



# EXPERTÍZNE ŠTÚDIE EÚ SAV

3

**Ján Košta a kol.**

## **Programy podpory samozamestnávania v rámci podpory podnikania vo vyspelých krajinách EÚ**

(II. etapa)

ISSN 1337-0812 (elektronická verzia)

**Edícia EXPERTÍZNE ŠTÚDIE prináša výskumné, analytické a prognostické práce vypracované na základe objednávky, resp. dohody so zadávateľom a publikujú sa na základe jeho výslovného súhlasu.**

VEDÚCI AUTORSKÉHO KOLEKTÍVU

**Ing. Ján Košta, CSc.**

AUTORI

**PhDr. Vilma Juríčková, CSc.**

**Ing. Vladimír Kollár**

**Ing. Ján Košta, CSc.**

Práca bola vypracovaná v rámci projektu EQUAL č. ITMS 15120100016 „Inštitucionalizácia a zefektívnenie fungovania prvkov prostredia podporujúceho zamestnateľnosť znevýhodnených skupín prostredníctvom využitia inštitútu samozamestnávania“.

Prácu prevzalo a s jej publikovaním súhlasilo Občianske združenie DITOS, zodpovedné za projekt EQUAL.

Za obsah a jazykovú úroveň zodpovedajú autori.  
Technické spracovanie: Mária Lacková

Ekonomický ústav SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava, [www.ekonom.sav.sk](http://www.ekonom.sav.sk)  
KONTAKT: [jan.kosta@savba.sk](mailto:jan.kosta@savba.sk), tel. 52 49 50 21/132

© Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2006

## O B S A H

<b>ÚVOD</b> .....	<b>4</b>
<b>1. AKTUALIZÁCIA MEDZINÁRODNÉHO POROVNANIA SLOVENSKA S KRAJINAMI EURÓPSKEJ ÚNIE V OBLASTI SAMOZAMESTNÁVANIA A PODNIKATEESKEJ AKTIVITY</b> .....	<b>6</b>
<b>2. POROVNANIE VYBRANÝCH ŠTRUKTÚR SAMOZAMESTNÁVANIA NA SLOVENSKU, V KRAJINÁCH V 4 A V RAKÚSKU</b> .....	<b>11</b>
<b>3. PRÍKLADY PROGRAMOV PODPORY SAMOZAMESTNÁVANIA A ICH VÝSLEDKOV VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE</b> .....	<b>15</b>
3.1. Podpora samozamestnávania v Taliansku .....	15
3.2. Komparácia samozamestnávania v Dánsku a v Španielsku .....	17
3.3. Podpora samozamestnávania v Slovinsku .....	21
<b>4. BARIÉRY SAMOZAMESTNÁVANIA PODĽA EXPERTOV EURÓPSKEJ ÚNIE</b> .....	<b>25</b>
<b>5. PODPORNÉ SLUŽBY PRE MALÉ PODNIKY</b> .....	<b>35</b>
<b>6. VYBRANÉ ODPORÚČANIA EÚ, UNIDO, OECD NA SKVALITNENIE POLITIKY PODPORY MALÝCH PODNIKOV</b> .....	<b>44</b>
<b>7. PODPORA INOVATÍVNOSTI MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKOV</b> .....	<b>50</b>
7.1. Všeobecné odporúčania na podporu inovatívnosti .....	50
7.2. Príklad podpory podnikania a inovatívnosti malých a stredných podnikov v Írsku .....	54
<b>8. PROBLÉMY V POLITIKE PODPORY PODNIKANIA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE</b> .....	<b>57</b>
<b>ZÁVER</b> .....	<b>59</b>
<b>LITERATÚRA</b> .....	<b>60</b>

## ÚVOD

Po minuloročnej I. etape štúdie pristúpil riešiteľský kolektív s krátkym časovým odstupom k spracovaniu II. etapy štúdie o podpore samozamestnávania pre potreby tímu projektu EQUAL, ktorý zabezpečuje aplikáciu inovovaných programov podpory samozamestnávania vo vybraných regiónoch Slovenska.

Napriek krátkemu časovému odstupu od spracovania I. etapy štúdie sa riešiteľský tím podujal v súlade so zadaním na aktualizáciu trendov a tendencií vývoja samozamestnávania využijúc najnovšie údaje z databázy EUROSTAT-u i najreprezentatívnejšieho sledovania podnikateľských aktivít GEM (Global Entrepreneurship Monitor).

Vývoj však ukázal svoju prirodzenú dynamiku a v súvislosti s parlamentnými voľbami v niektorých krajinách došlo aj k niektorým zmenám v koncipovaní budúcej politiky trhu práce. Napríklad v Nemecku, kde po parlamentných voľbách v novembri 2005 sa v určitých smeroch už modifikovala Hartzova reforma trhu práce, ktorú sme pôvodne uvažovali bližšie charakterizovať v tejto II. etape, ale vzhľadom na aktuálny vývoj sme od tohto zámeru upustili. Zmiešaná pravicovo-ľavicová vláda sa v Nemecku dohodla aj na minimálnej mzde, čo svedčí o ochote i potrebe kompromisov v oblasti politiky zamestnanosti a trhu práce. Taktiež v Španielsku, kde po viac ako ročných vyjednávaniach medzi sociálnymi partnermi sa španielska vláda socialistov rozhodla prijať komplexnejšie postupy na zníženie podielu príležitostnej práce vo forme znižovania pracovných zmlúv na určitú dobu, čo môže ovplyvniť aj zamestnanosť u samozamestnávateľov.

Cieľom tejto II. etapy štúdie je okrem stručnej aktualizácie trendov vývoja samozamestnávania doplniť analýzu z I. etapy štúdie o niektoré ďalšie krajiny a tak získať komplexnejší prehľad o podpore podnikania a samozamestnávania v krajinách bývalej EÚ 15 a splniť pôvodnú požiadavku, aby štúdia súhrnne poskytla prehľad o skúsenostiach s programami samozamestnávania asi v 10 krajinách EÚ.

Vzhľadom na prirodzené väzby Slovenska na krajiny Višegrádskej štvorky vykonal riešiteľský tím navyše aj porovnávaciu analýzu vývoja samozamestnávania tejto skupiny krajín a Rakúska, čo môže prispieť k zrealizovaniu stanovenia cieľov v oblasti politiky podpory podnikania a samozamestnávania.

Záverečné časti štúdie sú venované problémom bariér samozamestnávania, službám na podporu podnikania a niektorým aspektom politík podpory podnikania a samozamestnávania. Prinášajú skúsenosti a odporúčania medzinárodných organizácií (OECD, UNIDO, ale aj orgánov EÚ a expertov týchto organizácií) pri aplikácii programov podpory podnikania vrátane programov podpory samozamestnávania.

Vzhľadom na meniaci sa charakter prostredia podnikania pre malé firmy v súvislosti s globalizáciou sme do tejto etapy zaradili tiež kapitolu o politikách podpory inovatívnych firiem, ktoré sú rozhodujúce pre ekonomický rast. Inovatívne firmy, aj keď ide vo väčšine prípadov o podnikanie vyplývajúce z využitia príležitosti a nie o podnikanie z nutnosti, sú rozhodujúce pre konkurencieschopnosť ekonomiky a dlhodobý ekonomický rast. Ako prípadovú štúdiu politiky podpory inovatívnych firiem sme zvolili Írsko.

Záverečná kapitola obsahuje hlavné problémy pri prekonávaní bariér podnikania v sektore malých podnikov na Slovensku.

## 1. AKTUALIZÁCIA MEDZINÁRODNÉHO POROVNANIA SLOVENSKA S KRAJINAMI EURÓPSKEJ ÚNIE V OBLASTI SAMOZAMESTNÁVANIA A PODNIKATELSKEJ AKTIVITY

Hlavným prínosom pre aktualizáciu vývoja samozamestnávania sú údaje za rok 2005, ktoré umožňujú zhodnotiť momentálny stav a postavenie Slovenska v medzinárodnom porovnaní krajín Európskej únie. Pre charakteristiku aktuálneho vývoja sme zvolili tabuľku s údajmi o podiele samozamestnávateľov na celkovej zamestnanosti za roky 2000 a 2005, a to za všetky krajiny EÚ. Krajiny EÚ sú v tabuľke zoradené vzostupne podľa podielu samozamestnávateľov v roku 2005 (tab. 1.1).

T a b u ľ k a 1.1

**Podiely samozamestnávateľov na celkovej zamestnanosti v % v rokoch 2000 a 2005**

Krajina	2000	2005
Dánsko	3,78	4,39
Luxembursko	2,76	5,15
Estónsko	5,24	5,19
Francúzsko	5,82	5,64
Lotyšsko	6,80	5,90
Nemecko	5,04	6,30
Švédsko	6,67	6,53
Slovinsko	7,24	6,88
Rakúsko	5,35	7,11
Maďarsko	9,18	7,37
Holandsko	7,03	8,05
Fínsko	8,75	8,28
Belgicko	9,27	8,88
Malta	8,39	9,09
<i>Slovensko</i>	<i>5,34</i>	<i>9,31</i>
Veľká Británia	8,73	9,75
Írsko	11,58	10,71
Španielsko	12,35	11,38
Česká republika	10,38	11,57
Litva	14,31	11,98
Cyprus	14,97	12,99
Poľsko	18,49	16,55
Taliansko	11,31	17,67
Portugalsko	17,51	18,23
Grécko	24,21	22,06

*Prameň:* Vlastné výpočty z údajov EUROSTAT-u, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

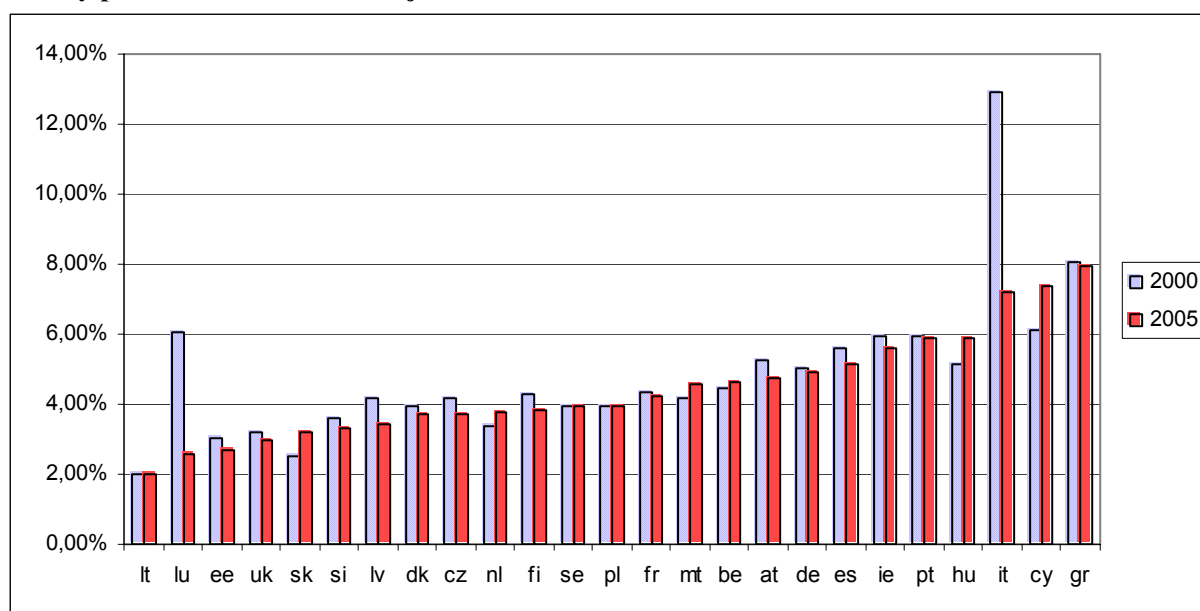
Za päťročné obdobie dokázalo Slovensko zvýšiť podiel samozamestnávateľov na celkovej zamestnanosti z 5,34 % na 9,31 %, t. j. takmer o štyri percentuálne body. V roku 2000 zaznamenalo štvrtý najnižší podiel tohto ukazovateľa spomedzi všetkých starých i nových krajín EÚ, zatiaľ čo v roku 2005 zaujalo Slovensko 11. najvyšší podiel samozamestnávateľov, čo znamená, že vyšší podiel samozamestnávateľov má ešte stále 6 starých a 4 nové krajiny EÚ. Až o 6,4 percentuálneho bodu vzrástol podiel samozamestnávateľov v Taliansku. Táto

zmena podielu samozamestnávateľov v Taliansku však súvisí s metodickými a legislatívnymi zmenami. Talianska vláda prijala striktné opatrenia na obmedzenie zamestnávania samozamestnávateľov vo veľkých firmách. Zamestnávanie živnostníkov (samozamestnávateľov) vo veľkých firmách bolo s najväčšou pravdepodobnosťou faktorom, ktorý podnietil rýchly rast samozamestnávateľov za uvedené päťročné obdobie aj na Slovensku.

Štatistika EUROSTAT-u o samozamestnávateľoch vykazuje dve skupiny samozamestnávateľov. Prvou je skupina samozamestnávateľov bez zamestnancov a druhou je skupina podnikateľov so zamestnancami. Podiely podnikateľov na celkovej zamestnanosti v rokoch 2000 a 2005 charakterizuje graf 1.1.

G r a f 1.1

**Podiely podnikateľov na celkovej zamestnanosti v % v rokoch 2000 a 2005**



*Prameň:* Vlastné výpočty z údajov EUROSTAT-u.

Aj vo vývoji podielov podnikateľov sa metodické zmeny vo vykazovaní samozamestnávateľov v Taliansku prejavili extrémnou zmenou tohto ukazovateľa. Podiel podnikateľov na celkovej zamestnanosti na Slovensku dosiahol podiel 3,2 % na celkovej zamestnanosti v roku 2005 a patrí stále k najnižším spomedzi krajín EÚ. To znamená, že z celkového počtu samozamestnávateľov je veľká väčšina tých, ktorí nikoho (okrem seba) nezamestnávajú. Tieto údaje nepriamo svedčia o tom, že vývoj bol s najväčšou pravdepodobnosťou ovplyvnený vysokou flexibilitou pracovných vzťahov samozamestnávateľov, ktorú umožňuje terajšia podoba Zákonníka práce.

Monitor podnikateľskej aktivity (GEM – Global Entrepreneurship Monitor), žiaľ, neobsahuje údaje za Slovensko, ale tým, že už zahŕňa niektoré nové členské štáty EÚ (i krajiny V 4), v nasledujúcej tabuľke 1.2 uvádzame miery podnikateľskej aktivity.

T a b u ľ k a 1.2

**Miery podnikateľskej aktivity vo vybraných krajinách v roku 2005 (v %)**

Krajina	Rodiaci sa podnikatelia	Noví vlastníci firiem	Skoré štádium podnikateľskej aktivity
Maďarsko	1,10	0,80	1,90
Belgicko	2,90	1,20	3,90
Švédsko	1,70	2,50	4,00
Holandsko	2,50	1,90	4,40
Slovinsko	3,00	1,40	4,40
Dánsko	2,40	2,40	4,80
Taliansko	2,90	2,30	4,90
Fínsko	3,10	1,90	5,00
Rakúsko	3,00	2,40	5,30
Nemecko	3,10	2,70	5,40
Francúzsko	4,70	0,70	5,40
Španielsko	2,40	3,40	5,70
Veľká Británia	3,40	2,90	6,20
Grécko	5,20	1,60	6,50
Lotyšsko	4,20	2,80	6,60
Írsko	5,70	4,70	9,80
USA	8,80	5,20	12,40
Priemer <sup>1</sup>	5,00	3,90	8,40

<sup>1</sup> V tabuľke uvádzame priemer z celkového počtu 35 analyzovaných krajín z celého sveta.

*Prameň:* GEM (2005), Babson College a London Business School.

V roku 2005 sa v metodike GEM zmenila terminológia, keď pôvodný TEA index (TEA – Total Entrepreneurial Activity) bol nahradený termínom „skoré štádium podnikateľskej aktivity“ (early-stage entrepreneurial activity). Tento index sa skladá z dvoch indexov, a to z indexu rodiacich sa podnikateľov a z indexu nových vlastníkov-manažérov firiem.

*Rodiaci sa podnikatelia* sú tí jednotlivci vo veku 18 až 64 rokov, ktorí v predchádzajúcom roku podnikli nejaké akcie na založenie novej firmy. Predpokladom je, že v tejto rodiacej sa firme budú mať tieto osoby svoj podiel a firma ešte nevyplácala mzdy a platy počas dlhšieho obdobia ako 3 mesiace.

*Vlastníci-manažéri* sú klasifikovaní ako noví vlastníci firiem, ktorí sú v nich aktívni ako manažéri a ktorí už vyplácali v minulosti mzdy a platy po dobu dlhšiu ako 3 mesiace a kratšiu ako 42 mesiacov.

Z metodologického hľadiska malo určenie doby 42 mesiacov v metodike GEM veľký význam, lebo obdobie asi 3 až 4 rokov je kritické pre udržanie sa firmy na trhu a jej prežitie. Z toho tiež vyplýva, že počas tohto obdobia by mali byť začínajúce firmy rôznym spôsobom podporované (napr. poskytovaním informácií najrôznejšieho druhu a poradenstvom). Po tomto období sa firma stabilizuje na trhu a v metodike GEM takéto firmy vchádzajú do výpočtu indexu podnikateľskej aktivity stabilizovaných vlastníkov firiem (established business owners).

V tabuľke 1.2 sú pozoruhodné nielen rozdiely medzi krajinami v indexe skorého štádia podnikateľskej aktivity (kde je zrejmé, že s predstihom vedú USA, Lotyšsko má najvyššiu podnikateľskú aktivitu v skorom štádiu podnikania zo všetkých nových, analyzovaných, krajín EÚ a Maďarsko nedokázalo predstihnúť ani jednu starú krajinu EÚ), ale aj rozdiely



medzi hodnotami indexov v prvom a druhom stĺpci tabuľky 1.2. Z týchto rozdielov vyplýva, že (za predpokladu rovnakej podnikateľskej aktivity za dlhšie obdobie) by napríklad vo Francúzsku bolo potrebných až 6,7 pokusov na založenie jednej firmy, ale v Írsku len 1,2 pokusu. Ak sa vo Švédsku nezvýši čoskoro podnikateľská aktivita rodiacich sa podnikateľov, zákonite dôjde aj k zníženiu miery novozaložených firiem (druhý stĺpec tab. 1.2).

Možno tiež predpokladať, že situácia na Slovensku v podnikateľskej aktivite nie je veľmi priaznivá v porovnaní so starými krajinami EÚ, ak prijme prvoú premisu, že podnikateľská aktivita je približne na úrovni Maďarska, čo nás oprávňuje povedať na základe údajov o samozamestnávateľoch z databázy EUROSTAT-u (pozri ďalej kapitolu 2). Na druhej strane údaje z Eurobarometra o zisťovaní podnikateľského ducha v krajinách EÚ v roku 2004 naznačili inú situáciu vo vzťahu k Maďarsku.

Na otázku, ak by ste si chceli vybrať medzi dvoma povolaniami, preferovali by ste miesto zamestnanca alebo miesto samozamestnávateľa, odpovedali respondenti v jednotlivých krajinách nasledovne (tab. 1.3).

T a b u ľ k a 1.3

**Preferencie záujmu o miesto zamestnanca a samozamestnávateľa (v %)**

Krajina	Zamestnanec	Samozamestnávateľ
Fínsko	68	28
Holandsko	66	33
Švédsko	61	35
Slovinsko	60	32
Belgicko	58	34
Nemecko	56	39
Rakúsko	56	37
<i>Slovensko</i>	<i>56</i>	<i>30</i>
Dánsko	55	38
Francúzsko	55	42
Veľká Británia	55	41
Česko	55	30
Lotyšsko	53	42
Luxembursko	49	48
Malta	49	44
Estónsko	48	37
Grécko	48	37
Maďarsko	45	42
Poľsko	44	51
Taliansko	42	55
Írsko	39	58
Litva	39	52
Španielsko	34	56
Portugalsko	32	62
Cyprus	32	56
<i>Priemer EÚ</i>	<i>50</i>	<i>45</i>
USA	34	61

*Poznámka:* Súčet do 100 % predstavujú odpovede ako napríklad „žiadnu z obidvoch možností“ alebo nevyplnenie dotazníka.

*Prameň:* Commission européenne, Flash Eurobaromètre, L'esprit d'entreprise, Juin 2004.

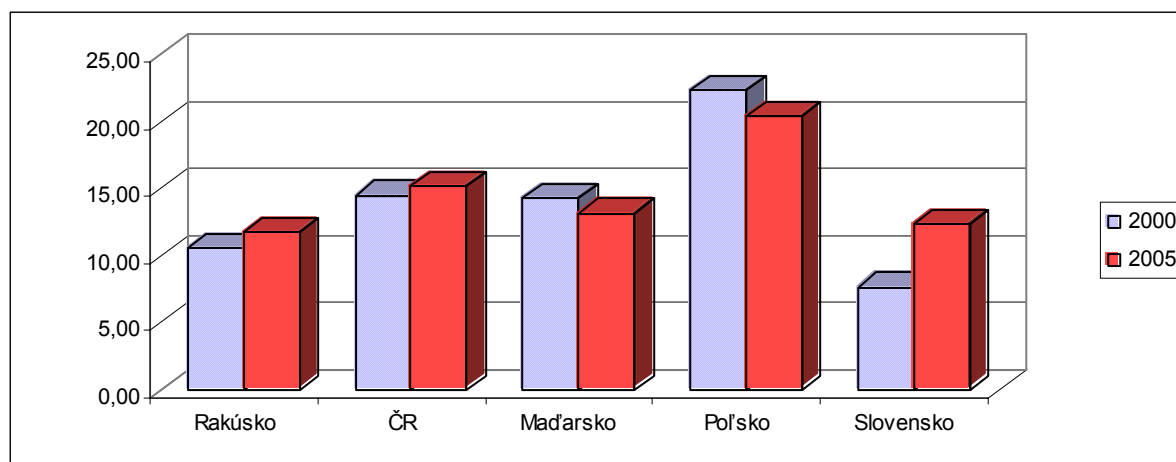
Osobitná otázka v Eurobarometri o sklone k podnikaniu zisťovala, v akej miere považujú respondenti za ťažké založenie vlastnej firmy v dôsledku nedostatočnej finančnej pomoci. Slovensko sa so súčtom odpovedí „veľmi ťažké“ (63 % respondentov) a ťažké“ (30 % respondentov) na úrovni 93 % umiestnilo na predposlednom mieste zo všetkých krajín EÚ len pred Slovinskom. Pritom podiel respondentov, ktorí odpovedali, že založenie vlastnej firmy v dôsledku nedostatočnej finančnej pomoci by bolo „veľmi ťažké“ (63 % respondentov), posunulo Slovensko na nelichotivé posledné miesto v tejto odpovedi. Súhrnne to znamená, že sklon obyvateľstva na Slovensku v preberaní podnikateľského rizika je relatívne veľmi nízka, čo svedčí o potrebe v budúcnosti pripraviť dlhodobé programy na podporu podnikateľskej kultúry.

## 2. POROVNANIE VYBRANÝCH ŠTRUKTÚR SAMOZAMESTNÁVANIA NA SLOVENSKU, V KRAJINÁCH V 4 A V RAKÚSKU

Na základe údajov z databázy EUROSTAT-u sme vykonali porovnanie niektorých štruktúr samozamestnávateľov, a to rodovej, vzdelanostnej a vekovej štruktúry samozamestnávateľov v krajinách V 4 a Rakúska, ako najbližšieho suseda týchto krajín z bývalej EÚ 15 a ako modelového reprezentanta vyspelých krajín EÚ.<sup>1</sup> Vývoj podielov samozamestnávateľov na celkovej zamestnanosti charakterizuje graf 2.1.

