci MSP. Z roku 2008 na rok 2009 byl zaznamenán největší propad počtu zaměstnanců MSP, kdy klesl o 125 tisíc. Pokles zaměstnanců pokračoval i v roce 2010, kdy zaměstnanost MSP klesla na 1 827 tisíc. Průměrný koeficient růstu zaměstnanosti MSP od roku 2004 do roku 2017 je 0,99. Absolutní přírůstek roku 2004 a roku 2017 je - 41 tisíc zaměstnanců.

#### **4.2.Závislost zaměstnanosti MSP na počtu MSP**

Graf (obrázek 4) znázorňuje růst počtu MSP. Jedním z důvodů vzestupu by mohla být Koncepce podpory malých a středních podnikatelů na období 2014-2020 a zákon 47/2002 o podpoře malého a středního podnikání. Zákon má za cíl pomoci při zahájení podnikání a také podporovat již stávající MSP.



**Obrázek 4: Vývoj počtu MSP v ČR**

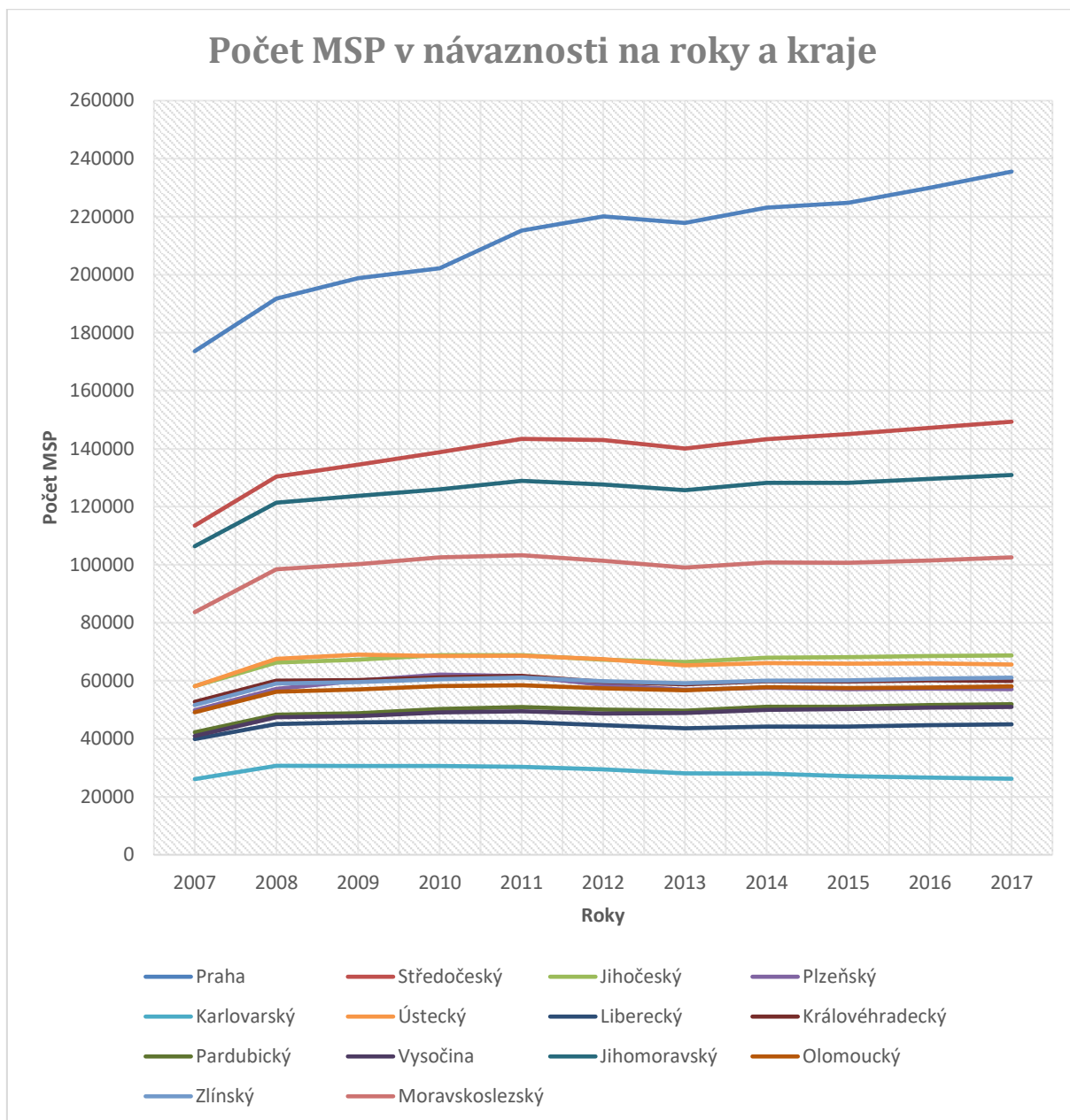
*Zdroj: zpracování podle MPO*

Absolutní přírůstek MSP od roku 2007 do roku 2018 je 158 178 podniků. Největší rozdíl byl zaznamenán mezi roky 2011 a 2012 kdy byl koeficient růstu 1,052, počet podniků se tedy zvýšil o 5,224 %. Průměrné tempo ročního růstu pro rok 2004 až 2017 je 1,8 %. Největší počet MSP byl naměřen v roce 2017 a to 1 150 302 MSP.

Veškeré podniky, které jsou v analýze evidované, jsou do této kategorie zaznamenané podle počtu zaměstnanců, a to od 0 do 249. Na základě grafu lze tedy tvrdit, že díky podpoře státu a dobré ekonomické situaci, MSP neustále rostou.

V roce 2017 se největší počet MSP nacházel v Praze, kde bylo naměřeno 235 522 MSP. Průměrný počet MSP v krajích v tomto roce byl 83 066 MSP. V Praze, Středočeském, Jihomoravském a Moravskoslezském kraji byl počet MSP nadprůměrný.

Na obrázku č.5 jsou znázorněny všechny kraje ČR. Je zde patrné, že pořadí krajů z hlediska počtu MSP se v čase příliš nemění. Jedním z důvodů je počet obyvatel na daném území, kde je z hlediska zaměstnanosti třeba se zaměřit na produktivní skupinu od 15 do 64 let. Další faktorem je dostupnost pro dovoz zásob a následný vývoz výrobků. Důležitým faktorem je závislost jednotlivých firem v regionu. Pakliže jsou na sobě firmy plně závislé například v dodávce a odběru výrobků a služeb, pak úpadek jedné firmy může způsobit řetězovou reakci.