Graf 2.1

**Podiely samozamestnávateľov na celkovej zamestnanosti v % v krajinách V 4 a v Rakúsku v rokoch 2000 a 2005**



*Prameň:* Vlastné výpočty z databázy EUROSTAT-u, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

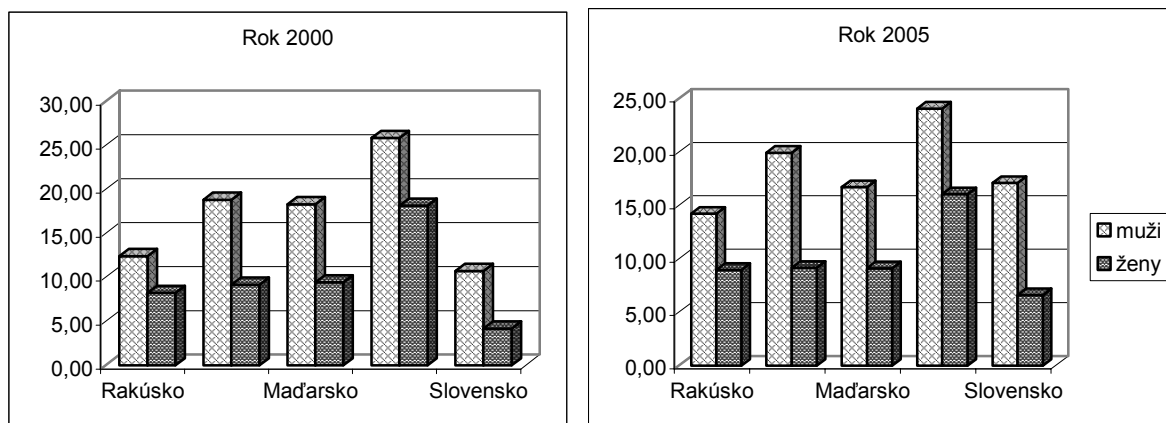
Podiel samozamestnávateľov na celkovej zamestnanosti sa najviac zvýšil na Slovensku, a to zo 7,7 % na 12,5 %, t. j. až o 4,8 percentuálneho bodu. V Maďarsku a v Poľsku tento podiel poklesol, ale napriek uvedeným zmenám je podiel samozamestnávateľov na Slovensku spomedzi krajín V 4 stále najnižší, aj keď už predstihol úroveň Rakúska. Rakúsko je však veľmi vyspelou krajinou a preň platí, že počet nových samozamestnávateľov rastie predovšetkým ako odraz využívania príležitosti k podnikaniu, t. j. v odboroch náročnejších na vzdelanie a vyspelé technológie, zatiaľ čo na Slovensku je samozamestnávanie stále z väčšej časti prejavom nutnosti.

Vývoj štruktúry samozamestnávateľov podľa pohlavia charakterizuje združený graf 2.2.

<sup>1</sup> Porovnanie sme nepovažovali za nutné rozširovať aj na ostatné krajiny, lebo v elektronickej databáze EUROSTAT-u sa nenachádzajú všetky údaje o samozamestnávateľoch v požadovanej štruktúre za všetky krajiny. Upozorňujeme, že existujú aj metodické rozdiely vo vykazovaní podielov samozamestnávateľov medzi údajmi zo štatistiky OECD a EUROSTAT-u vzhľadom na rozdiely medzi počtami pracovných pomerov na plný a neúplný pracovný čas, čo vytvára problémy pri určení celkového počtu zamestnaných a čo sa potom premieta aj do podielu samozamestnávateľov na celkovej zamestnanosti. Vzhľadom na to, že počty samozamestnávateľov sme vzťahovali k údajom o celkovej zamestnanosti, možno vykonanú analýzu považovať za metodicky jednotnú, a teda za porovnateľnú za určitých predpokladov (nezohľadnili sa počty pracovných pomerov na kratší pracovný čas).

Graf 2.2

**Podiely samozamestnávateľov na celkovom počte zamestnaných podľa pohlavia v % v krajinách V 4 a v Rakúsku v rokoch 2000 a 2005**



*Prameň:* Vlastné výpočty z databázy EUROSTAT-u.

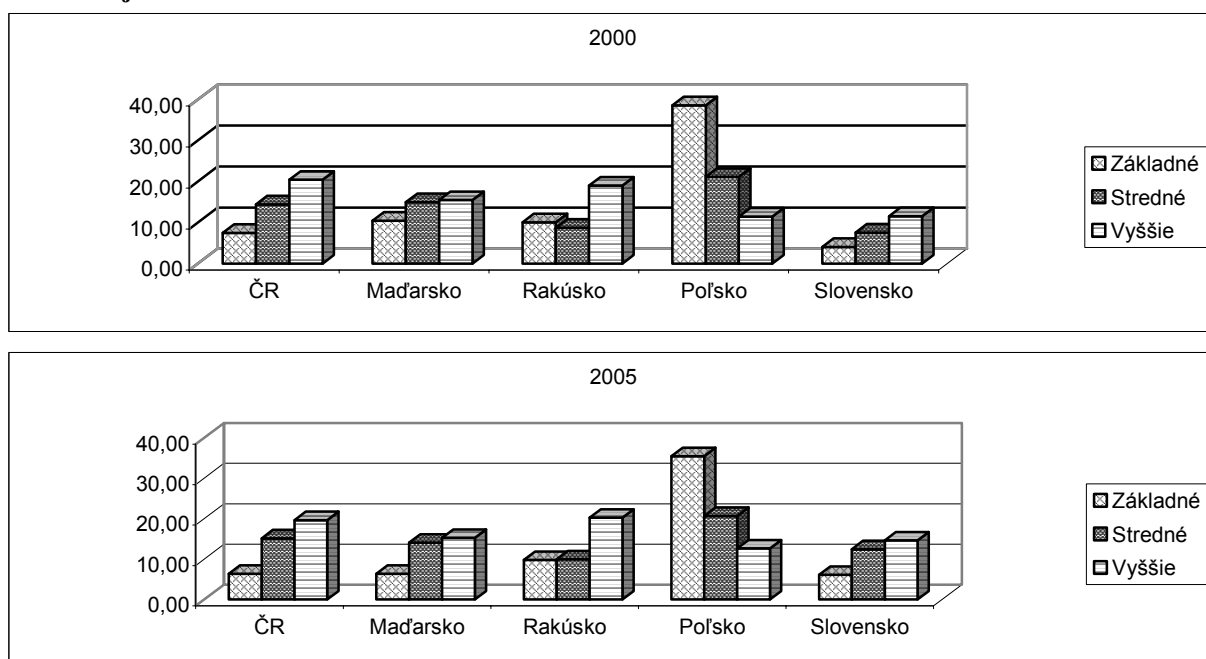
Priaznivý vývoj na Slovensku v období 2000 – 2005 sa premietol predovšetkým do zlepšenia postavenia podielov mužov samozamestnávateľov na celkovej zamestnanosti, keď vyšší podiel samozamestnávaných mužov majú Poľsko a Česká republika. Je zaujímavé, že za uvedené obdobie vzrástol podiel samozamestnávaných žien len v Rakúsku a na Slovensku, ale podiel 6,6 % samozamestnávaných žien z celkového počtu zamestnaných žien zostáva stále výrazne najnižší z analyzovaných krajín a výrazne zaostáva aj za Rakúskom, t. j. za krajinou, v porovnaní s ktorou máme vyšší podiel celkového počtu samozamestnávaných (spolu mužov a žien). Nízky podiel samozamestnávaných žien na Slovensku dokumentuje aj ďalší ukazovateľ, a to podiel samozamestnávaných žien z celkového počtu samozamestnávaných v roku 2005. Na Slovensku tento podiel predstavuje len 23,6 %, v Česku 25,9 %, v Maďarsku 31,5 %, v Rakúsku 34,2 % a v Poľsku 35,0 %. Z porovnania vyplýva námet pre politiku podpory samozamestnávania na podporu hlavne žien, ktoré by sa mohli stať samozamestnanými. Tieto programy neboli ničím neobvyklým v minulosti ani vo vyspelých krajinách EÚ, resp. OECD.

Porovnanie vzdelanostnej štruktúry samozamestnávateľov (kvôli zjednodušeniu spolu za mužov a ženy) je charakterizované údajmi v grafe 2.3. Analýza vzdelanostnej štruktúry samozamestnávateľov je založená na porovnávaní podielov samozamestnávaných s príslušnými stupňami vzdelania (štatistika EUROSTAT-u sleduje v tejto súvislosti tri stupne vzdelania) na celkovom počte zamestnaných s príslušným stupňom vzdelania. Napríklad údaj 35 % so základným vzdelaním v Poľsku v roku 2005 znamená, že 35 % z celkového počtu zamestnaných so základným stupňom vzdelania bolo samozamestnávaných. Toto porovnanie potvrdilo predpoklad vyslovený na úvod tejto kapitoly, že v Rakúsku je samozamestnávanie predovšetkým využitím podnikateľskej príležitosti, čo je dokumentované tým, že v Rakúsku v roku 2005 z celkového počtu zamestnaných s vyšším stupňom vzdelania bolo samozamestnávaných najviac, t. j. 20,2 % zamestnaných (s týmto stupňom vzdelania). Z porovnania rokov 2000 a 2005 vyplýva, že na Slovensku došlo predovšetkým k nárastu samozamestnávaných so stredným stupňom vzdelania, a to zo 7,6 % na 12,5 % (4,9 percentuálneho bodu, zatiaľ čo

nárast v skupine so základným vzdelaním tvoril 2,0 percentuálneho bodu a v skupine s vyšším stupňom vzdelania bol nárast o 3,0 percentuálneho bodu). Slovensko má najnižší podiel samozamestnávateľov (6,1 % v roku 2005) na celkovom počte zamestnaných so základným stupňom vzdelania. Napriek nárastu samozamestnávateľov za roky 2000 – 2005 podiel samozamestnávateľov so stredným stupňom vzdelania je najnižší spomedzi všetkých krajín skupiny V 4, ale tento podiel je vyšší ako v Rakúsku. Vo vyššom stupni vzdelania Slovensko predčilo len Poľsko, čo svedčí o veľkých rezervách rastu samozamestnávateľov z radov skupiny s vyšším vzdelaním a samozamestnávaním sa ako využitia podnikateľskej príležitosti.<sup>2</sup>

G r a f 2.3

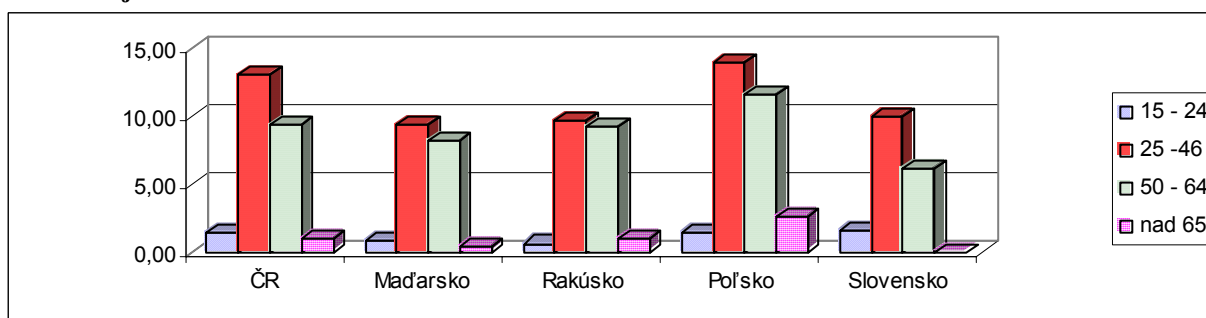
**Podiely samozamestnávateľov na celkovom počte zamestnaných s príslušným stupňom vzdelania v % v krajinách V 4 a v Rakúsku v rokoch 2000 a 2005**



*Prameň:* Vlastné výpočty z databázy EUROSTAT-u.

G r a f 2.4

**Podiely samozamestnávateľov na celkovom počte zamestnaných z príslušnej vekovej skupiny v % v krajinách V 4 a v Rakúsku v roku 2005**



*Prameň:* Vlastné výpočty z databázy EUROSTAT-u.

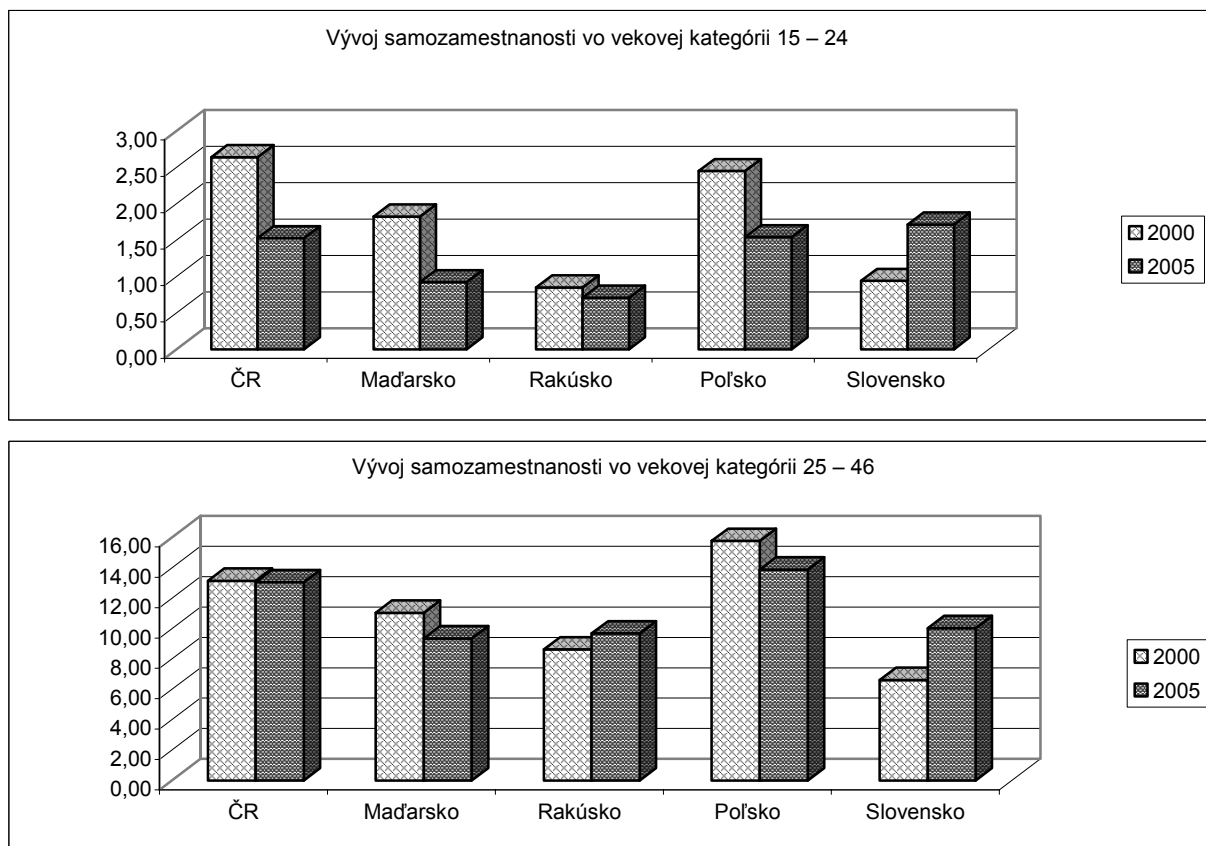
<sup>2</sup> A priori možno predpokladať, že samozamestnávanie ako využitie podnikateľskej príležitosti prevláda v skupine s vyšším vzdelaním podobne, ako je tomu v Rakúsku.

Analýza vekovej štruktúry samozamestnávateľov a jej porovnania (grafy 2.4 a 2.5) svedčí o tom, že najnižšia a najvyššia veková skupina značne zaostávajú za vekovou skupinou (súhrnne) od 25 do 46 rokov. Vo všetkých piatich analyzovaných krajinách je podiel samozamestnávateľov vo vekovej skupine 25 – 46 rokov vyšší ako vo vekovej skupine 50 – 64 rokov, ale tento rozdiel je najväčší práve na Slovensku, čo spolu so skutočnosťou, že podiel samozamestnávateľov vekovej skupiny 50 – 64 ročných výrazne zaostáva za podielmi samozamestnávateľov vo všetkých ostatných analyzovaných krajinách, svedčí o tom, že najstaršia veková skupina (v produktívnom veku) sa na Slovensku najhoršie prispôsobila na podnikanie v nových podmienkach.<sup>3</sup> Pomerne dobre stojí Slovensko v porovnaní podielov samozamestnávateľov vo vekových skupinách 15 – 24 rokov a 25 – 46 rokov (za rok 2005).

Napriek uvedeným tendenciám a rozloženiu samozamestnávateľov podľa veku by sa v programoch podpory samozamestnávania pravdepodobne naďalej mali preferovať hlavne mladší ľudia, ktorí aj po prípadnom prvom podnikateľskom neúspechu môžu opätovne začať podnikáť. Pri samozamestnávaní typu využitia príležitosti by sa nemalo prihliadať na vek, ale skôr na efektívnosť využitia podnikateľskej príležitosti a širšie (i národohospodárske) efekty.

G r a f 2.5

**Podiely samozamestnávateľov na celkovej počte zamestnaných z príslušnej vekovej skupiny v % v krajinách V 4 a v Rakúsku v rokoch 2000 a 2005**



Prameň: Vlastné výpočty z databázy EUROSTAT-u.

<sup>3</sup> V databáze EUROSTAT-u nie je údaj za Slovensko o samozamestnávateľoch vo vekovej skupine nad 65 rokov.

### 3. PRÍKLADY PROGRAMOV PODPORY SAMOZAMESTNÁVANIA A ICH VÝSLEDKOV VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE

#### 3.1. Podpora samozamestnávania v Taliansku<sup>4</sup>

Politika zameraná na podporu osôb vstupujúcich do samozamestnávania sa teší veľkej popularite napriek tomu, že mortalita podnikov tohto druhu je pomerne vysoká zvlášť u tých, ktorí vyšli z radov nezamestnaných.

Program podpory samozamestnávateľov v Taliansku vychádzal z poznania špecifických črt talianskeho trhu práce. Oproti ostatným štátom ide o osobitný regulačný rámec trhu práce a s tým súvisiacu mzdovú a zamestnanostnú rigiditu. Miera zamestnanosti je nižšia ako je priemer EÚ. Obzvlášť nízka je zamestnanosť žien a mladých ľudí. Samozamestnávanie v rámci celkovej zamestnanosti tvorí viac ako štvrtinu. V Taliansku jestvujú veľké medziregionálne rozdiely i rozdiely medzi rodovými a vekovými skupinami. Tieto rozdiely odrážajú pomerne vysokú segmentáciu talianskeho trhu práce a veľké rozdiely v ochrane trhu práce u jednotlivých skupín zamestnaných. Významnou osobitosťou, ktorá predurčila aj charakter programu podpory samozamestnávania, je skutočnosť, že medzi dlhodobo nezamestnanými je väčšina mladých ľudí hľadajúcich prvé zamestnanie, pričom inde sú to skôr starší ľudia. Vysoký podiel samozamestnávania je dôsledkom flexibilnejšieho charakteru tohto typu zamestnania sa. Za významný faktor sa považuje tiež vysoké zdanenie zamestnancov v mzdovej práci.

Jedným z prvých opatrení v Taliansku bola v roku 1986 (zákon 44) podpora mladých podnikateľov (Support to youth entrepreneurship). Pozitívne črty tohto programu boli prevzaté do programu podpory samozamestnávania z roku 1996.

Cieľ programu podpory z roku 1986 bol dvojaký. Povzbudiť mladých nezamestnaných k začatiu podnikania a stimulovať jeho rozvoj najmä v Južnom Taliansku. Po roku 1995 boli doň zahrnuté osoby do 36 rokov žijúce v znevýhodnených oblastiach. Podpora pozostávala z finančnej pomoci, tréningu, technickej pomoci a pod. Odhaduje sa, že bolo vytvorených 21 tis. pracovných miest z tohto programu.

Po roku 1996 (zákon 608) bol program Honour Loan (Prestito d'onore) zameraný na podporu nezamestnaných žijúcich v oblastiach s vysokou mierou nezamestnanosti. Oproti predchádzajúcemu programu zahrňoval aj ďalšie skupiny vrátane dospelých. Tento program bol už financovaný tak talianskou vládou, ako aj Európskym sociálnym fondom. Mal dva hlavné ciele, a to:

- tvorbu nových (malých) podnikov,
- rozvoj podnikateľskej kultúry.

---

<sup>4</sup> Európska komisia iniciovala v roku 1999 stretnutie zástupcov krajín za účelom prekonzultovania programov samozamestnávania, najmä pokiaľ ide o mladých nezamestnaných. Detailnejšie sa analyzoval (popri nemeckom programe) najmä taliansky program samozamestnávania.

Okrem toho boli definované aj druhotné ciele:

- odhalenie skrytej nezamestnanosti,
- zapojenie lokálnych inštitúcií do programu znižovania nezamestnanosti,
- tvorba nových možností tréningu pre podnikanie,
- konsolidácia živnostníkov a remeselníkov.

Cieľovou skupinou tohto programu boli nezamestnaní po dobu 6 mesiacov po vypracovaní podnikateľského plánu. Záujemcovia o zaradenie do programu museli žiť v znevýhodnených oblastiach. Podporovali sa všetky činnosti, vrátane výrobcov spotrebných predmetov a podnikateľov z oblasti obchodu. Podmienkou získania podpory z programu bolo zotrvanie v znevýhodnených regiónoch najmenej po dobu piatich rokov po čase obdržania podpory. Významnú úlohu pri realizácii programu zohráva rozvojová agentúra IGSpA financovaná z regionálnych, národných i európskych inštitúcií. Projekt bol riadený a implementovaný centrálné.

Finančná podpora ponúkaná v rámci zákona 608 zahŕňa:

- kapitálový grant do výšky 60 percent celkových investícií začínajúcej firmy s maximom 15 500 eur;
- pôžičku so zvýhodneným úrokom, ekvivalentnú 40 percentám celkových investičných nákladov novej firmy so stropom na úrovni 10 300 eur;
- grant vo výške 5 200 eur na prevádzkové náklady počas prvého roku existencie firmy.

Okrem finančnej pomoci je novej firme pridelený tuteur, ktorý ponúka konzultačnú a technickú pomoc v účtovníctve, v právnych a daňových problémoch počas fázy investovania a štartovania. Tréningové aktivity a tuteurstvo sa poskytujú preto, lebo cieľové skupiny programov sú veľmi zraniteľné na trhu práce a týmito podpornými aktivitami sa chce dosiahnuť vyššia miera prežitia nových firiem. Za delikátnu záležitosť označujú hodnotitelia tohto programu výber tuteurov. Talianska vláda venovala už pri príprave programu veľkú pozornosť sebahodnoteniu samotnými novými podnikateľmi. Počas prihlasovania sa do programu, kontrole spôsobilosti, tréningovej a výberovej fázy, uchádzači musia si byť sami vedomí nedostatkov ekonomickej životaschopnosti ich projektov.

Už v prvých dvoch rokoch programu sa o účasť v ňom uchádzalo viac ako 58 tis. osôb. To predstavovalo v Južnom Taliansku okolo troch percent nezamestnaných.

Výber uchádzačov do programu je pomerne prísny. Z 53 tisíc posudzovaných žiadostí zahraničným expertom len 39 % postúpilo do tréningovej fázy programu. Asi 11 % (5 806) postúpilo do finančnej podpornej fázy. Avšak z dlhodobého hľadiska takýto prísny postup výberu môže odradiť uchádzačov. Asi 25 % uchádzačov očakáva, že budú zamestnávať jedného zamestnanca. Väčšina, t. j. 70 % z tých, čo získali finančnú podporu, boli muži s relatívne vysokým vzdelaním. 60 % účastníkov bolo v oblasti služieb a zostatok pôsobil v obchode a finančnom sektore (15 %), vo vydavateľstve a v odvetví kultúry (12 %), v poľnohospodárskych službách (12 %) a v telekomunikačných službách (9 %). Za hlavný klad programu sa označuje, že došlo k podpore dlhodobo fungujúcich podnikov v zaostalých oblastiach. Hoci počet nových podnikov je pomerne malý (čím bol nízky aj efekt vytlačenia – displacement effect), program mal aj nepriame dlhodobé efekty, ktoré je ťažké exaktne zhodnotiť. Tým, že program



je obmedzený na zaostávajúce regióny, možno tiež predpokladať, že efekt mŕtvej váhy (dead weight effect) je pomerne nízky. Ďalším efektom bol rozvoj podnikateľskej kultúry a zlepšenie zamestnateľnosti najmä u mladých ľudí (aj v prípade neúspešnosti podniku sa podstatne zvyšuje šanca pôvodne samozamestnaného na pracovné uplatnenie). Ďalším pozitívnym efektom je, že sa znižujú mnohé nelegálne aktivity, teda šedá ekonomika (v tomto prípade má opodstatnenie efekt vytlačenia – displacement effect). Nezanedbateľný je aj efekt pre samotné inštitúcie poskytujúce túto pomoc, ktoré takto získali nové poznatky a skúsenosti pri poskytovaní technickej pomoci pre novovznikajúce firmy.

Odhaduje sa, že náklady na jeden malý podnik činili v priemere cca 26 600 eur a cca 21 tis. eur na jedno vytvorené pracovné miesto, predpokladajúc, že asi 25 % podnikateľov prijme do zamestnania ďalšieho zamestnanca.

### **3.2. Komparácia samozamestnávania v Dánsku a v Španielsku**

V rámci OECD Dánsko patrí medzi krajiny s najnižšou mierou samozamestnávania. Naproti tomu Španielsko má jednu z najvyšších mier. Tieto dve krajiny tak reprezentujú dôležité rozdiely v ich inštitucionálnom prostredí a v charaktere ich trhu práce: v úrovni flexibility trhu práce, v rozsahu práce na čiastočný úväzok a v štedrých či menej štedrých dávkach v nezamestnanosti, v starostlivosti o deti a iných. Osobitne poučná je práve komparácia týchto dvoch krajín, ich špecifiká. Výsledky ukazujú, že možnosť samozamestnávania v Španielsku využívajú najmä osoby považované za marginalizované na trhu práce. Dôležitým faktorom rozdielov medzi týmito dvoma krajinami je rozdielne, pokiaľ ide o zamestnávanie mužov a žien.

Samozamestnávanie a jeho rast je jednou z najfrekvencovanejších otázok politiky trhu práce. Nárast samozamestnávania zaznamenali krajiny OECD medzi rokmi 1970 – 1980. A práve rast samozamestnávania žien bol pozoruhodný. To súvisí s celkovým trendom žien v krajinách OECD dať prednosť, zvoliť si prácu, v ktorej sú zodpovedné samy za seba a samy sebe. Táto narastajúca tendencia sa prejavuje najmä v priemyselných krajinách a je spojená s rastúcou potrebou vzdelávania a sebauplatnenia.

Napriek tejto všeobecnej tendencii k samozamestnávaniu, prístupy k jej realizácii sú v jednotlivých krajinách veľmi diferencované, majú veľmi ďaleko k uniformite. Exemplárnym príkladom toho sú práve Španielsko a Dánsko. Rozdiely sú nielen v raste samozamestnávania a jeho podiele na celkovej zamestnanosti, ale aj v jeho odvetvovej a rodovej štruktúre. Kým v Španielsku za posledných pätnásť rokov samozamestnávanie expandovalo rýchlejšie než zamestnanosť v nepoľnohospodárskom sektore. Naproti tomu v Dánsku samozamestnávanie v pomere k celkovej zamestnanosti zaznamenalo pokles. Kým v Španielsku podľa údajov OECD samozamestnávanie v nepoľnohospodárskom sektore vzrástlo v roku 1995 oproti roku 1979 až o 18 %, v Dánsku v tom istom období samozamestnávanie pokleslo o 6 %. Okrem toho v Španielsku a Dánsku je zásadný rozdiel pokiaľ ide o samozamestnávanie žien. Kým v roku 1995 v Španielsku podiel samozamestnávateľiek na celkovom počte samozamestnaných bol 14,6 %, v Dánsku to bolo iba 3,8 %. Ako sme sa už zmienili v úvodnej časti,

faktory, ktoré motivujú k samozamestnávaniu sú u mužov odlišné od dôvodov žien k samozamestnávaniu. U spomínaných dvoch krajín aj v tomto smere existujú určité rozdiely. Dôležitú úlohu tu hrá pomer medzi samozamestnávaním a čiastočným, resp. skráteným pracovným úväzkom, najmä čo sa týka žien-matiek. Najmä pokiaľ ide o podmienky inštitucionálneho charakteru, a to o dostupnosť služieb starostlivosti o dieťa a o náklady na starostlivosť o deti, tie sú medzi obidvoma krajinami výrazne rozdielne. Kratší pracovný úväzok je viac preferovaný v Dánsku, kým samozamestnávanie sa využíva v oboch krajinách ako spôsob získavania väčšej flexibility v prepojení rodinného a pracovného života. Je preto veľmi dôležité presunúť akcent zo vzťahu zamestnanosť verzus nezamestnanosť na samozamestnávanie mužov a obzvlášť žien.

### ***Dánsky a španielsky trh práce: všeobecné trendy a inštitucionálne faktory pôsobiace v samozamestnávaní***

1. *Flexibilita (pružnosť) trhu práce*: španielsky trh práce je charakteristický vysokým stupňom ochrany zamestnania. Táto je spojená s vysokými nákladmi, hoci za posledné roky sa nepatrne znížili. Veľmi významnou zmenou je v tomto smere zavedenie pracovného pomeru na dobu určitú s nižšími nákladmi pri výpovedi v porovnaní s pracovným pomerom na dobu neurčitú, teda s trvalým pracovným pomerom. V Dánsku podobne ako vo Veľkej Británii, Írsku a v ďalších krajinách s dosť veľkorysými pravidlami, pokiaľ ide o pracovný pomer, ochrana zamestnania nebola veľmi významná.

2. *Systém poistenia v nezamestnanosti*: maximálne trvanie dávok v nezamestnanosti v Dánsku je dva a pol roka vo výške 90 %. V Španielsku je poistný systém menej štedrý. Len počas 12 mesiacov sa vypláca poistné v nezamestnanosti vo výške 80 % predchádzajúcej mzdy. Spodná hranica je 75 % minimálnej mzdy.

3. *Starostlivosť o dieťa* je veľmi dôležitým faktorom často využívaným v Dánsku. V roku 1996 až 85 % všetkých detí vo veku 3 až 5 rokov bolo umiestnených v škôlkach. Hoci tento počet bol pomerne ustálený, nepatrne sa zvyšoval. Taktiež malé deti vo veku 0 až 2 roky využívali starostlivosť pomerne vysokú, okolo 50 % v roku 1996. Rodiny, kde starostlivosť o deti je podporovaná štátom a materská dovolenka je 6 mesiacov, ju pomerne často využívajú.

V Španielsku sa takáto spoločenská (štátna) starostlivosť využíva menej než v ostatných európskych krajinách. Odlišné črty španielskeho systému starostlivosti o deti sú, že väčšinou ide o programy pre deti od 3 rokov, kým starostlivosť o deti mladšie ako dva roky je tak zo strany verejného ako aj súkromného sektora veľmi nízka, najnižšia v EÚ (8,7 %) a materská dovolenka je 4 mesiace.

### ***Trendy v samozamestnávaní***

Napriek tomu, že v Dánsku i Španielsku samozamestnávanie expandovalo silnejšie než celková zamestnanosť v nepoľnohospodárskom sektore, v Španielsku vzrástol podiel samozamestnaných, kým v Dánsku samozamestnávanie zaznamenalo pokles v pomere k celkovej

zamestnanosti. Napriek týmto rozdielom proporcia celkového samozamestnávania v poľnohospodárstve (z celkového počtu samozamestnaných) zaznamenala dramatický úpadok v oboch krajinách v rokoch 1979 – 1995 z 31,8 % na 21,9 % v Dánsku a z 42,1 % na 22 % v Španielsku podľa údajov z OECD. Tento vývoj odráža špeciálne charakteristiky samozamestnávania v poľnohospodárstve,<sup>5</sup> kde zamestnanosť vo všeobecnosti výrazne klesá.

Okrem toho sú tu aj obrovské rozdiely v zamestnanosti medzi mužmi a ženami. Samozamestnávanie v nepoľnohospodárskom sektore je oveľa nižšie v Dánsku tak u mužov, ako aj u žien. V Španielsku sa naopak zvýšilo samozamestnávanie oboch pohlaví. V Dánsku sa pomer samozamestnávateľiek žien znižuje, kým u mužov sa trendy k samozamestnávaniu zvyšujú. Tu rodové rozdiely sú väčšie, pretože dánske ženy majú menší sklon k samozamestnávaniu ako dánski muži.

Ak porovnáme podmienky trhu práce v Dánsku a Španielsku výrazný rozdiel je napríklad v pomere zamestnaných na čiastočný úväzok. Tento sa viac využíva v Dánsku. Na pomerne vysokej úrovni stagnoval najmä u dánskych žien v roku 1990. Kľúčovým problémom samozamestnávania je, že vysoká úroveň zamestnania formou kratšieho pracovného času bude redukovať záujem o samozamestnávanie, kým, naopak, v Španielsku nedostatok pracovných príležitostí na kratší pracovný úväzok tlačí ženy do samozamestnávania.

Ďalšou črtou, ktorá je výrazne diferencovaná v týchto dvoch krajinách, je účasť na trhu práce, ktorá je v Dánsku vyššia a to najmä u žien. V Španielsku pracovné sily na trhu práce sú už historicky najnižšie zo všetkých krajín OECD. Účasť na trhu práce najmä u mladších žien započala už v sedemdesiatych rokoch.

Pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti v Španielsku, od roku 1980 bola veľmi vysoká, až 20 %, kým v tom čase v Dánsku bola najnižšia, iba do 4 %. Ženy tak v Španielsku ako aj v Dánsku postihovala nezamestnanosť častejšie ako muži. Španielske ženy sú viac vystavené nezamestnanosti než dánske. Inou charakteristickou črtou nezamestnanosti v Španielsku je jej dlhodobosť, ktorá presahuje rok i viac. V Dánsku sa úroveň dlhodobo nezamestnaných počas deväťdesiatych rokov znižovala. Prieskum na vzorke 13 520 respondentov v Dánsku, kde 51,2 % boli muži a 48,8 % ženy, ukázal, že 6,8 % mužov boli samozamestnávateľia a 93,2 % boli zamestnancami za mzdu. U žien 3,7 % boli samozamestnávateľky a 96,3 % sú zamestnané vo mzde.

V Španielsku zo vzorky 31 321 respondentov 64,4 % boli muži a 35,6 % ženy. Z mužov 20,1 % a zo žien 13,3 % boli samozamestnávateľia.

### ***Voľba samozamestnania***

Charakteristickou črtou samozamestnávania je taktiež to, že ľudia pracujúci v tejto forme zamestnávania sú ochotní pracovať viac hodín ako ľudia pracujúci za mzdu a tieto

<sup>5</sup> Dánsko uvádzame aj preto v porovnaní so Španielskom, že ide o krajinu s mimoriadne vyspelým poľnohospodárstvom a Španielsko ako o „starú“ krajinu EÚ, kde poľnohospodárstvo predstavuje významný sektor ekonomiky.

rozdiely sú zvlášť veľké v Španielsku. Priemerný počet odpracovaných hodín u žien samozamestnávateľiek je cca 44 hodín týždenne. Konkrétny počet odpracovaných hodín závisí od počtu malých detí (kolíše v rozpätí 40 až 45 hodín týždenne). Takéto rozdiely sa ani v Dánsku ani v Španielsku neprejavili u zamestnaných žien.

Samozamestnávateľa – muži v Španielsku pracujú o 20 % viac než muži pracujúci za mzdu, ale zarábajú o 15 % menej. Dánske ženy samozamestnávateľky radšej pracujú v sektore služieb, kým Španielky pracujú radšej v stavebníctve. Čo sa týka vzdelania v Dánsku veľa samozamestnávateľov je vysokoškolsky vzdelaných, v Španielsku je väčšina s nižším, ako s vysokoškolským vzdelaním.

### ***Samozamestnávanie ako alternatíva zamestnania***

Jednou z dôležitých čít pre Dánsko je relatívne nízky počet tých, čo prechádzajú na samozamestnávanie. V Dánsku 1,55 % mužov a 0,97 % žien sa stáva samozamestnávateľmi. V Španielsku 4,99 % mužov a 4,96 % žien. Z radov nezamestnaných okolo 4 % v Dánsku (3,7 % mužov a 4,3 % ženy), v Španielsku 17 % (17 % muži a 16,9 % ženy). Z uvedeného možno vyvodit', že v Španielsku ide o osoby znevýhodnené na trhu práce, ktoré začnú podnikat'. Vyšší sklon k samozamestnávaniu majú španielski muži i ženy. Z toho vyplývajú ďalšie zistenia.

Samozamestnávanie je atraktívne pre určité skupiny populácie rôznou mierou. V Španielsku sa zdá byť najatraktívnejšie pre tzv. marginalizované skupiny, čo neplatí v Dánsku. Za hlavné diferenciačné faktory možno označiť nasledovné:

- rozdielny sociálny systém v týchto krajinách – sociálny systém v Španielsku nie je taký veľkorysý;
- vysoká miera nezamestnanosti v Španielsku sťažuje možnosti zamestnávania za mzdu; ak by neprešli na samozamestnávanie, zostali by nezamestnaní;
- skrátený pracovný čas sa viac uplatňuje v Dánsku, kým v Španielsku je zamestnaných na kratší úväzok veľmi málo.

Významné rozdiely sú aj v oblasti rodovej štruktúry. Dánsko má už svoju tradíciu, čo do účasti žien na zdrojoch pracovných síl, dánske ženy sú viac integrované do trhu práce. V Španielsku je to inak, ženy kombinujú svoj čas pre deti aj pre prácu.

### ***Nástroje podpory samozamestnávania v Španielsku***

Rok 1998 bol v Španielsku prelomový, keď sa prijali významné opatrenia na vstup nezamestnaných do práce formou samozamestnávania. Samozamestnávateľa získali daňové výhody oproti predchádzajúcemu systému (čím sa korigovali negatívne prvky v tomto systéme) pri výpočte daní z osobného príjmu (IRPF) v rozsahu 5 až 10 % z príjmu podľa ich ekonomickej aktivity a taktiež zmeny v systéme dane z pridanej hodnoty (vrátane špeciálneho systému pre maloobchod).

V roku 1999 bol spracovaný *Spoločný plán podpory samozamestnávania* (Integral Plan for the Business Promotion of the self-employed). V rámci tohto plánu sa ponúkli podnikateľské informácie a poradenstvo samozamestnaným prostredníctvom poskytnutia pomoci počas jedného roka od špecializovaných konzultantov. Pomoc sa koncentrovala na tieto oblasti: financie, inovácie, životné prostredie, dizajn, kvalita, podnikateľský manažment, nové medzery na trhu (new market niches) a nové podnikateľské príležitosti.

Taktiež sa pripravili daňové úľavy pre zdravotne postihnuté osoby, ktoré sa chcú stať samozamestnávateľmi.

Osobitnou cieľovou skupinou v podpore samozamestnávania bola skupina vracajúcich sa Španielov-migrantov do vlasti z teritórií mimo EÚ.

Osobitné programy boli zriadené tiež pre ženy a mladých ľudí:

- a) program informácií a poradenstva o podporných politikách pre malé a stredné podniky;
- b) program podnikateľskej podpory mladých ľudí (Youth Business Initiative) prostredníctvom zmlúv o spolupráci SECOT (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica); jeho podstatou je poskytovanie bezodplatného poskytovania informácií v oblasti ekonomického, finančného, podnikateľského a právneho poradenstva pre mladých ľudí do 35 rokov, ktorí nemajú dostatočné zdroje, ako podpora projektov vytvárania malých a stredných podnikov.

Španielsko pripravilo tiež program *SME Information Area*, čo je elektronické a osobné informačné centrum pre malé a stredné podniky a pre zakladanie malých firiem. Tréningové aktivity boli v Španielsku posilnené zaradením špeciálnych modulov na podporu mladých ľudí na zakladanie firiem a samozamestnávania.

Opatrenia na podporu naštartovania malých podnikov zahŕňajú tiež podporu zamestnanosti v lokálnych iniciatívach a družstvách (RWI, 2005).

### 3.3. Podpora samozamestnávania v Slovinsku

Zámer podpory samozamestnávania je spojený so zámerom znižovania nezamestnanosti a teda predovšetkým s tvorbou nových pracovných miest v malopodnikateľskom sektore. Cieľovými skupinami sú: nezamestnaní, nadbytoční pracovníci, ľudia zamestnaní na dobu určitú a ženy, ktoré majú možnosť stať sa samozamestnanými.

Programy samozamestnávania umožňujú vytvárať nové pracovné miesta v sektore malých podnikov a rozvíjať tak podnikateľskú kultúru, motivovať ľudí, potenciálnych samozamestnávateľov, aby sa aj sami pričiňovali o eliminovanie svojej nezamestnanosti.

V Slovinsku sa tento program realizuje v rámci týchto subprogramov:

1. Pomoc pri prechode na samozamestnanie, ktorý realizuje Centrum pre rozvoj malého podnikania (Assistance in Becoming Self-Employed);
2. Podpora formou čiastočného financovania nákladov (Part-Funding of the Cost of Business Promotion).

V rámci prvého programu 37 lokálnych a regionálnych Business centier poskytuje poradenské služby potenciálnym samozamestnávateľom a informácie o možnostiach a procedúre prechodu na samozamestnávanie. Budúci samozamestnávatelia majú potom príležitosť zúčastniť sa seminára, kde obdržia detailnejšie informácie o jednotlivých oblastiach podnikania a dôležitých postupoch, ktoré musia vykonať, napríklad o tvorbe podnikateľského plánu, o trhu, financiách, daniach a právnych náležitostiach spojených s podnikaním. Informácie sa poskytujú buď jednotlivo, alebo aj skupinám účastníkov.

V roku 2004 41,8 % z celkového počtu účastníkov boli ženy a 58,2 % muži. Podľa vekovej štruktúry prevažovali osoby vo vekovej skupine 30 – 40 rokov (35,4 %), osoby vo veku do 30 rokov predstavovali 31,8 %. Podľa vzdelania 3. a 4. úroveň bola zastúpená 43,2 %, 5. úroveň 36,6 % a účastníkov so siedmou (najvyššou) úrovňou, bolo 10,4 %.

V roku 2003 až 714 osôb, ktoré sa zúčastnili tohto programu, sa stali samozamestnanými.

Aj druhý program je určený pre ľudí, ktorí sa majú stať samozamestnanými. Aj ciele tohto programu sú rovnaké, a to podpora vzniku pracovných miest v malopodnikateľskom sektore. Celkovo 1 186 ľudí sa zúčastnilo tohto programu, z toho 490 žien (41,3 %). Pritom až na púhe 3 osoby sa všetci účastníci programu stali samozamestnanými.

Hlavnou právnou formou u samozamestnávateľov je „individuálny súkromný podnikateľ“. Čo do odvetví činnosti, malé podniky vznikali hlavne v obchodných službách, v osobných službách, v stavebníctve, v zdravotníckych službách a v poľnohospodárstve.

Kvôli porovnaniu v nasledujúcej tabuľke 3.1 popri údajoch o počtoch samozamestnaných zaradených v oboch typoch programov uvádzame aj počty zaradených na verejných prácach a na vzdelávacích programoch, aby vynikol význam programov samozamestnávania v aktívnych programoch trhu práce.

**T a b u ľ k a 3.1**

**Počty účastníkov v programoch samozamestnávania, verejných prác a vzdelávania v Slovinsku (1993 – 2003)**

Druh programu	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Samozamestnaní	3 194	3 211	1 590	1 643	1 748	1 183
Verejné práce	4 367	4 272	5 354	10 296	9 374	6 749
Vzdelávanie	15 270	16 702	16 481	30 889	28 537	27 025

*Prameň:* [www.ess.gov.si/eng/AnnualReport/lp05/Eng/Pogl09.htm](http://www.ess.gov.si/eng/AnnualReport/lp05/Eng/Pogl09.htm).

Z porovnávaných údajov v tabuľke 3.1 vyplýva, že podiel osôb zaradených v programoch podpory samozamestnávania je veľmi vysoký, hlavne v porovnaní s počtom osôb zaradených na verejné práce.

Centrálne sú za Slovinsko k dispozícii aj údaje o druhoch pomoci nezamestnaným a jej štruktúre, čo je veľmi cenný údaj pre formovanie našich programov pomoci samozamestnaným. Počty osôb zaradených do jednotlivých typov pomoci nezamestnaným, ktorí začínajú podnikat' udáva tabuľka 3.2.

T a b u ľ k a 3.2

**Podpora samozamestnávania v Slovinsku podľa typov pomoci (počty osôb)**

Typ pomoci	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Informácie, motivácia	5 100	1 078	1 675	2 144	2 749	1 088
Školenia	4 313	3 396	2 267	2 152	1 624	8 226
Poradenstvo od externistov	3 256	3 970	2 661	2 013	1 760	1 124
Finančná podpora školení	2 210	2 854	1 263	1 612	1 762	855
Finančná podpora	1 284	357	–	–	–	311
Celkom novo samozamestnaných	3 494	3 211	1 590	1 643	1 748	1 183

*Prameň:* Employment Service of Slovenia (2005).

**Genéza programov podpory samozamestnávania v Slovinsku**

S programami podpory samozamestnávania sa v Slovinsku začalo v roku 1991 v dôsledku vysokého nárastu nezamestnanosti. Osobitne priaznivé výsledky sa dosiahli v uplatňovaní programov pomoci začínajúcim podnikateľom. Takmer štvrtina vytvorených podnikov doteraz vznikla v prvej fáze aplikácie programov, a to v období 1991 – 1995. Prudký rozvoj zaznamenala najmä oblasť služieb. Prevažná časť samozamestnávateľov volila túto cestu ako možnosť seberealizácie a príležitosti stať sa nezávislými podnikateľmi. Významnú úlohu v tom zohrali programy podpory samozamestnávania. To nebolo po vôli reprezentantom veľkých podnikov, ktorí v sektore samozamestnávateľov videli rodiacu sa konkurenciu.

Programy samozamestnávania v maximálne možnej miere využívali poznatky a skúsenosti z krajín Európskej únie a inkorporovali základné črty osvedčených programov pri vytváraní podnikateľského prostredia.