**Obrázek 5: Vývoj počtu MSP v návaznosti na roky a kraje**

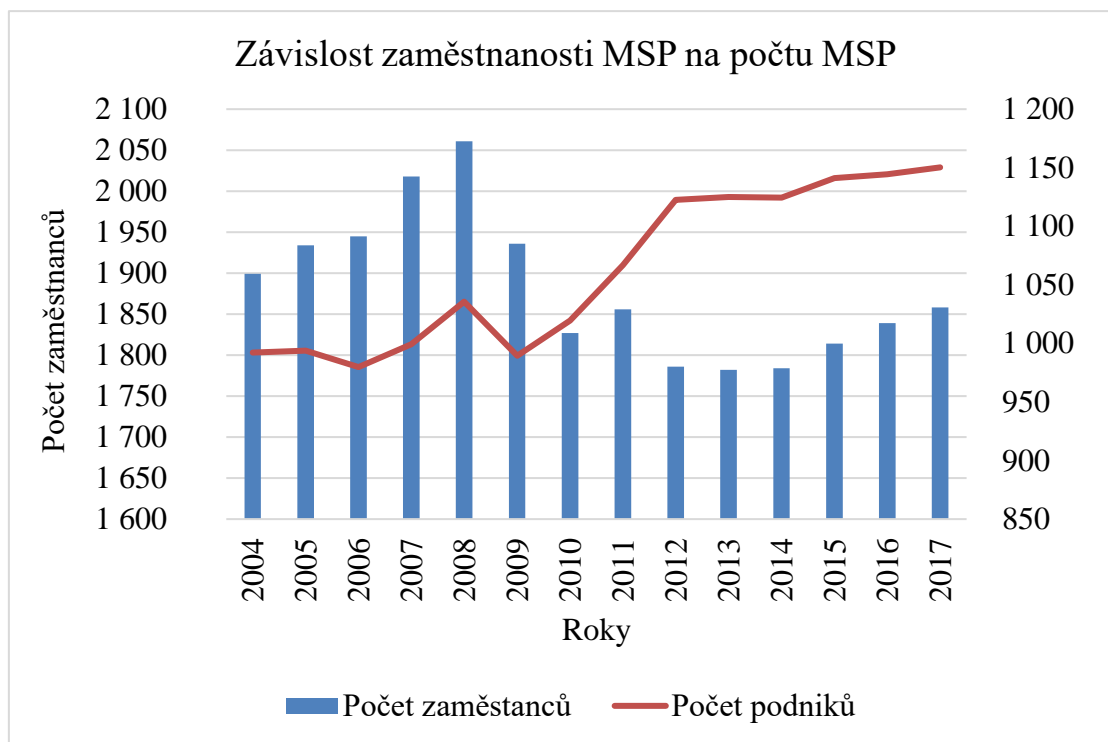
*Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ*

Umístění kraje hraje velký vliv i z hlediska počtu firem v odvětví. V případě, že je region atraktivní pro turisty, je pravděpodobné, že se na území bude nacházet velké množství hotelů, restaurací atd., které většinou spadají do kategorie MSP.

Největší počet MSP se nachází v Praze, která je centrem trhu práce pro celou ČR. Ve Středočeském, Jihomoravském a Moravskoslezském kraji je počet MSP nadprůměrný. Naopak nejmenší počet těchto podniků se nachází v Karlovarském kraji. Jedním z důvodů tak malého počtu MSP je umístění kraje. Nachází se na hranicích s Německem a dochází zde k migraci pracovní síly. Dalším důvodem je existence velkých podniků na daném území. V Karlovarském kraji se nachází podniky jako je Mattoni, Moser, Becherovka a Karlovarské

oplatky. Tyto podniky zde mají vybudovanou tradici a vytváří tak pro nové podniky velkou konkurenční nevýhodu.

Na následujícím grafu (obrázek č. 6) je znázorněn vliv počtu MSP na zaměstnanosti MSP v časovém období od roku 2004 do roku 2017.



**Obrázek 6: Graf závislosti zaměstnanosti MSP na počtu MSP**

*Zdroj: vlastní zpracování údajů MPO*

Na základě grafu (obrázek č. 6) lze tvrdit, že počet zaměstnanců MSP a počet podniků v čase má rozdílnou dynamiku. Důvodem může být daná velikost podniku, jelikož data, která znázorňují počet podniků, zahrnují podniky s počtem od 1 do 249 pracovníků. Je tedy možné, že ačkoliv počet zaměstnanců MSP klesal, rostl počet podniků.

Tato situace se stala například v roce 2012, kdy rozdíl mezi vývoji zaměstnanců a podniků byl nejmarkantnější. V tomto roce potkala ČR další krize. Od roku 2009 měly podniky pouze dva roky na oživení, a proto další krize měla velký dopad na fungování veškerých podniků, které byly nuceni propouštět své zaměstnance.

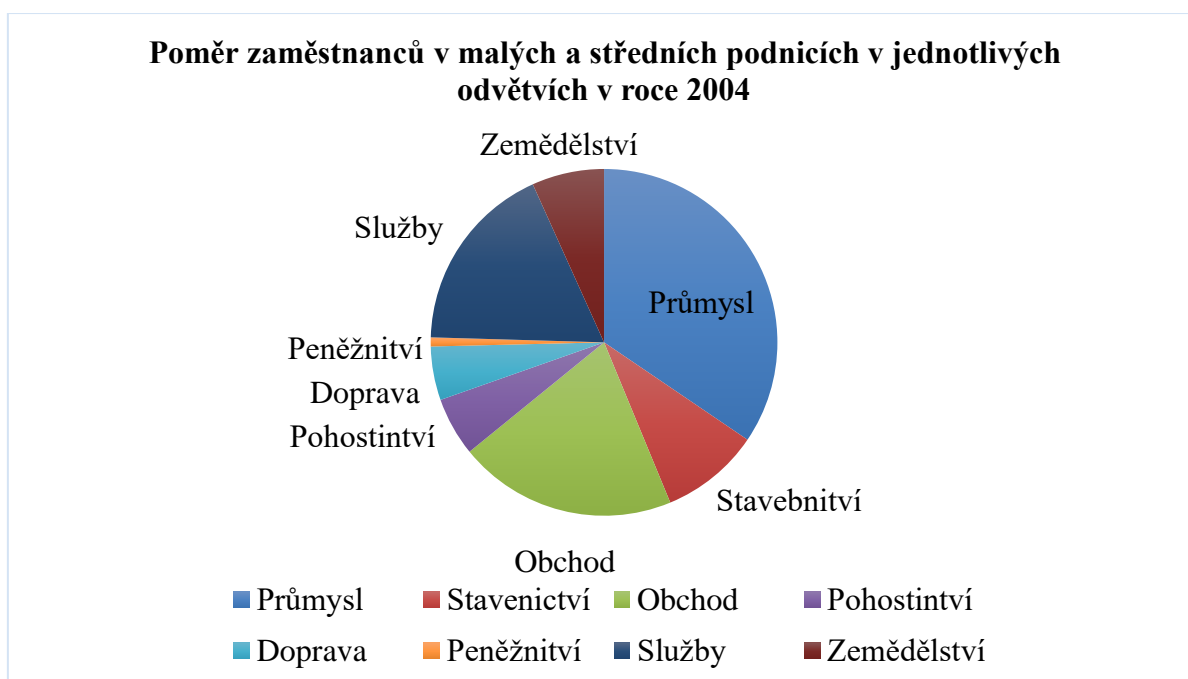
V tomto roce se však také ukázal trend, který vzniká právě v době hospodářské recese, kdy propuštění zaměstnanci zakládají své vlastní podniky, a proto počet podniků v tomto roce vzrostl o 5 % od roku 2011.

### 4.3. Vliv faktorů na zaměstnanost MSP

V této části budou zmíněny události, které byly obsahem třetí kapitoly a bude zkoumán jejich vliv na zaměstnanost MSP.