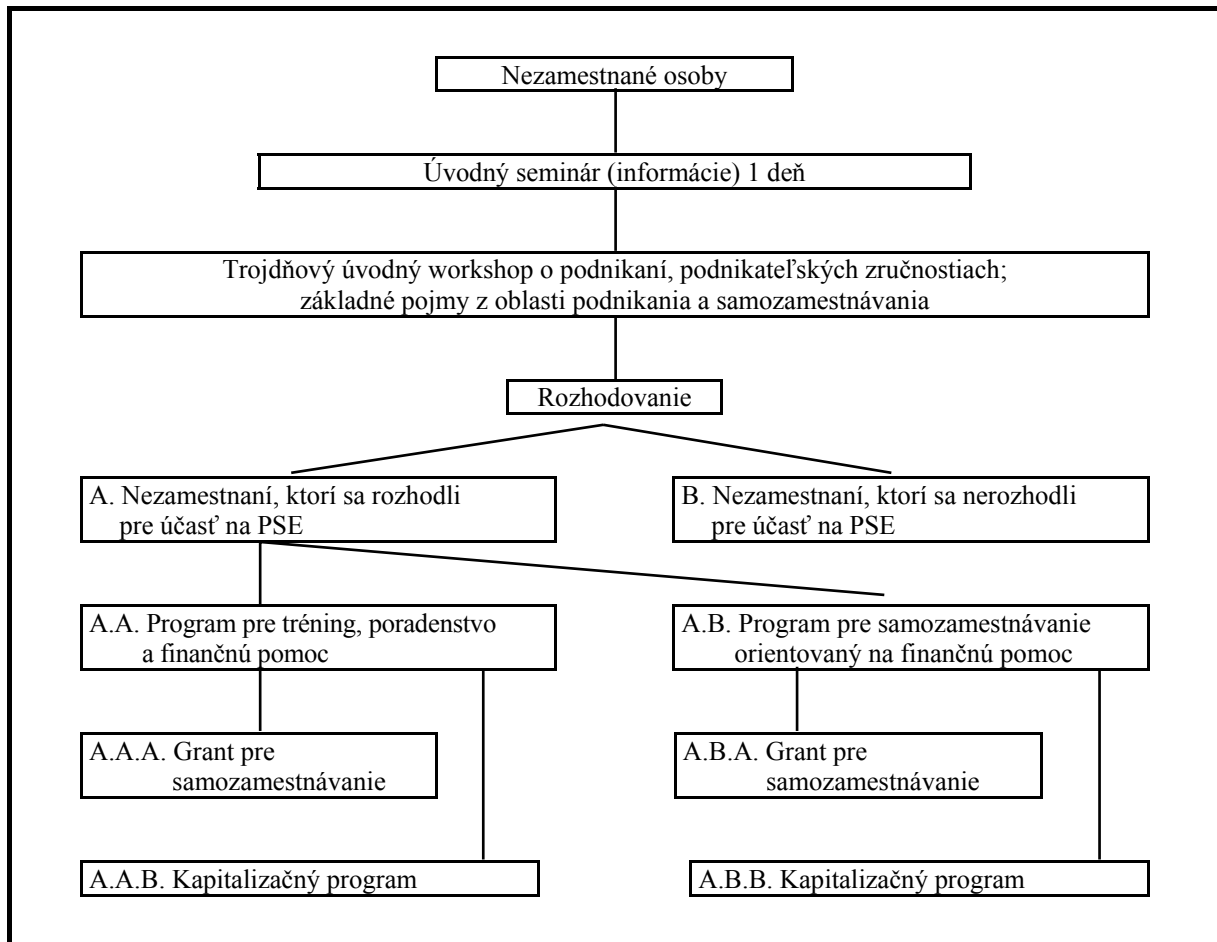
Skupiny uchádzačov o samozamestnanie boli i v Slovinsku veľmi diferencované. Iné predstavy a požiadavky mali tí, ktorí mali kontinuitu na pôvodné povolanie, iné nároky a predstavy mali absolventi a iné ďalšie sociálne skupiny. Niektorí boli viac či menej pripravení čo najskôr začať, iní potrebovali istý čas prípravy. Preto aj programy podpory samozamestnávania boli formulované ako alternatívy. Ako príklad možno uviesť nasledujúcu schému 3.1.

Uvedený postup na zaraďovanie do programov pre nezamestnaných prispieva okrem iného aj ku zvyšovaniu ich podnikateľského povedomia, ktoré sa im poskytuje prostredníctvom informácií o podnikateľskom riziku, o dileme stať sa, či nestáť sa samozamestnaným, o tvorbe podnikateľského plánu, o základoch marketingu, účtovníctva, daní a pod. Počas účasti na týchto programoch sa ich účastníci rozhodnú, či preberú toto riziko, alebo nie. Rovnako aj tu oni sami môžu predniesť svoje vlastné nápady. Ak účastník programu vstúpi do kontraktu s Regionálnym úradom pre zamestnanosť a začne so samozamestnaním, do 6 mesiacov má šancu na podporu počas ďalších 12 mesiacov. Počas zaradenia do programu podpory účastníci nie sú oprávnení získať podporu v nezamestnanosti.

Obidva typy programov, AA aj AB poskytujú finančnú podporu:

- nezamestnaným, ktorí prechádzajú na samozamestnanie, hneď ako prišli o prácu,
- nezamestnaným, ktorí potrebujú viac času na to, aby sa rozhodli, a tak dostávajú podporu formou grantov. Podpora je vo výške šesťnásobku minimálnej mzdy.

### S c h é m a 3.1 Školenie v Slovinsku



*Prameň:* Glas, M. – Cerar, M. (1997), The Self-Employment Programme in Slovenia: Evaluation of Results and Agenda for Improvement.

Po roku 1993 nastal pokles účastníkov v tomto programe pre nedostatok finančných prostriedkov. Je nesporné, že tieto programy podpory samozamestnávania vo významnej miere prispeli k naštartovaniu nových podnikov. Nebyť týchto programov, veľa účastníkov programu by nezačalo podnikat’.

Po roku 1998 sa veľká pozornosť začala venovať programom zameraným na jednotlivé cieľové skupiny. Už na základných školách dostali žiaci základný podnikateľský tréning. Viacero manažérskych škôl (business schools) boli poverené starať sa o určitú cieľovú skupinu, napríklad pre absolventov stredných škôl a študentov univerzít i pre dlhodobo nezamestnaných po období školenia. Správa služieb zamestnanosti Slovinska pripravila program *Development of Business Acumen and Creativity Among Young People*. Cieľom tohto programu bolo spojiť existujúce programy pre mladých ľudí do jedného programu, ktorý by fungoval nepretržite a bol by systematicky dotovaný relevantnými ministerstvami.

Zaviedli sa tiež družstevné programy (Cooperative programmes) ako nová forma podpory samozamestnávania. Ich cieľom je poskytnúť nové pracovné miesta. Medzi prvými bolo zriadených 5 družstiev: Goricki sad v Murskej Soboti, Biovez v Slovenskej Bistrici, Park Kralja Matjaza (marketing pre turistiku v Crne ne Koroskem), Nas lav (družstvo R & D) v Brezovici a Komerzialist v Maribore.



#### 4. BARIÉRY SAMOZAMESTNÁVANIA PODĽA EXPERTOV EURÓPSKEJ ÚNIE

V súvislosti so *samozamestnávaním* si zvýšenú pozornosť zaslúžia odporúčania expertov EÚ na podporu vo fáze vstupu do podnikania, v ktorej dochádza k prekonaniu bariér na vstup do podnikania za podpory verejných služieb.<sup>6</sup>

Predtým, ako charakterizujeme hlavné bariéry pre vstup do samozamestnávania (podnikania), treba upozorniť, že existujú určité rozdiely (ale aj spoločné črty) bariér na vstup do podnikania a zároveň postupov na ich prekonávanie, bez ohľadu na to, ktorá sociálna skupina je v jednotlivých programoch podporovaná. Experti Európskej únie v tejto súvislosti v štúdiu *Druhá kariéra – Prekonávanie prekážok závislých zamestnancov, ktorí sa chcú stať samozamestnanými, alebo chcú začať podnikat'* upozorňujú na rozdiely medzi jednotlivými sociálnymi skupinami, ktoré chcú vstúpiť medzi samozamestnávateľov a rozlišujú skupinu nezamestnaných, zamestnaných – závislých jednotlivcov, absolventov škôl a ďalšie sociálne skupiny, ktoré chcú začať podnikat', vzhľadom na ich rodinné zázemie. Tá určuje výšku nutných fixných príjmov budúceho podnikateľa a mieru rizika, ktorú musí začínajúci podnikateľ prekonať. Príjmami musia byť kryté výdavky na rodinu, na splácanie hypotéky a pod. a príjmy nemôžu podliehať veľkým fluktuáciám tak, ako je to bežné v počiatočných fázach podnikania. Ďalej experti Európskej únie zdôraznili, že drvivá väčšina programov (suport initiatives) pri podpore samozamestnávania sa zameriava na určitú cieľovú skupinu, ktorá má menšie šance nájsť si adekvátne zamestnanie na trhu práce. Takéto podporné programy podľa expertov nemožno chápať ako iniciatívy, ktoré podporujú podnikanie ako také. To znamená, že prvotný cieľ programov samozamestnávania pre nezamestnaných spočíva v skončení obdobia nezamestnanosti nezamestnaného a skutočnosť, že sa tak udeje formou samozamestnávania, je druhoradá.

Po obsahovej stránke je však väčšina bariér identická, rozdiel spočíva v intenzite (pocit'ovania) jednotlivých bariér jednotlivcami. Práve úlohou programov samozamestnávania pre nezamestnaných (ako cieľovej skupiny) je pomôcť prekonať niektoré špecifické bariéry v súvislosti so vstupom do samozamestnávania.

Sociálna skupina zamestnancov (pred tým, ako sa stanú nezávislými samozamestnanými) má však potenciálne lepšie predpoklady stať sa podnikateľmi oproti ostatným sociálnym skupinám, vrátane nezamestnaných osôb. Závislí zamestnanci s najväčšou pravdepodobnosťou, napríklad v porovnaní s absolventmi škôl, získali manažérske spôsobilosti a vo všeobecnosti sú lepšie informovaní o podmienkach trhu (situácii v dopyte po plánovaných poskytovaných tovaroch alebo službách, o konkurentoch, nákladoch, cenách a pod.). Z toho tiež vyplýva, že u nezamestnaných, ktorí aj vstúpia do programu samozamestnaných, možno

---

<sup>6</sup> V tomto zmysle ide o služby, ktoré sú hradené z verejných zdrojov. V praxi môže konkrétne služby podnikateľom (i začínajúcim) poskytovať aj súkromný sektor. Podstatné je, že súkromnému sektoru sú náklady na poskytovanie týchto služieb hradené z verejných prostriedkov.

predpokladať určité podcenenie aktuálnej situácie v príslušnom segmente trhu, v ktorom chcú začať podnikat', resp. neúplné poznanie rozhodujúcich atribútov trhu.<sup>7</sup>

Ako sa ďalej uvádza v citovanej štúdii, nejestvujú v EÚ porovnateľné dáta o štruktúre samozamestnaných z hľadiska ich pôvodu, to znamená, aký podiel na samozamestnaných predstavujú bývalí nezamestnaní, bývalí závislí zamestnanci, absolventi škôl a pod. Avšak v niektorých krajinách sa takéto údaje zisťovali. Podľa dánskej agentúry pre podnikanie a bytovú politiku (Agency for Enterprise and Housing) až 87 % zo samozamestnaných osôb sú bývalí závislí zamestnanci.<sup>8</sup> V Nemecku zhruba 40 % nových podnikateľov predstavujú bývalí závislí zamestnanci. V Španielsku sa vykonal špeciálny výskum za týmto účelom v regióne Navarra a údaje hovoria, že viac ako polovica (51,4 %) nových podnikateľov boli v minulosti aktívnymi zamestnancami (nie nezamestnanými). Vo vyšších vekových skupinách je podiel dokonca ešte vyšší. Podľa osobitnej štúdie v Holandsku v rokoch 1998 a 1999 z nových podnikateľov bolo až 69 % bývalých závislých zamestnancov. Naopak v Rakúsku podľa údajov za rok 1997 až 83 % zakladateľov firiem pracovalo v minulosti ako závislí zamestnanci, z ktorých ale podstatnú časť tvorili nezamestnaní v čase, keď začali podnikat'. V Portugalsku asi tretina začínajúcich podnikateľov (start-ups) je z radov bývalých zamestnancov. Podiel je relatívne veľký v sektore služieb. Zaujímavé je, že v Portugalsku pomerne vysoký podiel nových podnikateľov paralelne s podnikaním pracuje v závislej činnosti ako zamestnanci. Zdá sa, že je to možné preto, lebo podnikanie je v inej, ako v závislej činnosti. Vo Fínsku viac ako 70 % samozamestnaných boli skôr závislí zamestnanci. Vo Švédsku asi 67 % (v roku 2001, v roku 2002 to činilo 65 %) z nových podnikateľov boli, alebo stále sú zamestnaní, paralelne s podnikaním. Podiely sú vysoké v sektore služieb. Medzi samozamestnávateľmi vo Veľkej Británii a vlastníckymi firmami, ktorí začali podnikat', v roku 2001 bolo asi 30 % tých, ktorí v predchádzajúcom roku boli zamestnaní.

Natíska sa logická otázka. Kto má väčšie predpoklady, že jeho podnik zostane dlhšie aktívny? Podnikateľ, ktorý vzišiel z radov nezamestnaných, alebo podnikateľ z radov zamestnaných pred založením vlastnej firmy? Túto úspešnosť v podnikaní podľa predchádzajúceho sociálneho statusu podnikateľa skúmal švédsky ústav ITPS (The Swedish Institute for Growth

<sup>7</sup> Ako námet pre obsah vstupného školenia nezamestnaným (budúcim samozamestnaným) o problémoch spojených so samozamestnávaním by stálo za úvahou zaradiť poskytnutie informácií o príslušnom segmente trhu, v ktorom chce budúci samozamestnávateľ pôsobiť. Problémom je a priori určiť subjekt, ktorý by tieto informácie mal poskytnúť vzhľadom na širokú variatu podnikateľských aktivít budúcich samozamestnávateľov. Vo všeobecnosti, s výnimkou originálnych tovarov a služieb, pôjde o poskytnutie informácií z podnikateľskej komunity v príslušnom segmente trhu (zväz živnostníkov, združenia výrobcov či poskytovateľov určitých služieb a pod.). Okrem uvedených subjektov by poskytovateľom takýchto informácií mohli byť aj špecialisti zo Slovenskej obchodnej a priemyselnej komory. Načim uvažovať aj o postupnom vytváraní komunity špecialistov – poradcov pre tieto poradenské činnosti z radov individuálnych poradenských firiem, ministerstiev, výskumných ústavov a pod. (subjektom, ktorý by mal efektívnejšie konať v tejto oblasti by mala byť Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania). Nemožno predpokladať, že samotná komunita podnikateľov bude s ochotou poskytovať informácie, ktoré sú často predmetom vlastného obchodného tajomstva.

<sup>8</sup> Tento vysoký podiel koreluje tiež s výsledkami analýzy podnikateľskej aktivity podľa GEM (pozri I. etapu tejto štúdie), kde hlavne vo vyspelých krajinách sa samozamestnávateľmi stávajú závislí zamestnanci, pre ktorých podnikanie znamená využitie príležitosti a nie je to iba prejavom nutnosti (rozdiel medzi podnikaním ako príležitosť a podnikaním ako nutnosť).

Policy Studies). Štúdia ukázala, že 60 % firiem založených v roku 1998 bývalými zamestnancami bolo stále aktívnych aj v roku 2001, to znamená, že miera prežitia (survival rate) firiem založených zamestnanými bola 60 %. V prípade, ak zakladateľom firmy bol nezamestnaný, miera prežitia firmy bola len 45 %. Priemerný počet zamestnancov a obrat firmy bol najväčší, ak bola firma založená niekým, kto už predtým vlastnil firmu (význam skúseností v podnikaní – !), potom nasledovali firmy založené zamestnancami a na poslednom mieste čo do počtu zamestnaných a obratu boli firmy založené nezamestnanými. Taktiež štúdia zo Španielska potvrdila, že miera odstúpenia z podnikania v novozaložených firmách (exit rate) bola podstatne nižšia u firiem založených bývalými zamestnancami, ako u podnikov založených bývalými nezamestnanými. To znamená, že minulosť, resp. predchádzajúca skúsenosť podnikateľa hrá dôležitú úlohu pre úspešnosť v podnikaní.

Štúdia nemeckého úverového ústavu (Kreditanstalt für Wiederaufbau, 2003) vypracovaná na báze odpovedí 40 tis. osôb zo špeciálneho interview potvrdila, že u bývalých zamestnancov v porovnaní s nezamestnanými dochádza vo vyššej miere k naplneniu ich podnikateľských plánov.

Z horeuvedených štatistických dát jasne vyplýva, že podnikateľský úspech často závisí od využitia príležitostí v medzerách na trhu (niches of the market) a dodnes neuspokojených potrieb lokálneho trhu. Takéto príležitosti a potreby sú ľahšie identifikované osobami, ktoré pôsobia na určitom trhu, ako osobami, ktorí boli mimo tohto trhu (nezamestnanými osobami, alebo absolventmi škôl) a ešte nezískali dostatok skúseností. Okrem toho, vo väčšine prípadov úspešní podnikatelia sú schopní prísť v podstate s novým produktom či službou a uspokojiť potrebu, ktorá doteraz nenašla adekvátnu ponuku na trhu. Úspešné firmy v menšej miere konkurujú iným firmám, a tým majú väčšiu nádej na prežitie.<sup>9</sup>

Bývalí zamestnanci majú často výhodu oproti iným zakladateľom firiem pokiaľ ide o špeciálne technológie, distribučné kanály, poznanie situácie konkurencie, nákladových štruktúr, cien atď., čo môže predstavovať cenný základ ich nových firiem a tieto informácie môžu podstatne skrátiť nevyhnutnú učiacu sa fázu a začiatok podnikateľskej činnosti.<sup>10</sup>

Ďalšou zrejmovou výhodou pre bývalých zamestnancov je, že vo svojom novom postavení ako vlastníci firiem môžu využiť skôr poznané podnikateľské kontakty a siete (contacts and networks).<sup>11</sup>

Napriek zrejмым výhodám, ktoré majú závislí zamestnanci v porovnaní s ostatnými zakladateľmi firiem, ich podnikateľský potenciál vo väčšine krajín nie je podporovaný oficiálnymi politikami. Jedinou výnimkou sú iniciatívy (programy) cielené na vedcov pracujúcich

<sup>9</sup> European Commission (2002c), p. 44.

<sup>10</sup> Na druhej strane to predurčuje charakter informácií, ktoré by do určitej miery mohli byť poskytnuté začínajúcim podnikateľom z radov nezamestnaných, aj keď tieto informácie môžu byť poskytnuté len do určitej miery, pretože sa získavajú postupne a sú úzko spojené s konkrétnou podnikateľskou činnosťou na určitom špecifickom podnikateľskom trhu.

<sup>11</sup> Do určitej miery možno využívaniu takýchto kontaktov zabrániť osobitnými klauzulami v pracovných zmluvách (non competition a non solicitation clauses in labour contracts). V praxi však tieto a podobné zmluvy nemajú škodlivý účinok na nové firmy.

na univerzitách alebo vo výskumných ústavoch (napríklad iniciatívy na podporu spin-offs takzvaných vysokých technológií). Príčinou tohto stavu sú viaceré skutočnosti. Napríklad je to tlak existujúcich firiem proti vzniku takýchto programov podpory, pretože by mohli predstavovať zvýšenú konkurenciu. Možno namietat, že programy tohto druhu by ohrozili investície, ktoré firmy vkladajú do svojich zamestnancov. Programy na podporu podnikania by vyvolali vo firmách strach, že firmy vlastne investujú nie do vlastných zamestnancov, ale do svojich konkurentov (čo sa ale prejaví až po odchode týchto vyškolených zamestnancov a potom, keď si založia vlastné, nové firmy).

V niektorých krajinách jestvujú programy na podporu podnikania, avšak tieto programy a iniciatívy sú zvyčajne všeobecné, t. j. sú zamerané na každého. V prípade, že takéto iniciatívy sú cielene zamerané na niektorú osobitnú skupinu, možno ich považovať za program (politiku) trhu práce. Tým, že osobitné programy sú určené pre nezamestnaných, v niektorých prípadoch tieto programy zvyšujú nezamestnanosť, pretože môže byť zaujímavé pre niektorého zamestnanca stať sa nezamestnaným, ak sa chce v budúcnosti stať samozamestnaným, aby získal výhody plynúce z tohto osobitného programu.

### ***Hlavné bariéry podnikania z pohľadu teórie***<sup>12</sup>

Z metodologického hľadiska je významný jednoduchý heuristický model, ktorý podáva štruktúrovanejší pohľad na situáciu v rozhodovaní sa, pred ktorou stojí závislý zamestnanec, či sa stane samozamestnaným, alebo nie. Tento model dáva do protikladu terajšiu, relatívne istú situáciu s budúcou (relatívne neistou) pozíciou a porovnáva pozitívne a negatívne znaky, ktoré obsahujú obidve pozície. Kombinácia týchto dvoch dimenzií prináša nasledovný rámec pre rozhodovanie (schéma 4.1).

#### S c h é m a 4.1

##### **Rozhodovanie sa závislého zamestnanca**

<i>Znaky</i>	<i>Terajšia situácia</i>	<i>Možná budúca pozícia</i>
<i>Pozitívne</i>	Brzdíacie faktory	Priťahujúce faktory
<i>Negatívne</i>	Odpudzujúce faktory	Bariéry

*Prameň:* EIM Business & Policy Research (2003), chapitre 1.2.

*Brzdíacie faktory* sú skutočne pozitívne alebo pozitívne pociťované aspekty terajšej situácie ako závislého zamestnanca, ktoré redukujú pravdepodobnosť zmeny na samozamestnaného.

*Odpudzujúce faktory* sú negatívne alebo negatívne pociťované aspekty závislej zamestnanosti, ktoré vedú zamestnaných vážne uvažovať o alternatíve samozamestnania.

*Priťahujúce faktory* sú atraktívne aspekty samozamestnania, ktoré môžu povzbudiť osoby, aby si vybrali túto možnosť budúcej pracovnej kariéry.

<sup>12</sup> Napríklad v anglickej terminológii sa používajú termíny „barrier“ alebo „obstacle“. Vo francúzštine „l'obstacle“.

*Bariéry* sú tie aspekty samozamestnania, ktoré sú buď neatraktívne, alebo vytvárajú objektívne prekážky na ceste k samozamestnaneckému statusu.

Ako poznamenali autori, klasifikácia znakov odráža len povahu určitých prekážok pre samozamestnanie, ale nie ich veľkosť.

Na základe horeuvedenej terminológie možno konštatovať, že hlavným problémom v rozhodovacej situácii, ktorý bráni prechodu zo závislého zamestnanca na samozamestnaného sú brzdiace faktory ako relatívne isté očakávania príjmov vyplývajúce z terajšieho zamestnania v porovnaní s finančným rizikom a neistotou, ktorá je spojená so samozamestnaním. Tento hlavný problém bol potvrdený expertnou skupinou.

Podľa názoru expertov brzdiace faktory samozamestnávania sú úzko späté so všeobecným nedostatkom podnikateľskej kultúry v Európe. Aj keď je skutočná istota závislej práce (ako zamestnanec) v niektorých prípadoch nižšia, ako je v skutočnosti pociťovaná, pracovné sily v Európe sa vo všeobecnosti menej zaujímajú o podnikateľskú aktivitu ako v USA. Okrem všeobecnej neochoty pracovať ako samozamestnávateľ, ktorú zdieľajú tak závislí zamestnanci, ako aj ostatné skupiny spoločnosti, osobitne významným brzdiacim faktorom u závislých zamestnancov vzhľadom na ich prevažne vyšší vek by mohli byť dlhodobé finančné záväzky (napríklad splácanie hypoték).<sup>13</sup>

Príťahujúce a odpudzujúce faktory sú pre závislého zamestnanca hlavne psychologické povahy, to znamená, buď ide o nespokojnosť s vývojom príležitostí terajšieho zamestnania, alebo o želanie väčšej autonómie ako samozamestnanej osoby.

Skutočné bariéry vstupu do samozamestnania sú podľa expertov relatívne zriedkavé. Existujú, prirodzene, štrukturálne prekážky implementované v právnych a administratívnych systémoch, ktoré môžu zabrániť prechodu k samozamestnaniu. Okrem toho jestvujú v každej spoločnosti všeobecnejšie problémy vyplývajúce z toho, ako je hodnotené v spoločnosti podnikanie a status podnikateľa.

### ***Bariéry podnikania z pohľadu (praktickej) politiky***

Pre praktickú politiku prekonávania bariér samozamestnávania, ktoré sú implicitne obsiahnuté v právnych a administratívnych systémoch jednotlivých krajín, experti zostavili nasledovný zoznam týchto bariér:

- nejasná definícia štatútu samozamestnanca;
- formálne a vzdelanostné požiadavky na začatie podnikania;

<sup>13</sup> V slovenských podmienkach dlhodobé finančné zaťaženie hlavne mladej generácie v súvislosti so splácaním hypoték predstavuje nový moment vo vývoji faktorov a motívov, ktoré môžu ovplyvniť vstup do podnikania. V prípade pilotných projektov overovania programov podpory podnikania (či už v rámci politik trhu práce, alebo iných iniciatív na podporu samozamestnávania) by manažment projektu mal pripraviť vstupný dotazník pre potenciálnych uchádzačov o zaradenie do programu zameraný na zistenie hlavných motívov a postojov uchádzačov k jednotlivým bariéram na vstup do podnikania vrátane poznania dlhodobých faktorov ovplyvňujúcich ich podnikateľské chovanie.

- problémy spojené s poistením v nezamestnanosti;
- problémy súvisiace so zdravotným poistením;
- problémy súvisiace s invalidným a úrazovým poistením;
- problémy súvisiace s penzijným poistením;
- ďalšie problémy súvisiace so sociálnym poistením;
- daňové problémy;
- problémy súvisiace s jestvujúcou pracovnou zmluvou, osobitne s nekonkurenčnou klauzulou (non competition clause) a s klauzulou o zákaze získavania objednávok (non-solicitation clause) a ďalšie problémy pracovného práva.

Samotná klasifikácia bariér samozamestnávania nehovorí ešte nič o ich význame a intenzite. Je prirodzené, že význam jednotlivých bariér je rôzny v jednotlivých krajinách. Napriek tomu experti za dva najdôležitejšie problémy v krajinách bývalej EÚ 15 vytypovali nejasnú definíciu statusu samozamestnania a tiež otázky spojené s poistením v nezamestnanosti. V niektorých krajinách sa problémy súvisiace so zdravotným a invalidným poistením ukázali ako významné bariéry samozamestnávania. Taktiež sú to pravidlá bankrotu považované expertmi za štrukturálnu prekážku, pokiaľ predstavujú relatívne vysoký risk pre bývalého závislého zamestnanca. Systémy dôchodkového poistenia sú vo väčšine prípadov neutrálne pre zmenu zo závislého zamestnania k samozamestnaniu. Napríklad v Španielsku táto neutralita bola len nedávno zavedená právnou reformou. V niektorých krajinách však penzijné systémy pre štátnych zamestnancov urobili a priori zmenu k samozamestnaniu neatraktívnou, hoci nejestvujú žiadne osobitné formálne bariéry.

Ani daňové systémy, aj keď nie sú úplne bez problémov, nepredstavujú problém prechodu do individuálneho statusu. V niektorých krajinách, naopak, sa zdajú byť daňové systémy pre samozamestnaných výhodnejšie vzhľadom na možnosť zníženia nákladov a zníženia daňových sadzieb.

V detailoch sa jednotlivé bariéry prejavujú nasledovne:

#### *Nejasná definícia samozamestnania*

Nejasná definícia samozamestnávateľa bola vo väčšine krajín hodnotená ako najvýznamnejšia štrukturálna bariéra, aj keď medzi krajinami sú rozdiely.

Európske sociálne systémy sú stále vo veľkej miere založené na dichotómii medzi závislým zamestnancom a samozamestnancom, bez oficiálneho uznania šedého priestoru medzi obidvoma statusmi. To vyplýva z toho, že nejestvuje pozitívna definícia samozamestnanosti. Definícia je negatívna, to znamená, osoba je samozamestnaná vtedy, ak je ekonomicky aktívna, ale nie je závislým zamestnancom.

Problém právnej definície samozamestnanej osoby vytvára zmätok vtedy, ak administratívne rozhodnutie o tom, či niekto je, alebo nie je samozamestnanou osobou príde niekoľko mesiacov potom, ako sa zamestnaný stal samozamestnaným, alebo si myslel, že sa ním stal.

Ak osoba, ktorá si myslí, že bola (považovaná) za samozamestnaného, je po dlhšom časovom období ekonomickej aktivity, prehlásená za závislého zamestnanca, bude musieť doplatiť príspevky na sociálne poistenie a takisto bude musieť učiniť jeho zamestnávateľ. Tieto neočakávané platby môžu ľahko viesť až k bankrotu novej (malej) firmy.

Často rozhodnutie o tom, či osoba má byť považovaná za zamestnanca, alebo za samozamestnávateľa, závisí od celého radu kritérií, typický je počet zákazníkov, miesto, kde je práca vykonávaná, či niekto môže rozhodovať nezávisle, ako vykonávať určité práce, alebo či dostáva objednávky a pod. Presný obsah týchto kritérií nie je vždy jednoduché určiť, keď niektoré kritériá svedčia o závislej činnosti a iné o samozamestnaní.

V budúcnosti možno očakávať, že pracovné vzťahy a prípady samozamestnávania sa stanú pestrejšie. Ľudia budú pracovať ako zamestnanci a súčasne budú vlastniť malú firmu, alebo budú pracovať ako samozamestnávateľia. Zamestnanci sa stanú samozamestnávateľmi, zatiaľ čo ich bývalý zamestnávateľ sa stane ich klientom (a na začiatku ich novej kariéry často najdôležitejším klientom).

Dočasná práca, ktorej hranice medzi zamestnaním a samozamestnaním je nejasná, stane sa bežnejšou. To sú len príklady nástupu obsažnejších modelov pracovného usporiadania, pre ktoré sa nehodí tradičná dichotómia zamestnania a samozamestnania. Preto aj potreba lepšej a jednoznačnejšej definície zamestnania a definície samozamestnania sa stane viac akútnou.

Okrem vysokej neistoty, ktorú vytvára nejasná definícia samozamestnania, jestvuje aj ďalší problém, a to, že nebezpečenstvo, že niekto bude považovaný za samozamestnaného zo zisťných dôvodov, robí podmienky na postupný prechod do samozamestnanosti stále viac a viac zložitejším. Stratégia postupného prechodu do samozamestnania by určite redukovala riziko bankrotu novej firmy, ale tomuto postupnému prechodu môžu zabrániť inštitúcie sociálneho zabezpečenia, ktoré potrebujú získať platby do svojich fondov.

### *Poistenie v nezamestnanosti*

Druhý najdôležitejší problém je poistenie v nezamestnanosti. Zamestnanci sú počas určitého obdobia chránení voči finančnému riziku straty ich zamestnania. V niektorých prípadoch závislý zamestnanec, ktorý sa stane samozamestnaným, stráca túto ochranu ihneď a úplne.

Ak sa nároky vyplývajúce z poistenia v nezamestnanosti odpisujú (strácajú) úplne, to znamená, že ak sa samozamestnaný po určitom čase znova rozhodne pre návrat medzi zamestnancov, je potrebný určitý čas, aby nároky získal späť. Dokonca ak aj existuje možnosť, že nový samozamestnaný si podrží svoju poistku proti nezamestnanosti (alebo je skôr poistený proti riziku bankrotu), skutočnosť, že by mal platiť tak zamestnanecké i samozamestnanecké poistenie, môže predstavovať problém.

V niektorých krajinách boli tieto problémy, aspoň sčasti, riešené buď v rámci poistenia v nezamestnanosti, alebo sa dovolil novému samozamestnanému návrat do poistenia v nezamestnanosti v rámci určitého časového obdobia v prípade bankrotu. Tieto možnosti nie vždy existujú pre všetkých zamestnancov, osobitne nejestvujú vo väčšine prípadov pre štátnych

zamestnancov, ktorí v dôsledku špeciálneho zamestnaneckého statusu nie sú vo všeobecnom systéme poistenia proti nezamestnanosti.

### *Bankrot*

V niektorých prípadoch penzijné úspory, ktoré osoba naakumulovala počas obdobia, keď bola závislým zamestnancom, nie sú ale plne chránené voči konfiškácii v prípade bankrotu novej firmy po zmene na status samozamestnanosti. Pokiaľ takéto úspory nemôžu byť použité (v momente naštartovania novej firmy) ako kapitál, to vytvára nerovnováhu a určitú nevýhodu pre štart do podnikania v porovnaní s ostatnými podnikateľmi-začiatníkmi, ktorí majú možnosť využiť také úspory na rozvoj ich firmy.<sup>14</sup>

Možnosť konfiškácie penzijných úspor je jasne štrukturálnou prekážkou pre naštartovanie novej firmy pre zamestnanca. Riziko bankrotu jeho novej firmy je porovnateľné s rizikom bankrotu zamestnávateľa zamestnanca, hoci toto riziko je často väčšie. Pre zamestnanca sú navyše penzijné úspory lepšie zabezpečené, buď preto, že boli vytvorené vo verejnom systéme, alebo, v prípade podnikového systému, sú tieto úspory poistené.

### *Zdravotné poistenie*

Minimálne zdravotné poistenie sa všeobecne považuje za nutnosť. V niektorých prípadoch určitá úroveň zdravotného poistenia je zabezpečovaná štátom pre všetkých obyvateľov. V iných prípadoch riziko samozamestnávateľov je kryté špeciálnym druhom verejného zdravotného poistenia. V týchto prípadoch však problémy pre samozamestnávateľov vznikajú v súvislosti s príspevkami na toto poistenie i s výškou poberajúcich výhod. Aj keď sú samozamestnávatelia krytí sociálnym poistením do určitej miery ako zamestnanci, musia platiť zamestnávateľské a zamestnanecké príspevky, ktoré zhruba zdvojnásobujú výšku príspevkov v porovnaní, keď boli zamestnanci. Navyše, v niektorých prípadoch stupeň sociálnej ochrany ponúkaný verejným sociálnym poistením samozamestnávateľa je nižší ako ten, ktorý je ponúkaný pre zamestnancov. To pôsobí ako prekážka pre vstup do samozamestnávania.

### *Materská dovolenka a súvisiace problémy*

Hoci sa v princípe problémy vzťahujúce sa na materskú dovolenku a všeobecnejší problém zladenia riadenia firmy s rodinným životom dotýkajú oboch pohlaví, sú to v praxi hlavne ženy, ktoré sa s týmito problémami musia vysporiadať. V niektorých štátoch majú nárok na materskú dovolenku, to znamená, že počas tejto dovolenky dostávajú finančnú podporu od štátu.

V mnohých prípadoch však náhrady sú relatívne nízke v porovnaní s výhodami závislých zamestnancov. Preto neprekvapuje, že počty žien sú podstatne nižšie zastúpené medzi podnikateľmi. Ak je však možné vykonávať časť riadiacich prác z domu a chodu firmy neprekážajú

<sup>14</sup> Typickým príkladom je súkromný plán sporenia (niekedy spojený so životným poistením), ktorý možno odvolať a úspory môžu byť použité na financovanie novej firmy.



absencie, potom samozamestnávajúce vytvára dobré predpoklady na zladenie pracovného a rodinného života.

### *Ostatné bariéry*

V niektorých krajinách *nekonkurenčné klauzuly* (non competition clause) a *klauzuly o zákaze získavania objednávok* (non-solicitation clause) tvoria bežnú časť pracovných zmlúv. Prvá klauzula zabraňuje zamestnancovi, ktorý opúšťa firmu, po určitý čas a v určitom regióne začať podnikáť v podobnej činnosti ako jeho zamestnávateľ. Druhá klauzula obsahuje obmedzenia, čo sa týka využívania kontaktov so zákazníkmi, dodávateľmi a pod. bývalej firmy.

Legislatíva a podnikateľská prax, čo sa týka týchto klauzúl, sa značne líšia v jednotlivých krajinách aj čo do miery, v ktorej bránia podnikaniu ako samozamestnávateľ. V mnohých krajinách právo alebo súdy svojou praxou obmedzujú rozsah týchto klauzúl, že ony nemusia byť neprimerané a nemusia zabrániť bývalému zamestnancovi začať pracovať ako samozamestnaný. Navyše, tieto klauzuly majú časovo obmedzenú platnosť, takže sú prekážkou len dočasne.

Pokiaľ ide o *financovanie* začínajúcej firmy, nejedná sa o osobitné problémy pre samozamestnaných. Avšak existuje nebezpečenstvo nepriamej prekážky, keď napríklad špeciálna štartovacia pomoc je poskytovaná len niektorým skupinám, ako sú nezamestnaní a (ostatní) začínajúci samozamestnaní, sú znevýhodnení v porovnaní s ostatnými. Navyše, niekto, kto rozbieha novú firmu, môže pociťovať, že je v znevýhodnenej pozícii ako napríklad závislý zamestnanec s pravidelným príjmom, ktorý získava spotrebiteľský úver a pôžičku na kúpu domu.

V niektorých krajinách závislí zamestnanci majú tiež výhody v porovnaní s ostatnými zakladateľmi firiem, ktoré spočívajú v špeciálnych finančných grantoch alebo daňových úľavách na úroky z úspor, ktoré sú použité na štart novej firmy.

Vo všeobecnosti *pravidlá zdanenia* sa nezdaajú byť bariérou pre podnikanie. Môžu však vzniknúť osobitné situácie vyplývajúce z daňových pravidiel. Napríklad v Dánsku sa stali prípady, kde akceptovanie zníženia príjmu samozamestnávateľa daňovým úradom z dôvodu výdavkov na podnikanie bolo zrušené potom, keď firma bola prehlásená za autentickú a dodatočne bolo potrebné zaplatiť dane. Ďalším problémom sú príspevky do penzijných systémov, ktoré musia byť fixné, aby mohli byť odpočítateľné pre daňové účely, čo však vyúsťuje pre samozamestnávateľa ako vysoký náklad v čase, keď jeho firma nevytvára dostatočný príjem.<sup>15</sup> Na druhej strane nie je v niektorých krajinách nezvyčajnou situáciou, keď daňový systém „odmeňuje“ zmenu statusu zamestnaného na samozamestnaného napríklad zvýšením možnosti odpísania si výdavkov zo zdaniteľného príjmu. Navyše, môžu existovať ďalšie osobitné daňové výhody spojené s podnikaním, ako napríklad možnosť zvoliť si jednoduchší systém platenia daní, ktorý nahrádza niekoľko daní (experti uviedli príklad Maďarska).<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Toto je v slovenských podmienkach všeobecnejší problém v súvislosti s príspevkami na sociálne poistenie v čase, keď príjmy samozamestnaného sú nízke.

<sup>16</sup> Analogicky išlo v našich slovenských podmienkach o tzv. paušálnu daň.

*Formálne požiadavky* ako sú osobitné licencie, skúšky, diplomy existujú v mnohých krajinách pre určité profesie. Rozsah takýchto požiadaviek sa značne líši v jednotlivých krajinách, ale tieto požiadavky nemožno považovať za prekážku štartu k samozamestnaniu a k podnikaniu. Naopak, v niektorých prípadoch je pracovná skúsenosť úradmi akceptovaná ako náhrada za formálne skúšky a tak závislý zamestnanec získava v procese schvaľovania jeho novej firmy určitú výhodu. Dokonca v niektorých prípadoch prax je často uznávaná ako náhrada formálneho vzdelania, resp. skúšok.

## 5. PODPORNÉ SLUŽBY PRE MALÉ PODNIKY

Európska charta malých podnikov prijatá členskými štátmi v Santa Maria de Feira v júni 2000 vyzvala k vytvoreniu podporných služieb, ktoré by zohľadňovali potreby malých firiem. Aby sa zistilo, či poskytované podporné služby pre malé podniky<sup>17</sup> v krajinách Európy zodpovedajú požiadavkám terajšej etapy vývoja globalizácie, Direktorát pre podnikanie EÚ pripravil v spolupráci s Rakúskym ústavom pre výskum malých podnikov Austrian Institute for Small Business Research – IfGH štúdiu *Support Services for Micro, Small and Sole Proprietor's Businesses*, ktorej výsledky prezentoval v roku 2002. Výsledky tejto štúdie sú zaujímavé v kontexte samozamestnávania preto, že všetky relevantné údaje boli prezentované v členení podľa veľkosti malých podnikov, čím sa samostatne vyčlenila analýza samozamestnávateľov, ktorí nemajú zamestnancov. Okrem toho sú v štúdií výsledky členené podľa fáz rozvoja malej firmy, a tak možno sledovať, ktoré služby sú najviac využívané vo fáze naštartovania firmy (to, čo je rozhodujúce v počiatočnej fáze vzniku novej firmy) a v ďalších fázach rozvoja firmy, t. j. vo fáze rastu (v druhej fáze rozvoja firmy) a vo fáze zrelosti (v tretej rozvojovej fáze malej firmy).

Štúdia mala tri ciele, a to:

- poskytnúť analytický prehľad poskytovaných podporných služieb pre malé podniky (v detailnejšom členení podľa veľkosti), t. j. analýza ponukovej stránky podporných služieb pre malé podniky;
- analyzovať potreby malých firiem s ohľadom na organizáciu, obsah a poskytovanie podporných služieb, t. j. analýzu dopytovej stránky podporných služieb;
- poskytnúť prvky na zlepšenie ponuky dostupných podporných služieb pre malé podniky v členení podľa veľkosti.

Na základe definície sa riešiteľský tím stretol celkom s 335 podpornými službami počnúc poskytovaním informácií, poradenstva a konzultácií až po špecifické tréningové služby pre malé podniky.<sup>18</sup> To však reprezentovalo len časť externej podpory dostupnej pre malé podniky v európskych krajinách. Ponuková stránka podporných služieb bola analyzovaná na základe informácií špecializovaných výskumných ústavov v každej z analyzovaných krajín, dopytová stránka služieb bola analyzovaná na základe spracovaných 1 200 štandardizovaných dotazníkov z malých firiem.

<sup>17</sup> Podporná služba pre účely analýzy musela spĺňať nasledovné kritériá:

- vychádza z verejnej politickej iniciatívy;
- je zameraná na podporu malých firiem buď explicitne, alebo praktickým použitím;
- je poskytovaná na nekomerčnej báze;
- podstatnou časťou služby je nefinančná zložka.

<sup>18</sup> Služby, ktorých hlavným cieľom bolo poskytnutie finančnej podpory, ako pôžičky, garancie, alebo všetky druhy subvencií, ako aj daňové úľavy pre malé podniky neboli zahrnuté do analýzy.

### ***Ponuka podporných služieb pre malé podniky***

Ponuka služieb pre malé podniky je stále výsadou verejných poskytovateľov. Berúc do úvahy hlavných poskytovateľov služieb v jednotlivých krajinách, z celkového počtu 335 analyzovaných služieb menej ako 200 je poskytovaných verejnými inštitúciami, asi 50 poloverejnými inštitúciami a necelých 100 súkromnými inštitúciami. Viac ako 200 služieb je poskytovaných decentralizovane na regionálnej úrovni a len asi 50 služieb (najmenej) je poskytovaných na centrálnej úrovni. Ostatok, vyše 60 služieb sa poskytuje na miestnej úrovni. Centralizované služby na národnej úrovni sú väčšinou databázy, ktoré sú prístupné cez internet. Tieto databázy zvyčajne ponúkajú základné informácie a slúžia ako prvá orientácia pre firmy. Príkladom takéhoto druhu databáz sú „Federal Data base of Support Programmes“ (Förderdatenbank des Bundes im Internet) v Nemecku, the „One Stop Web Site for Entrepreneurs“ („ECOBURU“, „Ondernemen in Vlaanderen“) v Belgicku a „MININFO“ vo Francúzsku.

O tom, ako je organizované poskytovanie služieb malým podnikom, najlepšie vypovedia konkrétne príklady.

V Rakúsku väčšinu podporných služieb poskytuje Hospodárska komora (Wirtschaftskammer Österreich), v Luxembursku Obchodná komora (Chamber of Commerce) a Komora kvalifikovaných remesiel (Chamber of Skilled Crafts) a v Španielsku sú služby poskytované v spolupráci Obchodných komôr a verejnej administratívy departmentov. V niektorých krajinách boli vytvorené špeciálne agentúry na poskytovanie služieb štartujúcim a rozvíjajúcim sa podnikom, napríklad „Employment and Economic Development Centres“ (EEDCs) vo Fínsku, v Dánsku „Danish Agency for Trade and Industry“ (Erhvervsfremme styrelsen), „Enterprise Ireland“ v Írsku a „Swedish Business Development Agency“ (NUTEK) vo Švédsku.<sup>19</sup>

Vo väčšine európskych krajín je badateľná tendencia k mimozdrojovému financovaniu (outsourcing) podporných služieb do poloverejných a súkromných inštitúcií. V Nemecku a Holandsku súkromné inštitúcie hrajú kľúčovú úlohu pri poskytovaní podpory najmenším firmám. V oboch krajinách Ministerstvá hospodárstva (Ministries of Economic Affairs) pôsobia ako podporovatelia týchto služieb. V Nemecku je hlavným súkromným poskytovateľom služieb „Centre for Rationalisation and Innovation of the German Economy“ (Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft – RKW), ktoré ponúka celkovú podporu vo všetkých federálnych štátoch Nemecka. Ale osobitne „The Consultancy on Enterprise Start-up“ (RKW – Existenzgründungsberatung), poskytuje konzultácie a pomoc

---

<sup>19</sup> Väčšina služieb iniciovaná na európskej úrovni je poskytovaná temer vo všetkých európskych krajinách. Niektoré služby tohto druhu, ako „Innovation Relay Centre“ (IRC), the „Euro Info Centres“, „Linking Innovation, Finance and Technology“ (LIFT) a „Business Innovation Centres“ (BIC) sú poskytované verejnými, alebo poloverejnými inštitúciami. „Young Enterprise Europe“ a the „Business Angels Network“ (EBAN) sú naopak, po väčšine poskytované súkromnými inštitúciami. V rámci služieb „Young Enterprise Europe“ vznikajú spoločným úsilím študentov a učiteľov (profesorov) „Young Enterprise Companies“. Podnikateľskí anjeli („Business Angels“) sú členmi siete EBAN, ktorá expandovala z anglosaských krajín do všetkých členských štátov EÚ. Ide o pokus spojiť súkromných investorov s veľkým počtom a skúsenosťami malých podnikov. Investori neposkytujú len kapitál, ale aj know-how, ktorí získali počas riadenia chodu ich vlastných firiem.

každému podniku do piatich rokov od momentu jeho založenia. V Holandsku inštitúcia „Syntens“ je významným sprostredkovateľom kontaktov medzi podnikateľmi s firmami (companies) a inštitútmi, ktoré im môžu pomôcť pri inováciách. Taktiež vo Francúzsku a v Portugalsku význam súkromných poskytovateľov je vyšší, ako je priemer v EÚ. Súkromné organizácie vo Francúzsku sú zväčša neziskové organizácie ako napríklad „Exchanges and International Technical Consultation“ (Exchanges et Consultations Techniques Internationaux – ECTI). ECTI využíva vedomosti a skúsenosti troch tisíc expertov, väčšinou podnikateľov už na penzii, ktorí poskytujú poradenstvo vo všetkých oblastiach podnikania. V Portugalsku vytvárajú súkromné partnerstvá (partnerships) medzi verejnými orgánmi (public authorities) a súkromnými a polosúkromnými inštitúciami. Príkladom takejto kooperácie je „Taguspark Incubator“ („Incubacao de empresas“). Firmy umiestnené v tomto vedeckom a technologickom parku sú podporované v raste ich konkurenčnej pozície prostredníctvom podpory rastu, prostredníctvom inštruktorov a transferu know-how. Čo sa týka právneho statusu poskytovateľov služieb, Veľká Británia je zriedkavým prípadom v EÚ. Nie ako v ostatných krajinách, kde pozorovať silnú tendenciu k outsourcingu podporných služieb do poloverejných a súkromných organizácií, ale Veľká Británia vyvinula veľkú snahu pre integráciu a harmonizáciu podporných systémov. Pre malé podniky, osobitne pre samozamestnávateľov a pre mikropodniky, verejná sieť je teraz významnejšia ako súkromné agentúry.