#### 4.3.1. Vliv vstupu ČR do EU

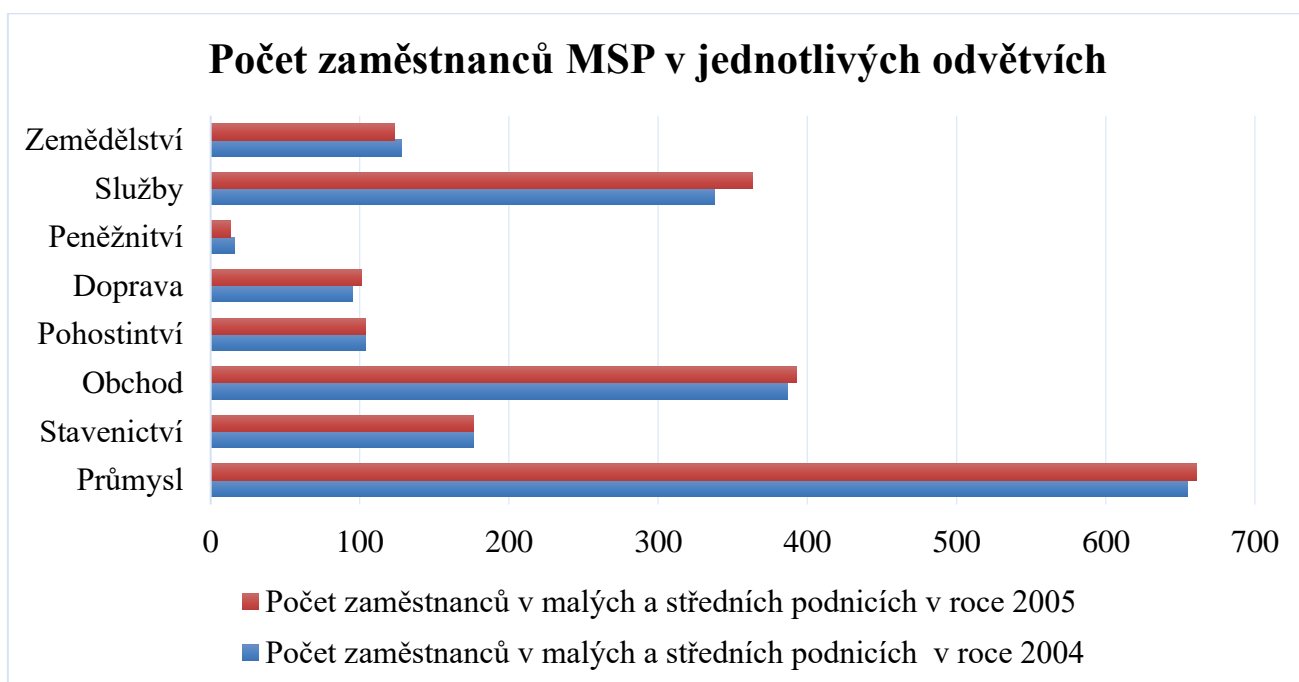
V roce 2004 zaměstnávalo 992 132 MSP celkem 1899 tis. zaměstnanců, kdy největší počet zaměstnanců MSP byl v průmyslovém odvětví, které zaměstnávalo 655 tisíc zaměstnanců a z toho bylo 83,2 % právnických osob. Největší podíl zaměstnanců MSP na celkové počtu zaměstnanců ČR byl v pohostinství, které tvořilo 88,89 % z celkového počtu zaměstnanců v tomto odvětví v ČR (Sokol, 2007).



**Obrázek 7: Poměr zaměstnanců v MSP v jednotlivých odvětvích v roce 2004**

*Zdroj: vlastní zpracování údajů MPO 2006*

Již v roce 2005 vzrostl celkový počet zaměstnanců MSP o 1,4 % na 1 934 tisíc zaměstnanců. Největší nárůst zaměstnanců byl v odvětví služeb, kdy se počet navýšil o 7 %. Naopak největší propad byl zaznamenán v odvětví peněžnictví, kdy z 16 tis. zaměstnanců kles na 13 tisíc.



**Obrázek 8: Počet zaměstnanců MSP v jednotlivých odvětvích**

*Zdroj: vlastní zpracování údajů MPO, 2006, 2007*

Vstup ČR do EU patří mezi vnější faktory, které MSP ovlivňují. Ačkoliv byl vstup ČR do EU na základě referenda, kde se mohl každý volič svobodně vyjádřit, bylo nutné podřídit se většině a podnikatelé se museli podřídit veškerým činitelům. Z hlediska zaměstnanosti MSP lze tedy vstup ČR do EU považovat za pozitivní faktor, jelikož počet zaměstnanců v návaznosti na tuto událost vzrostl a EU byl i nadále podporován.

#### 4.3.2. Vliv podpory podnikání a přírodních vlivů

V následující tabulce č.5 jsou uvedeny počty zaměstnanců MSP v jednotlivých letech a odvětvích.

**Tabulka 5: Počet zaměstnanců MSP od roku 2004 do roku 2008**

Počet zaměstnanců v malých a středních podnicích					
	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Průmysl</b>	655	661	670	653	665
<b>Stavebnictví</b>	176	176	176	219	224
<b>Obchod</b>	387	393	384	405	408
<b>Pohostinství</b>	104	104	103	100	102
<b>Doprava</b>	95	101	105	113	128
<b>Peněžnictví</b>	16	13	13	14	5
<b>Služby</b>	338	363	372	402	410
<b>Zemědělství</b>	128	123	122	112	119
<b>Celkem</b>	<b>1899</b>	<b>1934</b>	<b>1945</b>	<b>2018</b>	<b>2061</b>

*Zdroj: vlastní zpracování údajů MPO*

V roce 2006 došlo k navýšení zaměstnanců MSP o jeden tisíc čili o 0,5 %. Díky Programu na podporu rozvoje průmyslových zón, který měl za cíl zlepšit technickou a dopravní situaci v průmyslových zónách, došlo k 3,9 % navýšení zaměstnanců v dopravním odvětví a 1,3 % zaměstnanců v průmyslovém odvětví, kde se projevila dotace ve výši 1 367 mil. Kč z roku 2005.

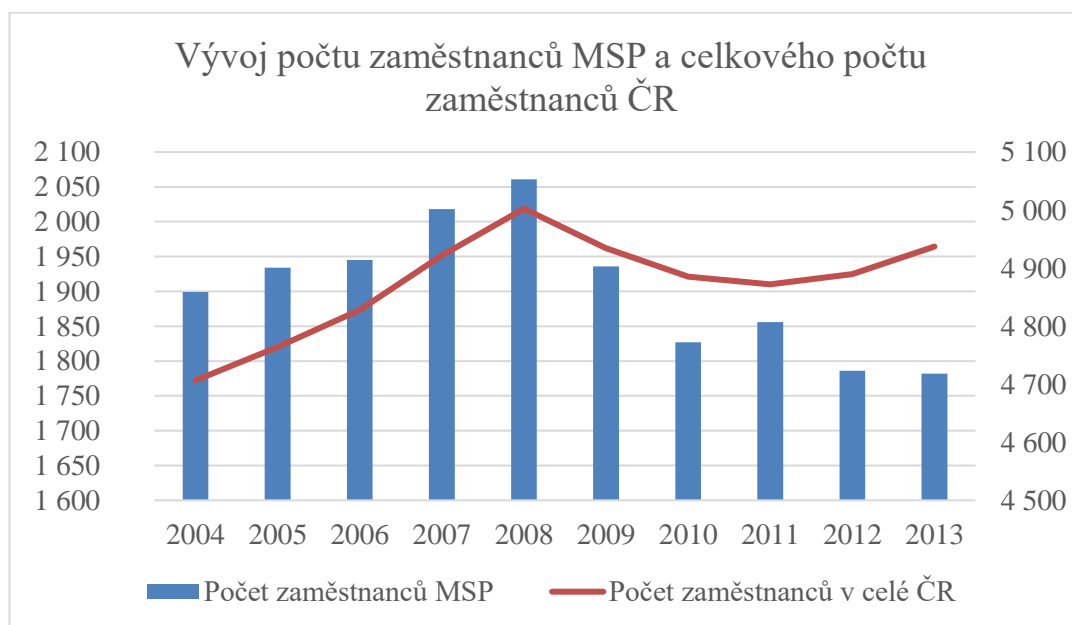
Jedním z důvodů tak nízkého navýšení celkového počtu zaměstnanců MSP mezi roky 2005 a 2006 byla povodeň, která nejvíce zasáhla Středočeský kraj, v hodnotě 1 167 947 tis. Kč a Jihomoravský kraj v hodnotě 1 077 621 tis. Kč.

V roce 2007 došlo k podstatnějším navýšení zaměstnanců MSP než v roce 2006 a to o 3,75 %, díky stavebnímu průmyslu, kde se počet zaměstnanců zvýšil o 24 %. Dalším důvodem navýšení zaměstnanců je také navázání obchodního vztahu s Čínou, která se pro nás stala novým odbytištěm. Od roku 2006 měl export ČR do Číny rostoucí tendenci.

Ačkoliv v roce 2008 již v USA začala hospodářská krize, v ČR zaměstnanost malých a středních podniků neustále rostla o 2,13 % oproti roku 2007. Byl zde však již zaznamenán veliký pokles zaměstnanců v peněžnickém odvětví a to o 64 %.

### 4.3.3. Vliv hospodářské krize

Následující graf (obrázek č. 9) ukazuje vývoj zaměstnanosti MSP a celkové zaměstnanosti ČR.

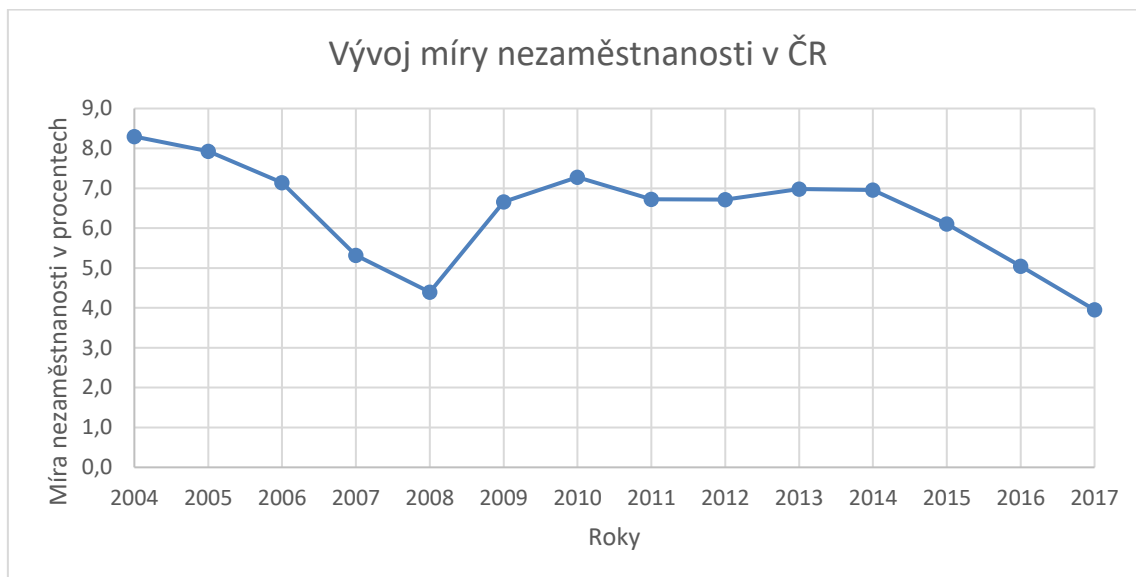


**Obrázek 9: Vývoj počtu zaměstnanců MSP a celkového počtu zaměstnanců ČR**

*Zdroj: vlastní zpracování dat MPO a ČSÚ*

Obrázek č. 9 byl v práci použit pro poukázání na hospodářskou krizi, která začala rokem 2008 a v naší zemi se naplno projevila v roce 2009. Pokles zaměstnanosti se projevil jak v MSP, tak celostátně.

Počet zaměstnanců MSP od roku 2008 (kdy byl počet zaměstnanců MSP maximální) do roku 2009 poklesl o 125 tisíc zaměstnanců. Jednalo se o největší pokles za celé sledované období. Stejně tak i celková zaměstnanost ČR v tomto období zaznamenala největší pokles.

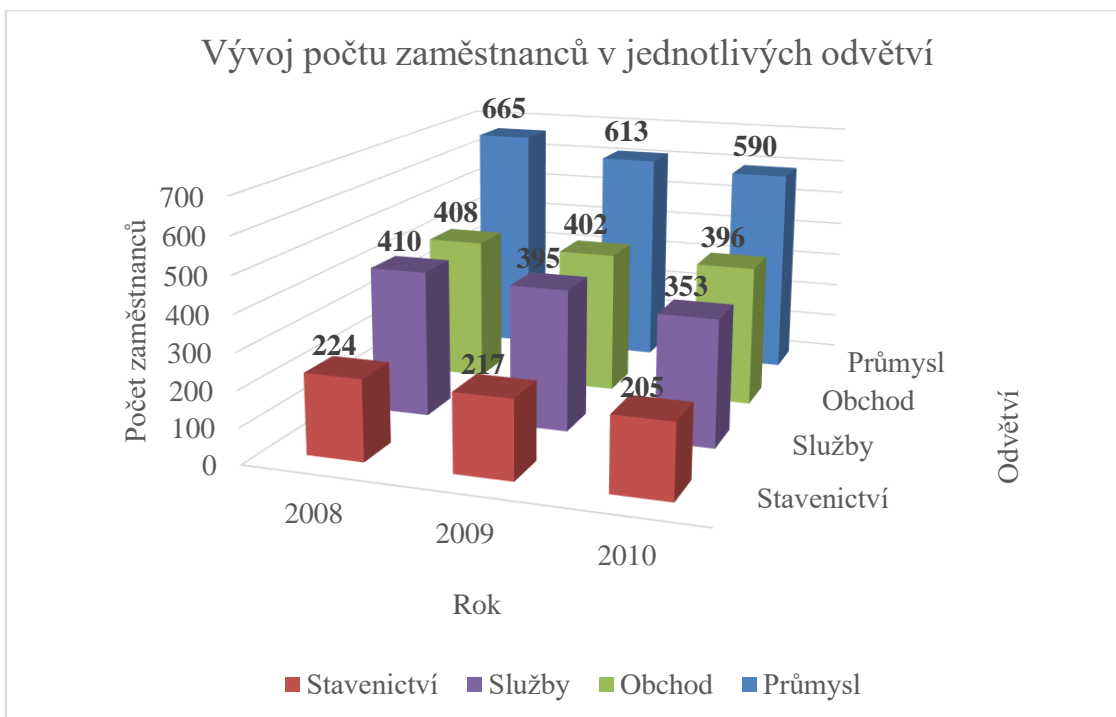


**Obrázek 10: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR**

*Zdroj: vlastní zpracování údajů ČSÚ*

V roce 2009 se výrazně zvýšila nezaměstnanost v celé ČR, jak je patrné z obrázku č. 10. V tomto roce byla v ČR 6,7 % nezaměstnanost a zvyšovala se až do roku 2010, kdy dosahovala 7,3 %.





**Obrázek 11: Vývoj počtu zaměstnanců MSP v jednotlivých odvětvích**

*Zdroj: vlastní zpracování zdrojů MPO*

Obrázek č.11 znázorňuje pokles zaměstnanců MSP v jednotlivých odvětvích. Veškerá data jsou zdrojem MPO ze Zpráv vývoje malého a středního podnikání a jeho podpore v daném roce. Největší propad zaměstnanců byl zaznamenán v průmyslu, kde počet zaměstnanců klesl o 52 tisíc zaměstnanců. Druhý největší pokles zaměstnanců mezi roky 2008 a 2009 byl naměřen v odvětví služeb, kde klesl počet zaměstnanců o 15 tisíc.

Na danou situaci reagovala vláda legislativními změnami a podporou podniků z hlediska snížení bariér podnikání.

#### **4.3.4. Vliv snižování právních bariér vládou**

Jak již bylo v práci uvedeno, MSP se setkávají s řadou bariér, na které v roce 2009 začala vláda ČR reagovat. Jednou z bariér byla špatná informovanost MSP o jejich podpoře, na kterou vláda reagovala zavedením internetových stránek a brožurky, která informovala o OP.

Druhá bariéra, na kterou vláda reagovala, byla administrativní zátěž. Vláda vytvořila Plán snižování administrativních bariér podnikatelů, který je měl do roku 2012 eliminovat.