### ***Cieľové skupiny firiem<sup>20</sup> na poskytovanie podporných služieb***

Väčšina podporných služieb je určená vo všeobecnosti malým a stredným podnikom. Z cieľových skupín jednotlivých druhov firiem sa hlavný dôraz kladie na podporu inovatívnych/technologických firiem. Okrem príkladov programov iniciovaných na úrovni EÚ, uvedieme ďalšie príklady z troch krajín, kde väčšina „národných“ (teda nie „európskych“) služieb je cieľovo zamerané na inovatívne/technologické firmy. V Portugalsku je to „Aveiro

---

<sup>20</sup> Z metodologického hľadiska si zasluhuje pozornosť členenie firiem, ktoré môžu byť predmetom osobitného zamerania poskytovateľov služieb. Ide o tieto skupiny:

- firmy zakladané príslušníkmi etnických menšín,
- firmy remeselníkov,
- všetky začínajúce firmy (start-ups),
- firmy zakladané mladými ľuďmi,
- inovatívne/technologické firmy,
- firmy jednej osoby (pre typických samozamestnávateľov),
- malé a stredné podniky vo všeobecnosti,
- družstvá (co-operatives),
- firmy zakladané zdravotne postihnutými osobami,
- firmy zakladané nezamestnanými,
- exportujúce firmy,
- mikropodniky (s 1 až 9 zamestnancami),
- malé podniky (s 10 až 49 zamestnancami),
- firmy žien-podnikateľiek.

University Incubator“ („GrupUnave – Incubadora de Empresas da Universidade de Aveiro“), v Írsku je to „Digitech Business Development Programme“<sup>21</sup> a v Holandsku „Informe“.

Dánsky technologický inštitút (The Danish Technological Institute – DTI, Teknologisk Institute) je významným dodávateľom špeciálneho tréningu pre malé a stredné podniky v súvislosti s novými informačnými technológiami v Dánsku. Okrem tréningu poskytuje DTI ďalšie *technologické služby*, ako sú poradenstvo a konzultácie podnikateľom a investorom a na rozvoj zameraným firmám, ktoré požadujú rozvoj nových podnikateľských myšlienok. Dánsky technologický inštitút vykonáva taktiež poradenstvo v oblasti informačných technológií (napríklad poradenstvo v rozvoji „e-commerce“).

Podobným spôsobom „Steinbeis-European-Centre“ v Nemecku podporuje cezhraničný technologický transfer, podporu inovačným procesom v priemyselných firmách a pomáha priemyselným podnikom na participácii európskych programov v oblasti R & D.

Význam technológií a inovácií v podpore podnikania je zrejmý s ohľadom na sektory (odvetvia), ktoré sa podporujú. Veľa služieb sa orientuje na sektor komunikačných technológií (IT/R & D) a na priemysel. Avšak treba zdôrazniť, že väčšina podporných programov nie je špecificky sektorovo (odvetvovo) orientovaných a zároveň to neznamená, že jestvujú nejaké sektory (odvetvia), ktoré nie sú pokryté podpornými programami.

*Ďalšou významnou cieľovou skupinou podporných služieb sú nové firmy (start-ups).* Príčinou tejto podpory je snaha v posledných rokoch zvýšiť v krajinách EÚ počet firiem. Správny typ informácií a poradenstva v tomto počiatočnom štádiu ich života môže napomôcť tak k úspešnému vstupu firmy na trh, ako aj k istote, že firma prežije ťažké prvé roky existencie.

Forma služieb má podobu „first-stop-shops“, ktoré slúžia ako prvý orientačný bod. Tie zvyčajne poskytujú zákazníkom všeobecné informácie o právnych a administratívnych požiadavkách na štart v podnikaní. Príkladom služieb tohto druhu sú „Business Start-up Service“ („Gründerservice“) v Rakúsku, „Consultancy on Enterprise Start-Up“ („RKW – Existenzgründungsberatung“) v Nemecku, „Orientation and Follow-up for New Business Creators“ („Service conseils PME“) v Luxembursku, alebo „Business Formalities Centre“ („Rede Nacional dos Centros de Formalidades das Empresas“) v Portugalsku. Nakoniec, first-stop-shops sú často organizované ako webová služba, ktorá ponúka buď informácie pre proces naštartovania firmy, alebo podporné opatrenia pre MSP (malé a stredné podniky), ako belgický „One Stop Web Site for the Entrepreneurs in Flanders“ (Ondernemen in Vlaanderen“), alebo francúzsky „Web Information on Business Start-Up“ (Agence pour la Création d'Entreprises APCE“).

---

<sup>21</sup> Cieľom The Digitech Business Development Programme je podpora a uľahčenie rozvoja technológií a na vedomosti náročnej priemyselnej výroby a podnikateľských služieb. Program simuluje všetky stránky začatia podnikania v jej plánovacej fáze (simulates aspects of a start-up business in its planning stage). Z uvedeného vyplýva, že pred fázou „start-up“ jestvuje ešte samostatná fáza „planning stage“, resp. „planning stage“ je prvotnou subfázou širšie chápanej fázy „start-up“.

Poskytovanie služieb vo fáze štartu firmy je najintenzívnejšie zo všetkých fáz existencie firiem.<sup>22</sup> Prakticky vo všetkých krajinách jestvujú osobitné služby pre začínajúce firmy, ktoré poskytujú informácie o právnych a administratívnych aspektoch podnikania. Napríklad v Luxembursku je to „Doing Business in Luxembourg“ (Entreprendre en Luxembourg), vo Fínsku „Business Service Points“ (Yrityspalvelupiste) a v Írsku „Powerhouse“, alebo vo Švédsku „Start Line“, služba poskytovaná agentúrou NUTEK (Swedish Agency for Economic and Regional Growth Information).

Expertná skupina, ktorá spracovala štúdiu pre Enterprise Directorate-General Európskej komisie, osobitne uviedla aj špeciálne programy, ktoré poskytujú všeobecné informácie a konzultácie nezamestnaným, ktorí chcú začať podnikáť, ako „New Deal“ vo Veľkej Británii, „Poverty Fund“ („Armoedefonds“, „Fonds de Pauvreté“) v Belgicku, „Perspective, Innovation, Development, Opportunity, Availability“ („Prospective, Innovation, Valorisation, Opportunité, Disponibilité“) vo Francúzsku, alebo „Business Start-up Programme“ („Unternehmensgründerprogramm“) v Rakúsku. Je zaujímavé, že vo Francúzsku bývalí aktívni podnikatelia na penzii poskytujú dobrovoľnú podporu nezamestnaným osobám, ktoré chcú založiť firmu, alebo chcú nejakú firmu prevziať. Služba pozostáva z pomoci pri definovaní projektu, vedenia počas podstatného tréningu, rozvoja podnikateľského plánu a pomoci poskytovanej v prvých rokoch podnikania.<sup>23</sup>

Jestvujú špeciálne služby (programy), ktoré sa zameriavajú na pomoc podnikateľom v ostatných fázach života firmy. Príkladom môže byť služba na pomoc pri transfere firmy „Successor Pool“ („Nachfolgebörse“) v Rakúsku.

Treba však zdôrazniť, že väčšina podporných služieb pre MSP sa poskytuje vo všetkých fázach života firmy. Napríklad služby poskytované agentúrou ALMI<sup>24</sup> sú veľmi široké, ako informácie, poradenské služby, finančná podpora a networking. Hlavnou cieľovou skupinou vo všeobecnosti sú MSP, ale ALMI je priamo zapojená do podpory začínajúcich firiem. V spolupráci s regionálnou administratívou organizuje viacero druhov stretnutí (meeting places), kde sa stretávajú spolu podnikatelia a diskutujú svoje podnikateľské problémy. Tento druh podpory sa pohybuje od jednorázových stretnutí až po aktivity počas niekoľkých rokov. Cieľom tejto aktivity je poskytnúť podnikateľom príležitosť na zväčšenie (ich) podnikateľskej siete.<sup>25</sup>

<sup>22</sup> Rozlišujú sa nasledovné fázy existencie firmy: štartovacia fáza (start-up), skorá fáza rozvoja (early phase of development), rastová fáza (growth phase), krízová fáza (period of crisis), konsolidačná fáza (consolidation phase), fáza transferu firmy (transfer of business).

<sup>23</sup> V rámci tohto projektu by stálo za to, pokúsiť sa kontaktovať bývalých podnikateľov na penzii a prizvať ich k spolupráci so začínajúcimi podnikateľmi z radov nezamestnaných.

<sup>24</sup> Stojí za poznanie, ako hodnotí agentúru ALMI partnerská švédka agentúra ISA (Invest in Sweden Agency). Švédi vo všeobecnosti súhlasia s jednou vecou: blahobyť národa závisí od rastu a rozvoja priemyslu. Firmy so zdravou ekonomickou základňou by mali expandovať, vytvárať zamestnanosť a prispievať k prosperujúcej spoločnosti. Misia ALMI ([www.almi.se](http://www.almi.se)) spočíva v tom, že sa realizuje tento národný záujem. ALMI podporuje rast a rozvoj. ALMI je štátnou organizáciou a zamestnáva až 450 zamestnancov!

<sup>25</sup> Ide o pravom slova zmysle o pomoc pri vytváraní podnikateľských sietí.

Ďalším príkladom podpory je v Rakúsku „WIFI Advisory Service“ („WIFI Beratungen“), Inštitút pre ekonomickú podporu (Wirtschaftsförderungsinstitut – WIFI). Je decentralizovane organizovaný s kontaktnými bodmi vo všetkých krajoch Rakúska a ponúka služby MSP vo všetkých fázach života firiem opätovným prizývaním a vytváraním súboru súkromných konzultantov, ktorí sú špecializovaní na túto činnosť pre malé podniky. Spravidla je to WIFI, ktorá iniciuje kontakty medzi podnikateľom a konzultantom a znáša najdôležitejšiu časť nákladov. Poskytujú sa špecifické podporné iniciatívy pre firmy v čase kríz, firmy v transformačnej fáze (napríklad po bankrote) a taktiež osobní poradcovia. Navyše WIFI ponúka širokú paletu kurzov v rámci odborného tréningu.

### ***Druhy podporných služieb<sup>26</sup>***

Poskytovatelia externého poradenstva vo väčšine prípadov poskytujú celý rad podpory vo všetkých oblastiach podnikania. Tento druh služieb teda zahŕňa aj tréning a poskytuje komplexné informácie a možno ho označiť ako „integrováný systém“. Napríklad „Entrepreneurship in France“ (Entreprendre en France), ponúka celý rad služieb. Disponuje 181 kontaktnými bodmi po celom Francúzsku, služby sú dostupné prakticky všetkým podnikateľom. Podnikatelia dostanú konzultácie od právnikov, bánk, garančných fondov, alebo môžu získať „podnikateľský pas“, ktorý garantuje podporu siete počas troch rokov. Navyše je poskytovaná finančná podpora pre začínajúcich podnikateľov, alebo podniky v transformačnej fáze.

Ďalším poskytovateľom služieb činným vo všetkých oblastiach podnikateľskej podpory, sú „The Finnish Employment and Economic Development Centres“ (EEDCs alebo TE-Keskus). Každé z 15 centier má svoj „Business Service Point“ (Yrityspalvelupiste) a tak pôsobí ako „one-stop-shop“ pomáhajúci podnikom pri založení a rozvoji ich podnikateľských operácií a personálu poskytujúc rôzne druhy služieb.

Príkladom špecializovaných služieb v oblasti tréningu pre malé podniky sú „Vocational qualification for entrepreneurs“ (Yrittäjän ammattitutkinto) vo Fínsku, „Company Development Cluster Programme“ v Írsku, „Self-Employment for Useful Social Labours“ (Lavoro autonomo per lavaratori socialmente utili) v Taliansku, „Entrepreneurial Training for Inventors and Employment and Unemployed People“ (Formación Empresarial para Inventores, Trabajadores en Activo y Personas Desempleadas) v Španielsku. „Training for Entrepreneurs (Formación para Emprendedores) v Španielsku, napríklad ponúka kurzy v oblasti „business start-up“ a manažérsku podporu pre podnikateľov. Tieto kurzy trvajú od 20 do 150 hodín. Okrem toho sú poskytované aj kurzy „na diaľku“. V priemere 40 – 50 % účastníkov týchto kurzov pre začínajúcich podnikateľov (start-ups) vytvorí firmu.

Len spomenieme služby na podporu exportu, tými však štartujúci podnikatelia zvyčajne nezačínajú.

<sup>26</sup> Z analýzy boli vyňaté čisto finančné služby ako pôžičky, garancie, všetky druhy subvencií alebo daňových úľav pre malé podniky. Preto len malá časť finančných služieb bola predmetom analýzy.



Služby súvisiace s budovami a prostredím (premises and environment) sa vzťahujú hlavne na inkubátory a technologické centrá. Inkubátory sa vytvárajú preto, aby zabezpečili optimálne prostredie pre technologické a inovatívne firmy. Tie ponúkajú napríklad prenájom priestorov v technologických centrách, informácie pre začínajúcich podnikateľov (start-ups), informácie o patentoch a hľadaní partnerov, infraštruktúre a prenajatí kancelárskych zariadení pre firmy. Príkladom takýchto inkubátorov je „Enterprise Platform Programme“ v Írsku, „Oporto Polytechnic Incubator“ v Portugalsku (SOGISTFIPP – Sociedade de Incubação Sectorial), „Twinning“ v Holandsku a „UK Business Incubator“ (UKBI) vo Veľkej Británii. V Portugalsku služby v oblasti budov a prostredia sa zdajú byť veľmi významné. To súvisí so silnou koncentráciou politiky podpory na inovatívne a technologicky orientované firmy v Portugalsku.<sup>27</sup> Podpora „Coimbra University Incubator“ (Incubadora de Empresas do Instituto Pedro Nunes) je určená výhradne technologicky založeným firmám, prednostne spin-offs z univerzít a inštitúciám R & D. Kandidáti musia predložiť štúdiu efektívnosti (feasibility study), podnikateľský plán, marketingový plán a profil ich promótorov. Fyzická inkubácia sa potom poskytuje počas troch rokov a novým firmám je počas inkubačného obdobia poskytovaný celý rad podporných služieb.

### ***Propagácia podporných služieb***

Viditeľnosť podporných služieb je kritickým problémom v poskytovaní podporných služieb malým podnikom. Kvôli limitovaným ľudským a finančným zdrojom osobitne malí podnikatelia narážajú na ťažkosti v hľadaní externej podpory pre ich firmy. To podčiarkuje nutnosť konzistentnej a efektívnej propagácie podporných služieb medzi presne cielenou, potenciálnou komunitou podnikateľov. Preto majú veľký význam využitie primeraných komunikačných nástrojov, obsah podávaných informácií, ale aj jasnosť informácií o nákladoch a výhodách potenciálnym užívateľom.

Hoci propagácia prostredníctvom internetu sa stala štandardnou v Európe, väčšina poskytovateľov služieb využíva dodatočné nástroje na propagáciu ich služieb. Najčastejšia kombinácia je internetová webová stránka a inzeráty v novinách. V Holandsku, vo Veľkej Británii, Švédsku a Nemecku viac ako polovica podporných služieb je inzerovaná na internete a súčasne aj v novinách. V niektorých krajinách prezentácia podporných služieb na obchodných veľtrhoch, výstavách a pod. má dlhú tradíciu. Napríklad vo švédskom Štokholme je každoročne usporadúvaný veľtrh „Start-up and Run a Company Fair“. V Rakúsku tieto druhy vzdelávacích výstav sú často cielené na absolventov škôl a mladých ľudí.

---

<sup>27</sup> To súvisí so všeobecnou tendenciou na podporu inovatívnych firiem, ktoré môžu najviac priniesť pre ekonomiku. Všetky ostatné typy firiem sú preto z hľadiska podpory druhoradé.

## ***Ciele podporných služieb***

Už v roku 1999 pripravila Európska komisia *Akčný plán na pomoc podnikaniu a konkurencieschopnosti* (Action Plan to Promote Entrepreneurship and Competitiveness), kde boli stanovené ciele, ktoré sú najvýznamnejšie pre podporu podnikania a vytvárania podnikateľského prostredia, ktoré podporuje vytvárania a rast nových firiem na zvýšenie konkurencieschopnosti Európy.

Klasifikácia národných podporných opatrení podľa týchto „cieľov akčného plánu“ pomáha prezentovať štruktúrovaný a systematický prehľad cieľov rôznych podporných služieb pre malé podniky. Ciele podporných služieb sú nasledovné:

- prístup k financiám pre menšie podniky v ich skoršom štádiu,
- prístup k výskumu a k inováciám,
- lepšie využitie patentov malými podnikmi,
- vzdelávanie pre podnikateľskú spoločnosť,
- financie pre rastúce a „high tech“ firmy,
- zlepšenie zamestnanosti a pracovných podmienok,
- zlepšenie verejnej administratívy,
- zlepšenie viditeľnosti podporných služieb,
- urobiť prístupnejšími rozvojové programy v oblasti výskumu a technológií EÚ požiadavkám malých a stredných podnikov,
- tréning.

Najčastejšie sú podporné služby poskytované na naplňovanie cieľov v oblasti „vzdelávanie pre podnikateľskú spoločnosť“, „prístup k financiám“ a „tréning“. Poskytovanie kvalitného podnikateľského vzdelania (t. j. tréning k požadovaným zručnostiam pre zmenu trhovej príležitosti na komerčnú firmu) je medzi vrcholnými prioritami temer vo všetkých krajinách EÚ.

## ***Dopyt po podporných službách***

Z výskumu vykonaného v 1 200 malých európskych podnikoch uvedieme len základné informácie.

Zhruba jedna štvrtina (28 %) začínajúcich firiem (start-ups) využíva podporné služby v priebehu prvých piatich rokov existencie. Potom klesá využitie podporných služieb. U firiem, ktoré sú vo fáze rastu je to 21 % a vo fáze zrelosti 18 % firiem, ktoré využívajú tieto služby.

Nad očakávanie je využitie podporných služieb vyššie u žien (27 % firiem vlastnených ženami) ako u mužov (17 %). Taktiež vlastníci firiem s vyšším vzdelaním a vlastníci firiem vo fáze rozširovania zamestnanosti využívajú viac podporné služby.

Veľmi dôležité je sledovať, ktoré druhy podporných služieb sú najžiadanejšie podnikateľmi jednotlivcami, a ktoré firmami vo fáze štartu<sup>28</sup> (tab. 5.1).

<sup>28</sup> Tieto odpovede môžu napomôcť pri príprave školení, resp. programov pre samozamestnávateľov.

**Tabuľka 5.1**  
**Potreba druhov podporných služieb (v %) <sup>1</sup>**

	Druh podpornej služby						
	Finančné služby	Profesionálne informácie	Poradenstvo konzultácie	One-stop-shops	Tréning	Poskytnutie zariadení	Všetky druhy priemer
Samozamestnaní <sup>2</sup>	57	46	42	44	29	7	38
Start-ups	63	63	50	57	38	3	46

<sup>1</sup> Udáva percento podnikateľov, ktorý danú službu považujú za významnú.

<sup>2</sup> Samozamestnaní – podnikatelia bez zamestnancov.

*Prameň:* European Commission (2002d), s. 34.

Služba „one-stop-shop“ je najžiadanejšia u podnikateľov bez zamestnancov (samozamestnávateľov), pretože poskytuje všeobecné informácie a v podstate ňou dochádza zrejme aj k náhrade iných služieb. Je zaujímavé, že firmy v počiatočnej fáze (start-ups) ukazujú väčšiu potrebu temer všetkých druhov podporných služieb ako firmy vo fáze rastu, alebo firmy vo fáze zrelosti (staršie firmy na trhu).

Špecifickejšie druhy požadovanej externej pomoci zachytáva tabuľka 5.2.

**Tabuľka 5.2**  
**Potreba podporných služieb v špecifickejších podnikateľských činnostiach**

	Druh podnikateľskej činnosti						
	Účtovníctvo	Finančné otázky	Právne veci	Marketing	Kvalifikácia	Manažment	Výskum inovácie
Samozamestnaní <sup>1</sup>	57	54	42	32	20	20	16
Start-ups	55	61	45	42	29	30	18

<sup>1</sup> Samozamestnaní – podnikatelia bez zamestnancov.

*Prameň:* European Commission (2002d), s. 36, 37.

Presvedčivo samozamestnaní (bez zamestnancov) považujú informácie z finančnej oblasti za najdôležitejšie, čo súvisí s vysokým rizikom, ktoré znášajú nedeliteľne. Podobné výsledky sa dosiahli pri odpovediach za začínajúce firmy. Neprekvapujú ani nižšie požiadavky na pomoc v oblasti výskumu a inovácií, pretože tieto oblasti sú významnejšie pre stabilizované firmy na trhu a mikropodniky a malé podniky.

## 6. VYBRANÉ ODPORÚČANIA EÚ, UNIDO, OECD NA SKVALITNENIE POLITIKY PODPORY MALÝCH PODNIKOV<sup>29</sup>

V tejto štúdii nemožno obísť hlavné oficiálne materiály EÚ a medzinárodných organizácií ako OECD a UNIDO, ktoré syntetizujúcim spôsobom podávajú odporúčania na podporu podnikania, samozamestnávania a na prekonávanie ich hlavných bariér. Kvôli prehľadnosti je na začiatok potrebné uviesť hlavné materiály EÚ, ktoré úzko súvisia s podporou podnikania a samozamestnávania:

- Zelená kniha o podnikaní v Európe (Green Paper Entrepreneurship in Europe); materiál Európskej komisie, ktorý vznikol na základe rozhodnutia EÚ COM (2003) 27 (z 21. 1. 2003);
- Súhrnná správa o verejnej diskusii nasledujúcej po vydaní Zelenej knihy o podnikaní v Európe (z 19. 10. 2003);
- Odporúčanie Európskej komisie z 22. apríla 1997 o zlepšovaní a zjednodušení podnikateľského prostredia pre štart do podnikania (Commission recommendation of 22 April 1997 on improving and simplifying business environment for business start-ups);
- Benchmarking administrácie pre začínajúce podniky (Benchmarking of administration of start-ups), Európska komisia, január 2002;
- Odporúčanie Európskej komisie o aplikácii politiky moderných malých a stredných podnikov pre rast a zamestnanosť z lisabonského programu (Communication de la Commission au Conseil, au Parlement Européen, au Comité économique et social Européen et au Comité des régions – Mise en oeuvre du programme communautaire de Lisbonne une politique des PME moderne pour la croissance et l'emploi).

Zelená kniha o podnikaní v súvislosti so samozamestnávaním zdôrazňuje situáciu v Európe a USA. V Európskej únii<sup>30</sup> v priemere len 45 %<sup>31</sup> obyvateľov preferuje samozamestnávanie na rozdiel od USA, kde tento podiel predstavuje až 67 %. Ide o východisko, ktoré bude potrebné zmeniť, ak sa chce EÚ stať najvyspelejším svetovým regiónom.

Veľa sa v EÚ urobilo od roku 1997 (od prijatia odporúčaní na zlepšenie a zjednodušenie podnikateľského prostredia pre začínajúcich podnikateľov) v oblasti odstraňovania administratívnych prekážok vstupu do podnikania, a to na základe využitia najlepších skúseností využitím metódy benchmarkingu. V Zelenej knihe o podnikaní sú uvedené tieto hlavné oblasti, ktoré treba zlepšovať, aby spoločnosť „produkovala“ viac podnikateľov:

- *bariéry vstupu do podnikania*; ide predovšetkým o bariéry administratívneho charakteru.

Viacere európske krajiny prechádzajú postupne na systém „one-stop-shop“ na založenie

<sup>29</sup> V snahe nemiesať určité celky spracované expertmi pre jednotlivé oblasti politiky podpory malých podnikov, sme spracovali samostatne kapitolu o podporných službách pre malé podniky i problematiku podpory inovatívnych firiem. Je samozrejmé, že problematika politiky podpory malých podnikov sa prelína viacerými kapitolami a nie je obsiahnutá len v tejto kapitole.

<sup>30</sup> V čase spracovania Zelenej knihy o podnikaní mala EÚ ešte len 15 členov.

<sup>31</sup> Flash Eurobarometer 134 „Entrepreneurship“, november 2002.

firmy (vlastnou charakteristikou bariér samozamestnávania sa budeme podrobnejšie venovať v ďalšom texte);

- *vybilancovanosť rizika a odmeny za podnikanie*; to sa dosahuje hlavne sociálnou ochranou podnikateľov a podmienkami prevzatia jestvujúcich firiem;<sup>32</sup>
- *podpora podnikateľskej kapacity a podnikateľských zručností*; zlepšovanie kvalifikácie podnikateľov sa deje tak v školách (zriaďovaním virtuálnych „podnikov“ v školskom systéme), ako aj po školskej príprave (zriaďovaním podnikateľských inkubátorov);<sup>33</sup> okrem toho sa podnikanie ako predmet stále vo väčšej miere vyučuje aj v iných študijných odboroch, ako je samotná administratíva podnikania;
- *prístupnosť podnikateľstva pre všetkých členov spoločnosti*; osobitne by sa mali podporiť špecifické sociálne skupiny, a to ženy a ostatné sociálne skupiny, ktoré nie sú doteraz zastúpené medzi podnikateľmi v dostatočnej miere, vrátane etnických minorít; podnikateľské služby by mali reagovať na špecifické potreby jednotlivých sociálnych skupín.

Súhrnne sa v Zelenej knihe o podnikaní vtypovalo až 10 oblastí rozčlenených do troch pilierov, v ktorých je potrebné zasiahnuť špecifickými politikami, a to, zníženie bariér pre rozvoj podnikov a rast, vybilancovanosť rizika a odmeny za podnikanie a vytváranie spoločnosti, ktorá oceňuje podnikanie.

Nasledujúca verejná diskusia o Zelenej knihe o podnikaní vyzdvihla medzi iným aj potrebu prístupnosti financií pre začínajúcich podnikateľov (nižšie dane pre začínajúcich podnikateľov, zvýšenie vlastného majetku firiem, zvýšenie podielu rizikového kapitálu pre počiatočné financovanie začínajúcich podnikateľov, mikropôžičky s garanciou z verejných zdrojov a pod.).

Odporúčania Európskej komisie na aplikáciu lisabonskej stratégie v oblasti malých a stredných podnikov vyzdvihli potrebu týchto špecifických opatrení, ktoré bude treba aplikovať:

- podporiť podnikateľského ducha a kompetencie malých podnikov,
- zlepšiť prístup malých a stredných podnikov na trhy,
- zjednodušiť legislatívu,
- zlepšiť potenciál rastu malých a stredných podnikov,
- posilniť konzultácie zainteresovaných strán a ich dialóg s malými strednými podnikmi.

Aj keď sme bariéry k samozamestnávaniu, ktoré musí prekonať každý samozamestnávateľ vstupujúci do podnikania charakterizovali v samostatnej kapitole, politika podpory malých podnikov je úzko spätá s prekonávaním ďalších bariér. Za zmienku stojí v tejto súvislosti štúdia expertov OECD a UNIDO *Effective Policies for Small Business* z roku 2004. Okrem

<sup>32</sup> Nie každý vstup osoby do podnikania sa musí udiať vznikom novej malej firmy, môže ísť aj o prevzatie existujúcej firmy, a to buď z dôvodu prirodzenej obmeny podnikateľov (odchod do dôchodku), alebo z dôvodu bankrotu, keď po bankrote dochádza k prevzatiu firmy novým, začínajúcim podnikateľom.

<sup>33</sup> V roku 2002 pôsobilo v EÚ už 850 takýchto podnikateľských inkubátorov (European Commission, 2002b).

toho ďalej charakterizujeme postup pri stanovení cieľov a plánovaných aktivít programu na podporu rastu počtu samozamestnaných.

Bariéry v súvislosti s politikou podpory malých a stredných podnikov možno rozdeliť na externé a interné z pohľadu firmy (alebo podnikateľa) a možno ich rozdeliť na:

- bariéry rozvoja podnikateľskej kultúry,
- bariéry pre naštartovanie firmy a proces prežitia firmy,
- bariéry rastu existujúcich firiem.

Rozdelenie externých a interných bariér pre naštartovanie firmy bližšie charakterizujú schémy 6.1 a 6.2.<sup>34</sup>

Ako vyplýva zo schém, kľúčové faktory pri naštartovaní firmy boli rozdelené do šiestich oblastí. V každej z týchto oblastí možno bariéry špecifikovať. Príkladom odstránenia externých bariér k motivácii, viacero krajín urobilo bankrot firmy menej represívnym ako v minulosti a pripravili modely, ktoré zdôraznili sociálnu úlohu podnikateľov. Za tým účelom boli pripravené aj národné a regionálne ocenenia pre podnikateľov. Taktiež boli pripravené a aplikované programy na zmiernenie nákladov prechodu z istého zamestnania do podnikania. Na prekonanie interných bariér boli vypracované siete typu „vedieť kto“ (know who) medzi podnikateľmi (či už aktívnymi, alebo na dôchodku) a budúcimi podnikateľmi. Interné a externé problémy zdrojov pre vstup do podnikania boli odstránené prostredníctvom intervencií v oblasti mikrofinancií, lízingu, programami investovania prostredníctvom rizikového kapitálu, garanciami pôžičiek a mäkkými úvermi.

V rámci prípravy programu podpory pre samozamestnávateľov (rastu počtu začínajúcich podnikateľov) treba podľa odporúčaní expertov OECD a UNIDO stanoviť.<sup>35</sup>

- potreby,
- ciele (objectives),
- targets (plánované úlohy),
- activities (potrebné na implementáciu úloh),
- inputy a zdroje (musia byť primerané cieľom a rozsahu programu; môžu mať formu grantov, nákladov na školenia, nákladov projektu, zahrnutia nákladov na angažovanie podnikateľov, vyhodnotenie a pod.),
- výsledky,
- meranie vplyvu programu.

Z metodologického hľadiska má význam uviesť tiež rozčlenenie bariér v oblasti administratívy pre začínajúce firmy (start –ups).<sup>36</sup>

<sup>34</sup> OECD, UNIDO (2004), s. 101, 103.

<sup>35</sup> Aj keď je o viacerých aspektoch tohto projektu už rozhodnuté (napr. pridelené finančné prostriedky), v každej z nasledovných fáz bude potrebné presne definovať ciele pri prekonávaní jednotlivých bariér samozamestnávania.

<sup>36</sup> European Commission (2002a), s. 60 – 61.

## Schéma 6.1

### Bežné externé bariéry začatia podnikania (start-up) a prežitia na podnikateľskom trhu

Motivácia	Idey/trhy	Zdroje	Administrácia a organizácia	Plány
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Náklady prechodu z neformálneho do formálneho sektora</li> <li>- Prosperita a istota na terajších pracovných miestach</li> <li>- Prevládajúci názor v spoločnosti: príliš riskantné</li> <li>- Prevládajúci názor v spoločnosti: ťažké, vyžaduje špeciálne kvality</li> <li>- Antipodnikateľská kultúra</li> <li>- Nízky štatus podnikateľov</li> <li>- Kontrola kriminálnymi elementmi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klesajúci alebo stagnujúci dopyt</li> <li>- Nízky miestny dopyt</li> <li>- Malá šanca preskúmať podnikateľské idey s potenciálnymi zákazníkmi</li> <li>- Vysoké bariéry vstupu na trh</li> <li>- Slabé patentové zákony</li> <li>- Slabý právny rámec pre získanie povolenia</li> <li>- Žiadne pohnútky na využitie intelektuálneho vlastníctva založeného na výskume</li> <li>- Zásobovanie veľkých firiem sa deje z odinakiaľ</li> <li>- Nedostatok pohnútok na prírastok ponuky v rámci ponukových sietí</li> <li>- Privatizácia a znižovanie veľkých (štátnych) firiem nepriaznivé pre MSP</li> <li>- Nedostatočný fyzický prístup na trhy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neadekvátne finančné inštitúcie pre sektor MSP</li> <li>- Neadekvátne fyzická infraštruktúra pre MSP</li> <li>- Nedostatočné „ľahké“ spôsoby získania majetku, napríklad lízing</li> <li>- Neadekvátne platobné garancie</li> <li>- Korupcia, podplácanie a mafistické spôsoby</li> <li>- Absencia zákonov o bankrote</li> <li>- Absencia systémov úverového ratingu</li> <li>- Slabá regulácia vlastnických práv</li> <li>- Bankové a iné financie spojené s požiadavkou nadmerne sofistikovaných podnikateľských plánov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dlhá a komplikovaná registrácia</li> <li>- Dlhé a komplikované licenčné systémy</li> <li>- Slabé vlastnícke vzťahy a regulácia ich transferu</li> <li>- Zložitá regulácia daní</li> <li>- Prekrývajúca sa miestna a štátna legislatíva</li> <li>- Vysoké príspevky sociálneho poistenia</li> <li>- Nedostatočné pochopenie malého podnikania úradníkmi</li> <li>- Korupcia a podplácanie úradníkmi</li> <li>- Slabá podpora dodržiavania zákonnosti zo strany právnikov a účtovníkov</li> <li>- Neadekvátne Obchodný zákonník</li> <li>- Nedostatok formálnej regulácie povinností a práv riaditeľov, akcionárov a partnerov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nadmerné podmienky povoľovania firiem a poskytovania pomoci pri štarte do podnikania</li> <li>- Nadmerná a neadekvátne kontrola podnikateľských plánov veriteľmi a investormi</li> </ul>

Prameň: OECD, UNIDO (2004), s. 101.

## S c h é m a 6.2

### Bežné interné bariéry začatia podnikania (start-up) a prežitia na podnikateľskom trhu

Motivácia	Idey/trhy	Zdroje	Administrácia a organizácia	Plány
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strach alebo neschopnosť</li> <li>- Neochota riskovať osobný majetok</li> <li>- Nedostatok kontaktov/priateľov v podnikaní</li> <li>- Absencia skúsenosti v podnikaní v rodine</li> <li>- Nedostatok podpory v rodine</li> <li>- Nízka úroveň osobnej seberealizácie</li> <li>- Malá snaha po samostatnosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neznalosť toho, čo dokáže dobrá podnikateľská idea</li> <li>- Neschopnosť hľadať v prostredí podnikateľskú ideu</li> <li>- Slabá orientácia na zákazníkov a ich potreby</li> <li>- Nedostatok uvedomenia si zdrojov pre podnikateľské príležitosti</li> <li>- Nepochopenie marketingu a predaja</li> <li>- Žiadna koncepcia primeraného výskumu trhu</li> <li>- Malé zdroje pre marketing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nedostatok osobných úspor</li> <li>- Nedostatok akceptovateľných záruk pre legálne pôžičky</li> <li>- Nedostatok primeraných budov</li> <li>- Nedostatok zdrojov pre dosiahnutie trhu</li> <li>- Neochota riskovať osobné zdroje na získanie ďalších zdrojov</li> <li>- Nedostatok priateľov, známych a členov rodiny ochotných financovať podnikanie alebo ho garantovať</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neadekvátne systémy účtovníctva</li> <li>- Neadekvátne systémy fakturovania, úverovania a kontroly dlžníkov</li> <li>- Neadekvátne metódy monitorovania tokov hotovosti, nákladov a zisku</li> <li>- Neadekvátne formálne a neformálne komunikačné systémy</li> <li>- Neadekvátne kontrolné systémy monitorovania efektívnosti, kvality a odpadu</li> <li>- Neadekvátne záznamy o personáli</li> <li>- Neadekvátne vzťahy s partnermi a účastinármi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neschopnosť pripraviť plány požadujúce bankami a ďalšími zúčastnenými</li> <li>- Neschopnosť vyjednávať na základe plánu na dosiahnutie flexibility</li> <li>- Neschopnosť prispôbenia plánov podľa reakcií trhu</li> <li>- Neschopnosť dohodnúť zmeny vzťahov s veriteľmi, partnermi a investormi na základe zmenených okolností</li> <li>- Zlyhanie myslieť strategicky (ak sa stane to alebo ono)</li> <li>- Zlyhanie zamerať sa na základné problémy ako okamihy zaplatenia a zlomové body</li> </ul>

Prameň: OECD, UNIDO (2004), s. 103.



Experti EÚ rozdelili prekážky (obstacles) na generické (spoločné) a špecifické. Medzi generické prekážky zaradili tie, ktorým čelia všetky organizácie pri implementácii zmeny:

- *uvedomenie si* (awareness) – organizácie si možno neuvedomujú potrebu zmeny, viaceré možnosti a efekty zo zmien. To môže zahŕňať, v prípade verejného sektora, nedostatok „uvedomenia si“ potreby zmeny medzi politikmi a úradníkmi;
- *prístupy* (attitudes) – kľúčové skupiny vo vnútri organizácií môžu byť neochotné akceptovať potrebu zmeny. Môžu mať negatívne postoje k novým spôsobom práce;
- *kapacita na zmenu* (capacity to change) – organizácie možno nemajú finančné, manažérske, technické a ľudské zdroje potrebné na zmenu a možno nie sú schopné implementovať zmeny v rovnakom čase;
- „*ekonomické*“ (economic) – môže byť nedostatok efektov, ktoré by odôvodnili zmenu. V prípade organizácií verejného sektora by zmena mohla znamenať posun v cieľoch verejnej politiky. „Straty“ zo zmeny (vo forme zníženej ochrany obyvateľstva a pod.) by možno neboli vyrovnané efektmi novej politiky.

Všetky organizácie verejného sektora tiež čelia celému radu generických prekážok, keď implementujú zmenu:

- právnu – môžu jestvovať právne obmedzenia, ktoré bránia špecifickým zmenám (napríklad požiadavky na kontrolu nových zakladateľov firiem a obmedzenia elektronického podpisu);
- štrukturálnu – na zmene môže participovať viac ministerstiev alebo súkromných organizácií; každá z týchto organizácií má oddelený manažment a rozdielne ciele;
- politickú – politické úvahy môžu obmedziť počet možností a rýchlosť zmeny;
- zúčastnených subjektov – každý z nich môže mať rozdielne záujmy.

Druhou skupinou sú špecifické prekážky, na ktoré narážajú organizácie verejného sektora pri aplikácii zmeny v procese registrovania nových firiem:

- právne požiadavky, ako napríklad stanovy spoločnosti, nedostatok elektronických podpisov, viacnásobné angažovanie právnikov, ktoré vedie ku sporom, požiadavky na publikácie, nadmerné využitie pomalých poštových služieb, nadmerná kontrola a pod.;
- štrukturálne faktory (vo vnútri verejnej správy), ako napríklad rozdelenie zodpovednosti medzi príliš veľa ministerstiev, decentralizácia zodpovednosti na regióny a miestne úrady (bez dodatočnej centrálnej kontroly), dokumentačné a kontaktné miesta;
- faktory zdrojov (kapacita na zmenu) – ako napríklad nedostatok personálu, nedostatočné kvalifikácie personálu, nedostatočný tréning, neflexibilná organizácia a neadekvátne systémy informačných technológií.

## 7. PODPORA INOVATÍVNOSTI MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKOV

### 7.1. Všeobecné odporúčania na podporu inovatívnosti

Medzi priority stanovené na Konferencii OECD na tému *Podpora podnikania a inovatívnych malých a stredných podnikov v globálnej ekonomike*, ktorá sa konala v roku 2000 v talianskej Bologni za účasti 30 krajín OECD a viac než 50 nečlenských krajín, patrila práve skutočnosť, že špeciálne inovatívne malé a stredné podniky si zasluhujú osobitnú pozornosť. To umožňuje mobilizovať aj nové ľudské zdroje hlavne spomedzi žien a nezamestnaných so sklonom k podnikaniu. Podpora inovatívnych malých a stredných podnikov vyžaduje aj mnohé opatrenia a reformy v oblasti mikropolitiky podporujúcej inovácie a rozvoj poznatkovej ekonomiky.

Program konferencie sa sústredil na štyri hlavné témy:

- podnikanie a inovácie malých a stredných podnikov,
- nástroje inovačných aktivít malých a stredných podnikov,
- malé a stredné podniky v globálnej ekonomike,
- posilnenie úlohy malých a stredných podnikov v rozvoji ekonomiky.

Vláda môže vo významnej miere prispieť k tomu, že tzv. „sociálne podnikanie“ zníži chudobu a pomôže znevýhodneným skupinám. To však vyžaduje veľmi dôsledne pripravovať podporné programy.

Politika podpory vo významnej miere môže prispieť najmä k rozvoju podnikateľského sektora a tým i k tvorbe nových pracovných miest. Najmä fiškálna a monetárna politika zohráva významnú úlohu pri tvorbe vonkajšieho podnikateľského prostredia, ale rovnako aj štruktúrna politika a politika trhu práce.

Osobitné postavenie v podnikateľskom prostredí má vzdelávanie a tréning, ktoré vo významnej miere prispievajú aj k podnikateľskej kultúre.

Podnikateľská kultúra a podnikateľská etika je zvlášť významný fenomén, ktorému by sa mala venovať osobitná pozornosť aj v príprave programov podpory samozamestnávania. Tá potom úzko súvisí aj s bojom proti korupcii.

Dôležitá v tomto smere je interakcia vlády a lokálnych a regionálnych inštitúcií pri tvorbe podnikateľského prostredia. I keď sú mnohé programy implementované na lokálnej úrovni, sú prepojené s celoštátnou politikou. Programy sa pravidelne kontrolujú, hodnotia a revidujú.

Zo skúseností krajín OECD, ale aj nečlenských krajín, vyplývajú pre prax a realizáciu podporných programov tieto kľúčové odporúčania:

- zabezpečiť stabilné makroekonomické a rámcové podmienky a vonkajšie podnikateľské prostredie (konkurenčné prostredie, daňový systém, právny systém, trh práce, finančný trh a pod.);

- redukcia a zjednodušenie administratívy;
- podpora podnikateľskej kultúry a kompaktnej podnikateľskej society a jej primerané vzdelávanie a školenie, prístup k informáciám a pod.;
- integrovanie lokálneho rozvoja do celkového procesu tvorby podnikateľského prostredia a jeho koordináciu s centrálnou vládou;
- permanentne monitorovať a vyhodnocovať programy tak z hľadiska plnenia cieľov, ako aj z hľadiska vynaložených prostriedkov.

### *Nástroje na podporu inovatívnosti malých a stredných podnikov*

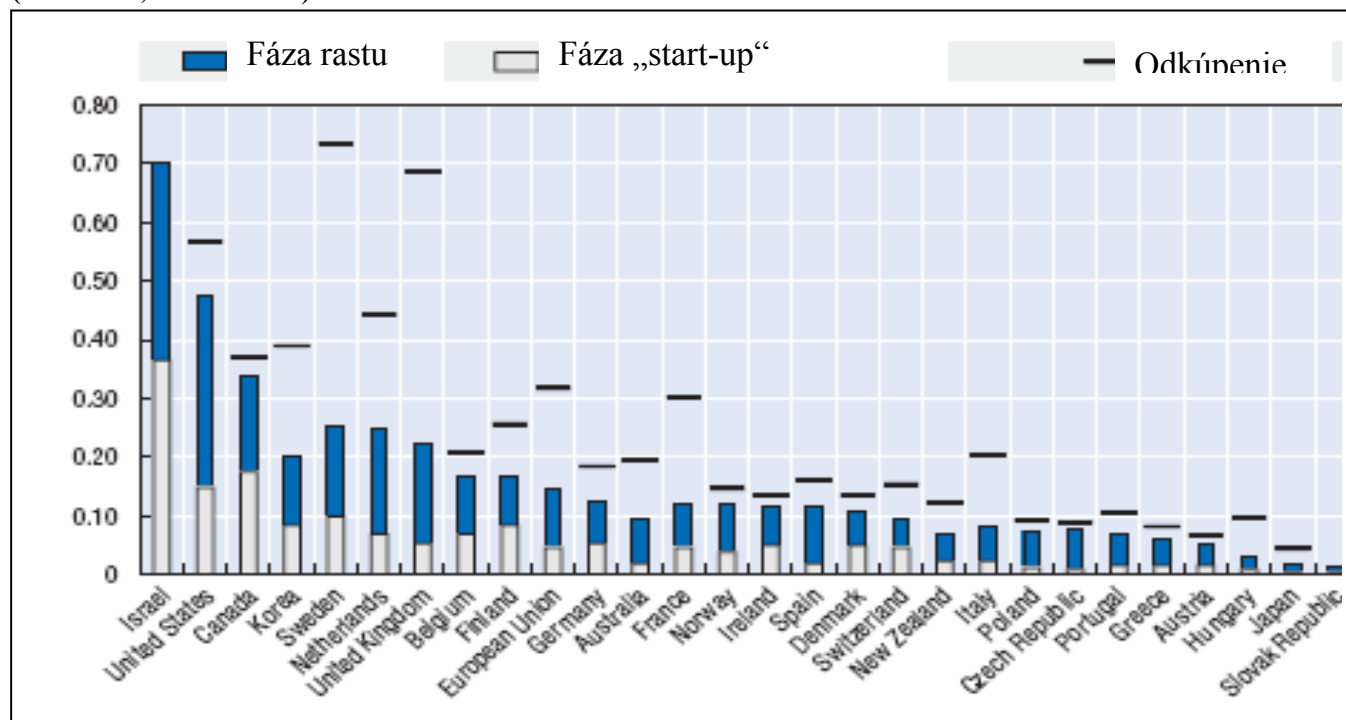
Nezriedka rozvoj inovatívnych malých a stredných podnikov a najmä ich podpora, naráža na finančné problémy. Problematický je najmä prístup k rizikovému kapitálu a tým aj ich predpokladaný efekt.