**Tabulka 6: Vývoj počtu zaměstnanců MSP od roku 2009 do roku 2012**

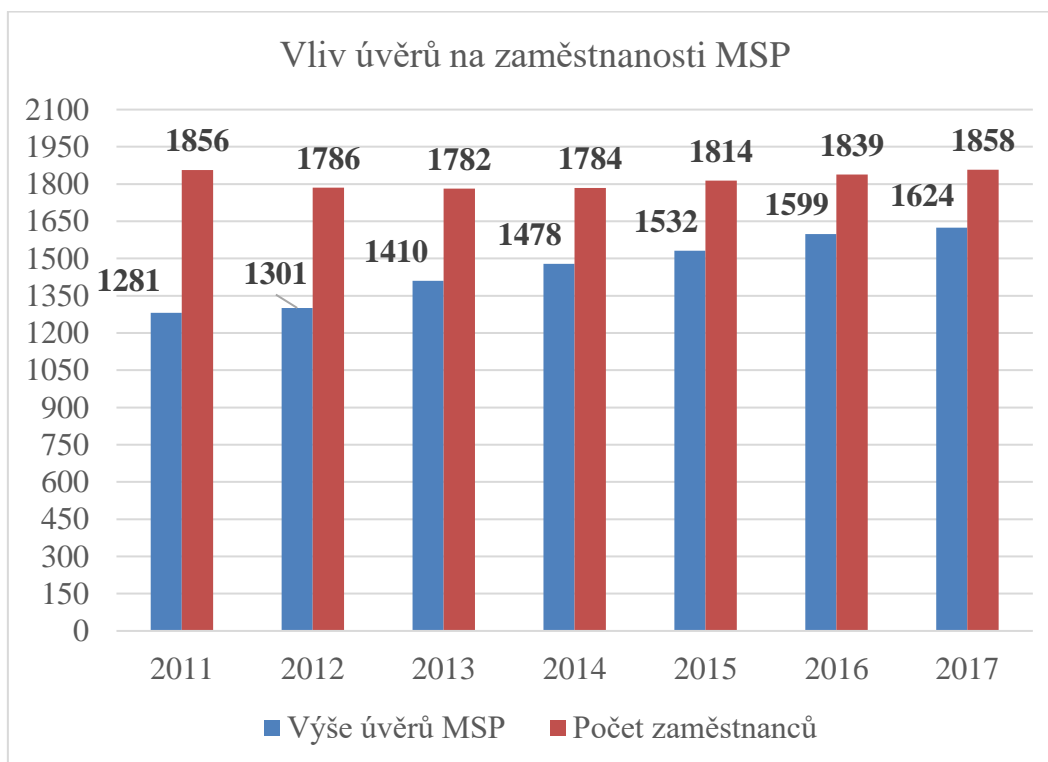
Rok	Počet zaměstnanců MSP	Absolutní přírůstek	Koeficient růstu	Relativní přírůstek v procentech
2009	1936	-125	0,9393	-6,065
2010	1827	-109	0,9437	-5,630
2011	1856	29	1,0159	1,587
2012	1786	-70	0,9623	-3,772

*Zdroj: vlastní zpracování údajů MPO*

Z tabulky č. 6 je patrné, že vliv vlády na snížení bariér MSP v letech 2009 až 2012 nebyl viditelný. Jediné zvýšení počtu zaměstnanců bylo v roce 2011, kdy se zvýšil počet zaměstnanců o 29 tisíc a projevil se zákon o významné tržní síle. Ovšem je nutné brát v úvahu vliv hospodářské krize v roce 2009 a následné krize v roce 2012.

#### **4.3.5. Vliv dostupnosti kapitálu**

V roce 2011 vstoupila na trh nová Air Bank a podnikatelům se tak naskytla nová možnost financování.



**Obrázek 12: Vliv úvěrů na zaměstnanost MSP**

*Zdroj: vlastní zpracování údajů MPO*

Na grafu (obrázek č.12) je vidět, že od roku 2011 počet úvěrů průměrným koeficientem 1,041 neustále roste, ovšem na počet zaměstnanců MSP to nemá vliv.

#### 4.3.6. Vliv koncepce podpory MSP na období 2014-2020

V roce 2013 byla schválena Koncepce podpory MSP na období 2014-2020. Hlavním cílem této koncepce bylo zlepšení konkurenceschopnosti MSP, zlepšení poradenství a podnikatelského prostředí.

**Tabulka 7: Vývoj počtu zaměstnanců od roku 2014 do roku 2017**

Rok	Počet zaměstnanců MSP	Absolutní přírůstek	Koeficient růstu	Relativní změna v procentech
2014	1784	2	1,001	0,112
2015	1814	30	1,017	1,682
2016	1839	25	1,014	1,378
2017	1858	19	1,010	1,033

*Zdroj: vlastní zpracování údajů MPO*

Tabulka č. 7 ukazuje, že počet zaměstnanců MSP od roku 2014 do posledních údajů zveřejněných MPO neustále roste. Absolutní přírůstek zaměstnanců MSP od roku 2014 do roku 2017 činí 74 tisíc zaměstnanců a průměrný koeficient v tomto období činí 1,011. Počet zaměstnanců MSP od roku 2014 do roku 2017 se zvýšil o 4,15 %.

#### 4.3.7. Vliv obchodních praktik ČR a kulturních aspektů

V roce 2015, kdy zaměstnanost MSP dosahovala 1 814 tisíc zaměstnanců a absolutní přírůstek tvořil 30 tisíc zaměstnanců, došlo k 8,2 % nárůstu exportovaného zboží do Číny. Ovšem v prvním čtvrtletí roku 2016 došlo ke značnému poklesu exportu do dané země, a to bylo jedním z důvodů, proč se relativní změna počtu zaměstnanců MSP snížila oproti roku minulému o 0,304 %. Ve stejném roce (2015) začala také největší migrační krize. Ačkoliv se počet cizinců žijících na území ČR zvyšuje (obrázek č.2), nezaznamenává zaměstnanost MSP rapidní navýšení a neustále se koeficient růstu drží na svém průměru.

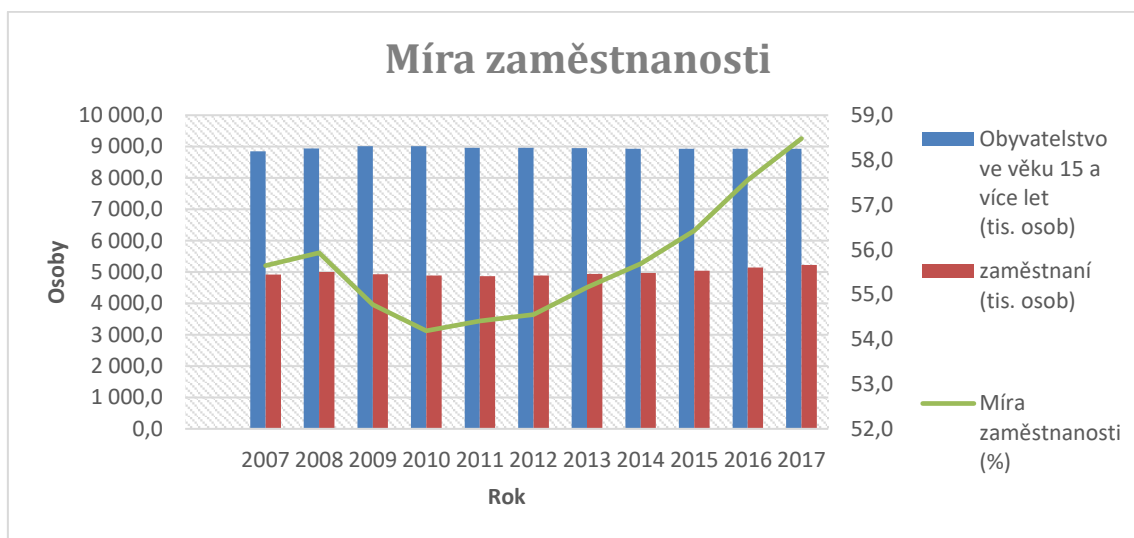
#### 4.3.8. Vliv politických a právních změn

V roce 2016 byla zavedena elektronická evidence tržeb (EET) a nařízení GDPR, které ovšem na zaměstnanost MSP nemělo vliv, jelikož počet zaměstnanců neustále rostl, a to o 19 tisíc. Ve stejném roce bylo také Davidem Cameronem vyhlášeno referendum, kdy britští voliči rozhodli o vystoupení Británie z EU. Toto rozhodnutí však může mít vliv na zaměstnanost až při vystoupení dané země z EU, a to převážně na podniky (dopravní firmy), které ve Velké Británii (VB) obchodují. Hrozí zde nejen vyšší bariéry v obchodování, ale i zvýšení nákladů.

### 4.3.9. Vliv demografie

Na grafu (obrázek 13) je znázorněn vývoj míry zaměstnanosti od roku 2007 do roku 2017. Od roku 2010, kde je vidět následek z ekonomické krize, jde míra zaměstnanosti nahoru. Obyvatelstvo od 15 let do 64 let je pro ČR velice důležité, jelikož se jedná o ekonomicko-aktivní skupinu, která se dále dělí na zaměstnané a nezaměstnané osoby. Míra zaměstnanosti se tedy vypočítá pomocí podílu mezi počtem zaměstnaných a věkové skupiny 15-64 let. V roce 2017 dosáhla 58,5 %, což je nejvyšší míra ve sledovaném období.

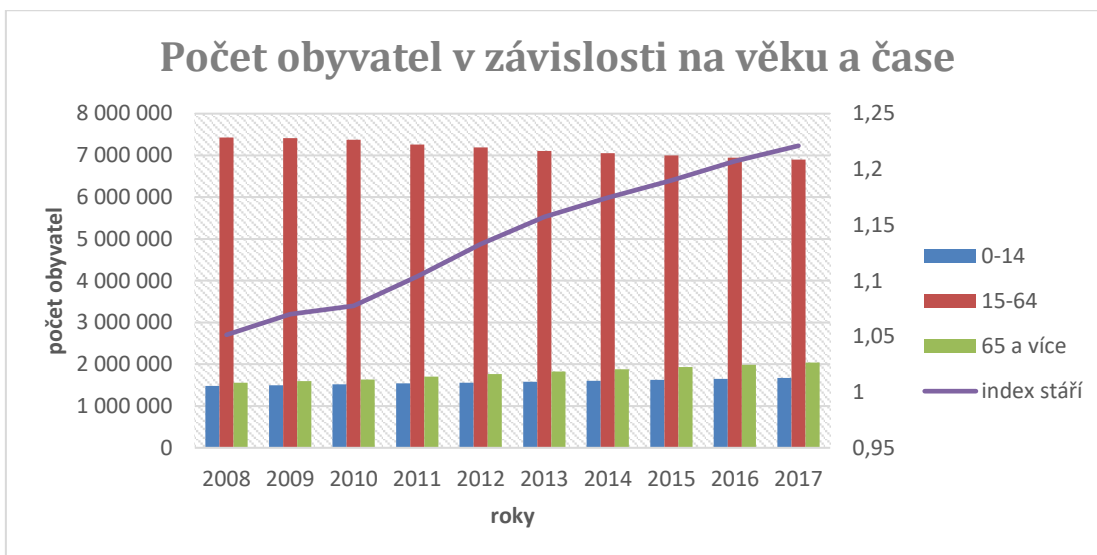
Z hlediska zaměstnanosti je tedy důležité se podívat na věkovou strukturu ČR, která se dělí na tři skupiny podle dopadu na ekonomiku státu.



**Obrázek 13: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR**

*Zdroj: vlastní zpracování údajů ČSÚ, 2018*

Počet obyvatel v tomto sledování (obrázek č.14) je určen vždy k 31.12. daného roku. Kvantitativní diskrétní hodnoty ukazují, že počet ekonomicky aktivních lidí momentálně převládá. Tato situace je ovšem důležitá nejen z podnikatelského hlediska, ale také z hlediska státu, jelikož pouze ekonomicky aktivní obyvatelé jsou schopni vydělávat na zbytek věkových skupin.



**Obrázek 14: Věková struktura obyvatel ČR v čase**

*Zdroj: vlastní zpracování údajů ČSÚ, 2018*

Bylo však vyzorováno, že počet ekonomicko-aktivních lidí klesá na úkor osob starších 65 let. Na základě této skutečnosti a výpočtu indexu stáří je možné tvrdit, že ČR stárne. To by mohl být veliký problém do budoucna. Ekonomicko-aktivní lidé budou stárnout a postupně se přemístí do věkové skupiny nad 65 let, ovšem osob mladších 15 let, které by měly časem přejít do ekonomicko-aktivní skupiny, je poměrně málo, a tak nastane problém s počtem zaměstnanců a tím i lidí, kteří by měli ekonomicky podporovat stát.

## 5. SHRnutí VÝSLEDKŮ A NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Práce rozdělila faktory ovlivňující zaměstnanost MSP do dvou základních skupin na vnitřní a vnější, které následně popisovala. Vnitřní faktory jsou pro každý podnik velice individuální a ve větším měřítku velice těžce analyzovatelné, proto nebyly obsahem analytické části práce. V tabulce č.8 jsou vyhodnoceny výše analyzované vnější faktory.

**Tabulka 8: Vyhodnocení faktorů**

<b>Faktory makroprostředí</b>			
<b>Faktor</b>	<b>událost</b>	<b>vliv na zaměstnanost MSP</b>	<b>poznámka</b>
Obchodní praktiky	Spolupráce s Čínou	pozitivní	mezi roky 2006 až 2007 byl zaznamenán největší absolutní přírůstek zaměstnanců MSP (73tis.)
Politické a právní podmínky	Vstup ČR do EU	pozitivní	od roku 2004 do roku 2008 počet zaměstnanců MSP rostl průměrným koeficientem 1,021
	Snižování právních bariér	X	ve stejném období vliv hospodářské krize
	Nariadení GDPR	X	počet zaměstnanců MSP neustále rostl
	Elektronická evidence tržeb	X	počet zaměstnanců MSP neustále rostl
	Brexit	X	možný vliv až po samostatném vystoupení VB z EU
	Hospodářská krize	negativní	mezi roky 2008 a 2009 byl zaznamenán největší propad zaměstnanosti MSP o 125tis. zaměstnanců
Dostupnost kapitálu	Air Bank	X	ačkoliv počet MSP rostl na zaměstnanost MSP faktor vliv neměl
Kulturní aspekty	Migrační krize	X	ačkoliv počet cizinců v ČR roste, koeficient růstu zaměstnanosti MSP nepřesahuje průměr
Demografie	Věkové rozložení obyvatel ČR	negativní	věková skupina obyvatel nad 64 let roste na úkor skupiny obyvatel do 15 let
Přírodní vlivy	Povodně	X	absolutní přírůstek zaměstnanců MSP byl nižší než v roce minulém
<b>Podpora podnikání</b>			
	<b>událost</b>	<b>vliv na zaměstnanost MSP</b>	<b>poznámka</b>
	Přehled podpor MSP	pozitivní	v roce 2006 došlo k 3,9 % navýšení zaměstnanců v dopravním odvětví a 1,3 % zaměstnanců v průmyslovém odvětví
	Operační programy	X	ačkoliv OP měly pozitivní vliv na jednotlivé odvětví, z důvodu dalších negativních faktorů ve stejném období se neprojevila tato podpora na celkové zaměstnanosti MSP
	Koncepce podpory MSP na období 2014-2020	pozitivní	počet zaměstnanců MSP od roku 2014 do roku 2017 se zvýšil o 4,15 %

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Na základě analýzy bylo zjištěno, že největším pozitivním vlivem bylo vstoupení ČR do EU, které má dlouhodobý charakter, a navázání Spolupráce s Čínou, která z důvodu naší závislosti na zemi, může představovat i hrozbu (rok 2016). Naopak největším negativním vlivem lze označit hospodářskou krizi, která ačkoliv má negativní vliv na zaměstnanost MSP, může pozitivně ovlivnit počet MSP. Práce proto doporučuje vstupování ČR do nových společenství a navazování dalších obchodních vztahů, které přináší příležitosti v podobě nového odbytiště a získávání zdrojů. Zároveň práce doporučuje zjednodušení systému navazování nových obchodních vztahů, která spadá pod agentu, jak ministerstva zahraničních věcí, tak ministerstva průmyslu a obchodu.

Ačkoliv práce zaznamenává podporu MSP ze strany vlády a EU, podnikatelé nezaznamenávají při rozvoji podnikání pomoc. Naopak většina podnikatelů upozorňuje na stále se zvětšující bariéry v podobě administrativní zátěže a nízké ochrany. Většina podniků má velice malá práva pro vymáhání svých pohledávek. Práce proto doporučuje právní zásah v podobě nového nařízení, o které by se podnikatelé, v případě vymáhání svých pohledávek, mohli „opřít“.

Další zjištěnou bariérou bylo velké množství administrativních povinností podnikatelů v podobě archivací zpráv, žádostí o povolení, vyplňování řady formulářů s požadovanými doklady, ke kterým se váží i náklady v podobě poplatků. Práce proto doporučuje zvážení důležitosti veškerých povinností a velikosti poplatků s nimi spjatých, popřípadě snížení neúměrných sankcí při nesplnění těchto povinností.

Posledním doporučením je zjednodušení žádostí pro podporu podniků, která je v dnešní době velice nepřehledná a tím pádem těžce dosažitelná. Ačkoliv MPO na tento problém již reagovalo vytvořením brožurek a zavedením webu [www.BusinessInfo.cz](http://www.BusinessInfo.cz) stále je informovanost podnikatelů hodnocena jako nedostatečná. Práce tedy doporučuje uskutečnění pravidelných školení pro podnikatele v této oblasti.

## ZÁVĚR

Cílem práce bylo identifikovat faktory ovlivňující vývoj zaměstnanců v malých a středních podnicích.

Z hlediska vývoje zaměstnanosti MSP práce analyzovala časové období od roku 2004 do roku 2017. Bylo zjištěno, že od roku 2004 do roku 2008 měl počet zaměstnanců MSP rychlou rostoucí tendenci. Následoval rok 2009 a hospodářská krize, která měla na ekonomiku státu veliký dopad. Od roku 2014, kdy se ČR podařilo oživit z hospodářské krize, nastává velice příznivá situace a každoročně se počet zaměstnanců MSP zvyšuje.

Následně se práce zaměřila na počet MSP. Byl zde porovnán počet podniků na vymezeném území. Nejlépe se projevila Praha, následně Středočeský, Jihomoravský a Moravskoslezský kraj, kde se počet MSP ukázal jako nadprůměrný. Následně byly tyto údaje porovnávány i z časového hlediska, kde bylo zjištěno, že i v návaznosti na čas bylo umístění těchto krajů podobné.

Následně byl počet podniků a počet zaměstnanců MSP porovnán v časovém úseku 2004-2017. Bylo zjištěno, že vývoje mají různou dynamiku. Důvodem tohoto jevu byla velikost sledovaných podniků, které zahrnovaly od 1 do 249 pracovníků. Jelikož v roce 2012, kdy byl rozdíl mezi počtem a zaměstnaností MSP největší, docházelo k propouštění zaměstnanců z podniků, kteří si následně založili podniky vlastní. Je tedy možné tvrdit, že ačkoliv počet zaměstnanců MSP klesal, rostl počet podniků.

Následně se práce zaměřila na faktory, které byly uvedeny v teoretické části práce. Faktory byly rozděleny na dvě skupiny. Makroekonomické faktory, které obsahovaly obchodní praktiky, politické a právní podmínky, dostupnost kapitálu, kulturní aspekty, demografii a přírodní vlivy. Druhou skupinou byla podpora podnikání, které obsahovala přehled podpor MSP v roce 2005, OP a Koncepti podpory MSP na období 2014-2020. Tyto faktory byly následně analyzované v návaznosti na zaměstnanost MSP a vyhodnoceny v tabulce č.8. na kterou bylo následně zpracováno doporučení pro další podporu MSP.



## POUŽITÁ LITERATURA

61300, 2013. Koncepce podpory malých a středních podnikatelů na období let 2014-2020. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Praha: MPO ©2005-2019[cit. 2019-10-29], Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument119071.html>

Banky.cz, 2019. AirBank. *Banky.cz*[online]. Praha: Top-in.cz, a.s. © 2019 [cit. 2019-10-19]. Dostupné z: <https://www.banky.cz/banky/air-bank/>

Bláha, Jiří, Matejčuk, Aleš, Kaňáková, Zdeňka, 2005. Personalistika pro malé a střední firmy. Brno: CP Books, a.s. ISBN 80-251-0374-9.

Brodský, Zdeněk, Stříteská, Michaela, 2006. Malé a střední podnikání pro kombinovanou formu studia. Pardubice: Univerzita Pardubice. ISBN 80-7194-922-1.

Bru, 2019. Krize 2008: poučili jsme se? *e15*[online]. Praha: CZECH NEW CENTER a.s. ©2001-2019[cit. 2019-10-09]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/krize-2008>

BusinessCenter, 1998-2019a. Veřejná obchodní společnost. *BusinessCenter* [online]. Praha: Internet Info, ©1998-2019 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo-predpisy/formy-podnikani/verejna-obchodni-spolecnost/>

BusinessCenter, 1998-2019b. Společnost s ručením omezeným. *BusinessCenter* [online]. Praha: Internet Info, ©1998-2019 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo-predpisy/formy-podnikani/verejna-obchodni-spolecnost/>

BusinessInfo.cz, 2013. Koncepce podpory MSP 2014-2020. *BusinessInfo.cz* [online]. Praha: CzechTrade ©1997-2019 [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/koncepce-politiky-msp-2014-2020-27913.html>

Celní správa, 2019. Informace o vystoupení spojeného království Velké Británie a Severního Irsku z Evropské unie. *Celní správa* [online]. Praha: creative commons ©2019 [cit. 2019-12-29]. Dostupné z : <https://www.celnisprava.cz/cz/Stranky/INFORMACE-O-VYSTOUPEN%C3%8D-SPOJEN%C3%89HO-KR%C3%81LOVSTV%C3%8D-VELK%C3%89-BRIT%C3%81NIE-A-SEVERN%C3%8DHO-IRSKA-Z-EVROPSK%C3%89-UNIE.aspx>

Cooney M. Thomas, Malinen Pasi, 2004. Firm Growth as a Research Issue. Dublin:Technological Univrsity Dublin. *1st.Inter-RENT online publication, pp.4-16.*

CzechInvest, 1994-2019. Definice malého a středního podnikatele. *CzechInvest* [online]. Praha: CzechInvest, © 1994-2019[cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-male-a-stredni-podnikatele/Chcete-dotace/OPPI/Radce/Definice-maleho-a-stredniho-podnikatele>

Čermák, Václav, 2002. K čemu slouží finanční nástroj ISPA. *Hospodářské noviny* [online]. Praha: Economia, a.s., ©1996-2019[cit. 2019-10-29]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-11083680-k-cemu-slouzi-financni-nastroj-ispa>

ČESKO, 2012. Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). In: Sbíрка zákonů České republiky. Částka 34. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=90/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakon\\_a\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=90/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakon_a_smlouvy)

Český statistický úřad, 2011. Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku ČR. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad © 2019 [cit. 2019-10-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534938/115610j.pdf/b487dd3c-0ad7-4ccd-b62d-8fc9bf917b95?version=1.0>

ČTK, 2016. Brexit zvítězil, odchod z EU podpořilo 52 procent voličů. Cameron rezignuje. *e15*[online]. Praha: CZECH NEW CENTER a.s. ©2001-2019[cit. 2019-13-09]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/zahranicni/brexit-zvitezil-odchod-z-eu-podporilo-52-procent-volicu-cameron-rezignuje-1304213>

Čvt, 2018. Migrace v číslech. *Člověk v tísni* [online]. Praha: IZON, s.r.o. ©2009-2019 [cit. 2019-10-29]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/migracni-statistiky-4518gp>

EET.money.cz, 2017. Základní informace o elektronické evidenci tržeb. *EET money.cz* [online]. Praha: Solitea ©2017[cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://eet.money.cz/vse-o-eet>

Ekospace.cz, 2012. *Ekonomika podniku-Podnik a podnikání I: Definice podnikání* [online]. [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: <http://www.ekospace.cz/14-ekonomika-podniku/365-podnik-a-podnikani-1-definice-podnikani>.

Euroskop.cz, 2005-2019. Předvstupní pomoc. *Euroskop* [online]. Praha: Neternity, ©2005-2019 [cit. 2019-10-29]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/168/sekce/predvstupni-pomoc/>

Evangel, E., Jarosla, Hamalová, Dagmar, Fridrich, Oldřich, Novák, Adam, 2013. Rozvoj a motivace zaměstnanců v malé a střední firmě. Ostrava: KEY Publishing s.r.o. ISBN 978-80-7418-198-6.

Gouardères, Frédéric, 2019. Malé a střední podniky. *Fakta a čísla o Evropské unii* [online]. Praha: Evropský parlament, © 1979–2019[cit. 2019-09-15]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/home>

- Hodinková, Monika, Svirák, Pavel, 2013. *Bariéry rozvoje malých a středních podniků, Barriers to Development of SMEs* [elektronická studie]. Brno: Vysoké učení technické v Brně [2019-05-10]. Dostupné z: <file:///C:/Users/Denisa%20Libnarov%C3%A1/Downloads/223-818-1-PB.pdf>
- iPodnikatel.cz, 2013b. Jak založit akciovou společnost (a.s.). iPodnikatel.cz [online]. iPodnikatel.cz, © 2011–2014 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Zalozeni-obchodni-spolecnosti/jak-zalozit-verejnu-obchodi-spolecnost-v-o-s.html>
- Komínková, Magda, 2019. 15 let ČR v EU: Co nám EU přinesla? *Euroskop.cz* [online]. Praha: Neternity Goup, spol. s r.o. © 2005-2019 [cit. 2019-11-11]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/9047/33124/clanek/15-let-cr-v-eu-co-nam-eu-prinesla/>
- Managementmania, 2017. Vzdělávání (Education). *Managementmania* [online]. Praha: Copyright, ©2011-2016 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/vzdelavani>
- Martinovičová, Dana, Konečný, Miloš, 2014. *Úvod do podnikové ekonomiky*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5316-4.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2019. OP Lidské zdroje a zaměstnanost. *Evropská unie* [online]. Praha: MPSV ©2019 [cit. 2019-10-23]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
- Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2019. Koncepce státní politiky cestovního ruchu v ČR na období 2014-2020. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR ©2019 [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: [https://www.mmr.cz/cs/Ministerstvo/Cestovni-ruch/Koncepce-Strategie/Koncepce-statni-politiky-cestovniho-ruchu-v-CR-\(1\)](https://www.mmr.cz/cs/Ministerstvo/Cestovni-ruch/Koncepce-Strategie/Koncepce-statni-politiky-cestovniho-ruchu-v-CR-(1))
- Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2007. Zpráva o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2006. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Praha: MPO ©2005-2019 [cit. 2019-10-29]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/31460/34779/374246/priloha005.pdf>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2018. Zpráva o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2017. In: *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, ©2005-2019 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/male-a-stredni-podnikani/studie-a-strategicke-dokumenty/zprava-o-vyvoji-maleho-a-stredniho-podnikani-a-jeho-podpore-v-roce-2017--241070/>
- Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 2019. Obchodní a ekonomická spolupráce s ČR. *MZV* [online]. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí ČR ©2019 [cit. 2019-10-19]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/ekonomika/cz/servis\\_exporterum/teritorialni\\_informace/-mzv-publish-cz-encyklopedie\\_statu-asie-cina-ekonomika-ekonomicka\\_charakteristika\\_zeme.html](https://www.mzv.cz/ekonomika/cz/servis_exporterum/teritorialni_informace/-mzv-publish-cz-encyklopedie_statu-asie-cina-ekonomika-ekonomicka_charakteristika_zeme.html)

Němec, Vladimír, 1995. *Ekonomika výrobních živností a malých podniků*. Praha: VICTORIA PUBLISHING, a.s. ISBN 80-85865-57-2.

Němec, Vladimír, 1995. *Organizace výrobních živností a malých podniků*. Praha: VICTORIA PUBLISHING, a.s. ISBN 80-85865-43-2.

Novotný, Jiří a kol., 2008. *Činitelé podněcující a tlumící zakládání a rozvoj malých a středních podniků v České republice jako členské zemi Evropské unie*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o. ISBN 978-80-7380-092-5.

Odbor 04300, 2010. *Zpráva o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2009*. Český statistický úřad [online]. Praha: Český statistický úřad © 2019 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/male-a-stredni-podnikani/studie-a-strategicke-dokumenty/zprava-o-vyvoji-maleho-a-stredniho-podnikani-a-jeho-podpore-v-roce-2009--76524/>

Sokol, Ladislav, 2006. *Zpráva o vývoji MSP a jeho podpoře v roce 2005*. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. Praha: MPO ©2005-2019 [cit. 2019-10-29]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/male-a-stredni-podnikani/studie-a-strategicke-dokumenty/zprava-o-vyvoji-msp-a-jeho-podpore-v-roce-2005--20309/>

Sokol, Ladislav, 2007. *Zpráva o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2004*. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. Praha: MPO ©2005-2019 [cit. 2019-10-29]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/male-a-stredni-podnikani/studie-a-strategicke-dokumenty/zprava-o-vyvoji-maleho-a-stredniho-podnikani-a-jeho-podpore-v-roce-2004--26805/>

Šebestová, Jarmila, 2007. *Analýza faktorů ovlivňujících rozvoj malého a středního podnikání v Moravskoslezském kraji*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. ISBN 978-80-7248-427-0.

Šebestová, Jarmila, Wagnerová, Eva, 2007. *Vnitřní faktory ovlivňující malé a střední podnikání Případová studie t Moravskoslezského kraje*. Ekonomický časopis, 44, č.4, s. 411-424 <https://www.sav.sk/journals/uploads/0929111304%202007%20Sebestova-Wagnerova.pdf?fbclid=IwAR30Us1E3nuvqvwUzvHKeESjM91UoDfDm9ssfJulxwStfwX92wLPUjFbwLw>

Šikýř, Martin, 2016. *Personalistika pro manažery a personalisty 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha Granda Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-5870-1.

Váchal, Adam, Krejčí, Jaroslav a kolektiv, 2018. Před 10 lety přišel obří otřes. Globální ekonomická krize v číslech a datech. *Aktuálně.cz* [online]. Praha: Economia, a.s. ©1999-2019[cit. 2019-10-09]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/globalni-ekonomicka-krize-2008-v-datech-den-po-dni/r~5f4503acb10111e899900cc47ab5f122/>

Veber, Jaromír, Srpová, Jitka a kol., 2008. Podnikání malé a střední firmy 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Granda Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-2409-6.

Veber, Jaromír, Srpová, Jitka a kol., 2012. Podnikání malé a střední firmy 3., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Granda Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-4520-6.

Veber, Jaromír, Srpová, Jitka a kol., 2005. Podnikání malé a střední firmy. Praha: Granda Publishing, a.s. ISBN 80-247-1069-2.

Veber, Jaromír, 2009. Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita [e-kniha]. 2. aktualiz. vyd. Praha: Management Press, ISBN 978-80-7261-200-0.

Vodáček, Leo, Vodáčková, Oľga, 2004. Malé a střední podniky: konkurence a aliance v Evropské unii. Praha: Management press. ISBN 80-7261-099-6.

Vojík, Vladimír, 2009. Podnikání malých a středních podniků na jednotném trhu EU. 1. vyd. Praha: Wolters Kulwer ČR, a.s. ISBN 978-80-7357-467-3.

Zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 22. března 2012, nový občanský zákoník. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2012.