Tento problém vyžaduje hľadanie nových možností financovania tak zo strany regionálnych a lokálnych subjektov a ich kooperáciu s bankovým sektorom. Pokiaľ ide o podporu inovačných aktivít malých a stredných podnikov, v počiatočnom štádiu je dôležitá podpora zo strany verejného sektora.

Skúsenosti niekoľkých krajín v tejto oblasti potvrdzuje nasledujúci graf 7.1 znázorňujúci podiel investícií na HDP realizovaných formou rizikového kapitálu.

G r a f 7.1

**Investície prostredníctvom venture capital v krajinách OECD podľa fáz rozvoja firmy (% z HDP, 1992 – 2002)**



Prameň: OECD Venture Capital Database (2003).

Ako vidno z grafu 7.1, Slovensko vynakladá na tieto investície z analyzovaných krajín relatívne najmenej prostriedkov.<sup>37</sup>

Významnú úlohu pri rozvoji venture capital v tomto smere hrá aj medzinárodný kapitálový trh. To vyžaduje priamu interakciu medzi zahraničnými investormi a domácimi podnikateľmi najmä v raných štádiách vzniku a rozvoja firiem.

Pre zlepšenie podmienok na využívanie rizikového kapitálu v rozvoji inovatívnych firiem boli navrhnuté tieto odporúčania:

- koncentrovať politiku podpory na dostupnosť rizikového kapitálu najmä v počiatočných štádiách firiem;
- potreba zblíženia medzi tými, ktorí disponujú finančnými prostriedkami a tými, ktorí ich môžu efektívne využiť pri tvorbe inovatívnych podnikov (najmä regionálne fondy, vrátane ESF sú vhodné pre tieto účely);
- posilniť význam expertíznych, monitorovacích a manažérskych expertíz, a tým i rozvoj rastu informovanosti;
- uľahčiť medzinárodný transfer inštitucionálnej infraštruktúry.

Ďalšie odporúčania smerovali k využitiu zahraničných skúseností:

- zlepšenie prístupu malých a stredných podnikov k informáciám o nových príležitostiach. To vyžaduje kooperáciu medzi združeniami podnikateľov a akcionárov, verejných inštitúcií a iných organizácií znížiť deficit zdrojov informácií, posilniť prepojenie medzi štátnymi a regionálnymi informačnými tokmi;
- zvýšiť účasť malých a stredných podnikov na výskume a technologickom trhu a využiť vedecké poznatky;
- využiť tzv. „best practice“<sup>38</sup> a spoluprácu zainteresovaných subjektov;
- posilniť a zlepšiť vedomosti a poznatky a zlepšiť ochranu intelektuálneho vlastníctva v malých a stredných podnikoch.

Osobitný problém predstavuje uľahčenie prístupu malých a stredných podnikov na globálny trh. Toto sa deje prostredníctvom rôznych druhov cezhraničných aktivít. Mnohé podniky využívajú tieto príležitosti a prenikajú na zahraničné trhy, kde získavajú mnohé poznatky a skúsenosti využiteľné pre ich ďalší rozvoj. Prístup malých a stredných podnikov na globálne trhy má veľký význam aj preto, že ak sa v tomto priestore uchytia, môžu nielen získať mnohé technologické výhody, ale aj využiť tzv. „niches“ (nové medzery), kde môžu uplatniť svoje vlastné výhody a prednosti, získať výsledky R & D, zlepšiť prístup k financiám a pod. Prístup na globálny trh môže tak prispieť k rozvoju firiem, realizovať svoj potenciál, obohatiť svoje intelektuálne vlastníctvo a zlepšiť ich konkurencieschopnosť.

<sup>37</sup> To okrem iného svedčí nepriamo aj o tom, že v slovenskej ekonomike dominuje niekoľko veľkých podnikov, ktoré určujú rozsah a charakter investícií. Sektor malých podnikov je značne potláčaný hlavne dovozom, nadmernou kapacitou a množstvom obchodných reťazcov, čím sa malé podniky nemôžu uchýtiť na trhu aj pre nedostatočnú podporu z verejných zdrojov na prekonanie počiatočných problémov súvisiacich s naštartovaním firmy.

<sup>38</sup> Už spracovanie tejto štúdie (jej oboch etáp) znamená využívanie „best practice“ v špecifických oblastiach podpory samozamestnávania a podnikania.

Dôležitú úlohu v znižovaní bariér prístupu na globálny trh môže zohrať aj samotná vláda podporou vstupu zahraničných investorov, ktorí takýto vstup sprostredkujú. Jednou z možností je i prepojenie malých a stredných podnikov na transnacionálne korporácie, ktoré môžu zohrať úlohu „dopravcu malých a stredných podnikov na globálny trh“.

Úlohou vlády v tomto smere je uľahčiť prístup malých a stredných podnikov na globálny trh nasledujúcimi akciami:

- podporiť priame zahraničné investície ako „dopravcu“ národných malých a stredných podnikov na globálny trh;
- povzbudiť rast počtu malých a stredných podnikov schopných tohto fenoménu;
- uľahčiť prístup malých a stredných podnikov k informáciám o možnostiach na medzinárodnom poli;
- posilniť partnerstvá a verejno-súkromné iniciatívy na pomoc malým a stredným podnikom pri vstupe na globálny trh;
- poskytovať efektívne nástroje pre vzájomnú komunikáciu.

### ***Posilnenie úlohy malých a stredných podnikov v rozvoji ekonomiky***

Samotné malé a stredné podniky hrajú dôležitú úlohu predovšetkým v ekonomickom rozvoji, ale aj v redukcii chudoby a nezamestnanosti. Politika malých a stredných podnikov musí byť preto integrovaná do stratégie rozvoja krajiny. To vyžaduje:

- dialóg a partnerstvo medzi verejným sektorom, súkromným sektorom a občianskou spoločnosťou;
- prístup a integráciu malých a stredných podnikov na lokálne, národné a globálne trhy, čo vyžaduje primerané investície do udržateľného rozvoja inštitucionálnej a technickej infraštruktúry;
- úzke prepojenie s multinacionálnymi korporáciami;
- minimalizáciu nedostatku manažérskych kapacít;
- dôslednú prípravu programov podpory malých a stredných podnikov a osobitne samozamestnávania.

Jedným z hlavných predpokladov a súčasne elementov účinnej politiky podpory malých a stredných podnikov je systematické a pravidelné hodnotenie jednotlivých programov. Od výsledkov hodnotenia závisí aj možnosť ich zlepšenia. Hodnotenie je preto nevyhnutnou fázou realizácie programov. Hodnotiaci tím musí byť nezávislý a dôkladne informovaný a kvalifikovaný. Výsledky hodnotenia vedú potom k modifikácii programu.

Aktivity všetkých, ktorí akýmkoľvek spôsobom participujú na programoch podpory malých a stredných podnikov musia byť previazané a koordinované, či už ide o tvorcov, realizátorov, hodnotiteľov a ďalších účastníkov programov.

Ciele programov podpory malých a stredných podnikov musia byť presne špecifikované, či ide o kreovanie nových, začínajúcich firiem, rast a rozvoj existujúcich firiem, alebo o firmy pre ciele skupiny, ako sú nezamestnaní, ženy, hendikepované osoby a pod., alebo ide o záujemcov o samozamestnávanie.

Osobitnú pozornosť treba venovať evaluačnej kultúre. Dôležitý je správny výber metodológie. Ide o výsostne sofistikovaný proces.

Nezanedbateľnú úlohu tu hrá aj empirická báza a štatistické údaje najmä pri porovnávaní programov medzi jednotlivými krajinami. Práve tieto údaje a metódy výpočtu sú často nekompatibilné, čo sťažuje porovnanie a využitie poznatkov medzi rôznymi krajinami. Takmer absentuje medzinárodná porovnateľnosť údajov napríklad o počte účastníkov programov, o finančných otázkach, o efektoch a pod. Údaje z rôznych zdrojov sú tak ťažko využiteľné.

## **7.2. Príklad podpory podnikania a inovatívnosti malých a stredných podnikov v Írsku**

Ako vyplýva z predchádzajúcej časti a všeobecnejších odporúčaní na podporu inovatívnych malých a stredných podnikov, v etape globalizácie sa inovácia stáva nezastupiteľným atribútom všetkých ekonomických i mimoekonomických (zdravotníckych, vzdelávacích, kultúrnych a iných) procesov. Najmä v ekonomickej sfére je nevyhnutnou podmienkou rastu. Rovnako ako v podnikaní vôbec, inovácie nemôžu absentovať ani v oblasti zamestnávania.

Jedným z významných príkladov uplatnenia inovácií v Európe a na svete vôbec je príklad Írska. Tak pôsobenie zahraničného kapitálu, ako aj inovatívnosť, posunuli Írsko medzi najúspešnejšie ekonomiky na svete.<sup>39</sup>

Írske podniky sú obklopené celým radom priamej a nepriamej pomoci na podporu inovačnej aktivity. Sú to najmä:

- uplatnenie významných krokov na posilnenie ich funkcie v oblasti R & D;
- rozvoj nových hodnôt pridaných do produktov a procesov;
- stratégia riadenia inovačných aktivít;
- prepojenie s treťou úrovňou subjektov a inštitúcií;
- využitie príležitostí na medzinárodnom poli R & D;
- transfer technológií z európskych firiem a organizácií;
- ochrana intelektuálneho vlastníctva.

Možno určiť 4 hlavné oblasti na ktoré sa zameriava politika konkurencieschopnosti v Írsku:

- a) reorganizácia štátnych agentúr, aby sa ich zodpovednosť koncentrovala na podporu rozvoja domácich podnikov v rámci jednej organizácie – Enterprise Ireland (EI);

---

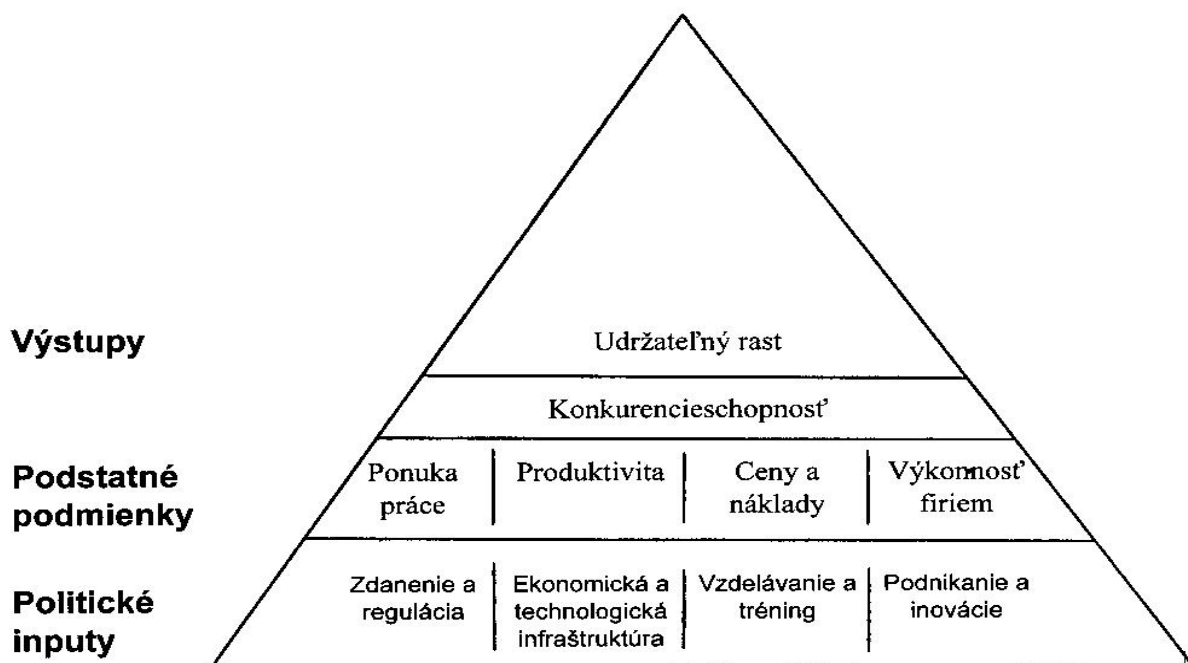
<sup>39</sup> V určitom zmysle je príklad Írska prípadovou štúdiu politiky podpory vlády inovatívnych malých firiem.

- b) zavedenie štruktúrného prístupu, aby každý klient pracujúci v biznise komunikoval s konkrétnym poradcom počas celej procedúry a dával mu potrebné rady a odporúčania, prípadne hodnotil jeho postupy;
- c) World Class Manufacturing programme, aplikácia schémy platenia nákladov na konzultácie pre zlepšenie výrobných metód;
- d) program venture capital, ktorou súkromný sektor prispieva do fondu venture capital, ale nerozhoduje o investičných výberoch z tohto fondu.

Kvôli názornosti vymedzenia miesta podnikania a inovácií medzi faktormi konkurencieschopnosti uvádzame pyramídu z Competitiveness Report 2005 Ireland (schéma 7.1).<sup>40</sup>

S c h é m a 7.1

**Podmienky a inputy konkurencieschopnosti**



Podstatou procesu zvyšovania konkurencieschopnosti je skutočnosť, že sa uskutočňuje prostredníctvom postupných zmien inputov (na najnižšej úrovni pyramídy). Významné miesto medzi nimi prislúcha podnikaniu a inováciám.

Inovácia je proces pretvorenia vedomostí a myšlienok do komerčnej hodnoty a je vysoko závislá od väzieb vo vnútri podnikateľského sektora a od väzieb na výskumné inštitúcie.<sup>41</sup>

Zlepšenie inovácií by malo priniesť sústredenie sa na 4 oblasti:

- poskytnutie daňových úľav na výdavky na výskum a vývoj, ktoré sa praktizuje od roku 2004;

<sup>40</sup> Na charakterizovanie všetkých troch úrovní pyramídy konkurencieschopnosti použilo Írsko 128 ekonomických indikátorov.

<sup>41</sup> *Benchmarking Countries in the Knowledge Economy*, World Bank Institute (2004).

- financovanie programov Seed Capital a Business Expansion; ide o zdroje financovania pre inovatívne nové firmy (start-ups) a firmy v počiatočnom štádiu svojho vzniku;
- spolupráca priemyslu a univerzitného výskumu;
- vládna podpora a podpora agentúr priemyselným firmám by mala byť vo zvýšenej miere organizovaná formou klastrov a sietí (networks and clusters).<sup>42</sup>

Bola to v nedávnej dobe práve írsky vláda, ktorá kritizovala Európsku stratégiu zamestnanosti, že sa nedostatočne orientuje na kvalitu nových pracovných miest a zakladá sa len na raste počtu pracovných miest a nedostatočne sa venuje otázkam podnikania a adaptability. Preto aj v programoch pre nezamestnaných, ktorí chcú začať podnikat' „Back to Work Allowance“<sup>43</sup> a „Area Enterprise Allowance“ sa v Írsku kladie zvýšená pozornosť inovatívnym prvkom v zakladaní nových malých firiem a vyššej kvalifikácii, ktorá jediná môže priniesť rast konkurencieschopnosti írsky ekonomiky.

Írsky vláda ustanovila skupinu odborníkov pre tvorbu podnikateľskej stratégie „Enterprise Strategy Group“ v roku 2003 ako poradenskú inštitúciu pre rast zamestnanosti.

Pre riešenie zamestnanosti pôsobí v Írsku agentúra Enterprise Ireland. Podporuje tvorbu pracovných miest i R & D, začínajúcich podnikateľov, rozširovanie existujúcich podnikov, kvalitu manažmentu, e-business a pod. na základe týchto kritérií:

- využívanie nových myšlienok a nových trhov,
- pomoc firmám, ktoré majú predpoklady vysokej úspešnosti vo využití poskytnutých finančných prostriedkov,
- investovanie do existujúcich firiem pri ich rozširovaní,
- poskytovanie grantov na inovácie a technológie.

Stratégia Enterprise Ireland sa zmenila predovšetkým na podporu vysoko potenciálnych začínajúcich podnikov, ktoré môžu urýchliť komercializáciu výskumu. Začala uplatňovať nový, tzv. konkurenčný fond pre malé a stredné podniky.

Taktiež v regiónoch jestvujú podnikateľské rady (City & County Enterprise Boards – CEBs), ktorých je 35. Ich hlavnou úlohou je podporovať rozvoj podnikania, najmä mikro-podnikov ako dôležitej formy samozamestnávania s cieľom posilniť ekonomický potenciál v regiónoch, udržiavať pracovné miesta a umiestňovať na ne aj dlhodobo nezamestnaných.

---

<sup>42</sup> *Network* je definovaný ako skupina firiem a ďalších organizácií, ktoré sú organizované, formálne alebo neformálne, okolo spoločných záujmov. Firmy sa môžu podieľať na záujmoch, napríklad v technológiách, štandardoch a reguláciách; môžu spolupracovať, aby uviedli výsledky výskumu do praxe, aby formulovali požiadavky na kvalifikácie alebo, aby nakúpili zariadenie; môžu sa podeliť o informácie o trhoch, alebo môžu vytvoriť konzorcium na oslovenie zákazníckych potrieb, z ktorých žiadna ich nemôže osloviť sama. *Cluster* je definovaný ako geograficky blízka skupina firiem a asociovaných inštitúcií v osobitnej oblasti činnosti, ktorú spájajú spoločné a komplementárne prvky (Annual Competitiveness Report, Ireland, 2005).

<sup>43</sup> Ak prejde nezamestnaný k samozamestnávaniu, má 4 roky nárok na určitú čiastku sociálnych dávok. Oprávnenie poberať túto dávku má osoba, ktorá založila firmu a dostávala príspevky v nezamestnanosti v období posledných troch rokov.



## 8. PROBLÉMY V POLITIKE PODPORY PODNIKANIA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Samozamestnávanie, podobne ako malé a stredné podnikanie vo všeobecnosti, naráža pri svojej realizácii na mnohé bariéry, ktoré znižujú kvalitu podnikateľského prostredia a tým brzdia rozvoj podnikania.

Už roky sa deklaruje potreba odstraňovania týchto bariér. Napriek určitému zlepšeniu podnikateľského prostredia, a tým i redukcii pôsobenia týchto bariér, súčasný stav ešte nemožno hodnotiť ako uspokojivý. Samozamestnávateľia pri svojej snahe riešiť svoj problém vlastnými silami, musia prekonávať nemalé prekážky a hrozby, ktorým musia čeliť neraz už skôr, ako začnú realizovať svoje podnikateľské zámery. Nemožno preto úplne súhlasiť s takýmto konštatovaním Národnej agentúry pre rozvoj malého stredného podnikania. Najmä v dôsledku aplikácie reformných opatrení v posledných piatich rokoch došlo k výraznému zlepšeniu podnikateľského prostredia: od zakladania nových firiem cez legislatívu trhu práce až po proces konkurzu a vyrovnania. Vďaka tomu dnes na Slovensku neexistujú závažné bariéry v podnikaní. Hlavnou slabinou ostáva vymožitelnosť práva, transparentnosť vlády smerom k podnikateľom a slabo rozvinutý kapitálový trh. Práve prítomnosť týchto faktorov nemožno nepovažovať za závažné bariéry, najmä spomínanú transparentnosť, za ktorou je „v zákryte“ korupcia. Ak k tomu prirátame nejednoznačnosť zákonov, ich časté zmeny, slabú výkonnosť súdnictva a vymožitelnosť práva vôbec, zložitý a nákladný systém platieb do fondov, ale predovšetkým prístup ku kapitálu, ktorý je u nás jednou z najvýraznejších bariér rozvoja malých a stredných podnikov, a tým i samozamestnávania, dôvod k prílišnému optimizmu nie je celkom opodstatnený.

Nespochybniteľnou bariérou samozamestnávania a malých a stredných podnikov vôbec je aj nedostatočná informovanosť a vzdelávanie pre oblasť samozamestnávania a poradenstvo o možnostiach podnikania v EÚ. V porovnaní s vyspelejšími krajinami, ktoré majú vypracované efektívne programy samozamestnávania sme takrečeno na bode mrazu.

Vyrovnať tento deficit by sa malo stať prioritou vládnej politiky podpory samozamestnávania ako súčasť rozvoja malých a stredných podnikov. V tomto smere sa nesporne urobilo veľa už v predchádzajúcom období a to najmä v súvislosti s prípravou na vstup Slovenskej republiky do Európskej únie. Významné kroky za účelom zlepšenia podnikateľského prostredia sa uskutočnili najmä v oblasti daňového systému v zefektívňovaní administratívnych procedúr najmä pri začatí podnikania čo malo pozitívny dopad najmä na potenciálnych samozamestnávateľov. Určitý posun nastal aj v sociálnej oblasti, najmä pokiaľ ide o zmenu systému sociálneho zabezpečenia na systém sociálneho poistenia. Zefektívnila sa komunikácia podnikateľov s daňovými úradmi.

Samozamestnávateľov sa najviac dotýkali zmeny v daňovom systéme (zavedenie rovnej dane so sadzbou 19 % a zrušenie paušálnej dane pre živnostníkov). Zákon o dani z pridanej hodnoty sa pre strednú vrstvu vôbec i pre samozamestnávateľov osobitne neprejavil ako príliš „propodnikateľský“. Určitý krok vpred vo vzťahu k samozamestnávateľom znamenal

doplnok zákona o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon, ktorý nadobudol platnosť 1. júla 2004). Tento okrem iného skrátil registračnú lehotu živnostenskými úradmi pri voľných i viazaných živnostiach z 15 na 7 dní.

Ďalšou inováciou živnostenského zákona bolo aj znenie, ktoré sa týka vzájomného uznávania odbornej spôsobilosti občanov Slovenskej republiky v iných krajinách EÚ, na čo však treba splniť viaceré podmienky.

Cieľom zákona o obchodnom registri bolo najmä zrýchliť registračné konanie. Konanie obchodného registra zostáva v právomoci súdov. Skrátenie zápisu odstránilo jednu z mnohých príčin korupcie. Tým však problém nekončí.

Po ešte stále zaťažujúcej administratíve ďalšou vážnou bariérou rozvoja samozamestnávania a podnikania vôbec naďalej zostáva *prístup k financiám*.

V nedávnej minulosti došlo k určitému zlepšeniu aj v oblasti prístupu k financiám a k zlepšeniu podmienok na finančnom trhu vôbec (pokles úrokových sadzieb, vysoká likvidita), širšieho využívania záložného práva a zmenou postoja bankovej sféry, keď sa podpora malých stredných podnikov presúvala z verbálnej a deklarovanej roviny do reálnej a realizovanej. Na trh bolo uvedených niekoľko nových úverových produktov. Banky ich navyše poskytujú prostredníctvom zjednodušených administratívnych procedúr, čo skraca čas a znižuje náklady podnikateľov. Hlavným nedostatkom v tejto oblasti zostáva nedostatok záruk u podnikateľov.

Negatívom naďalej zostávajú časté novelizácie zákonov, nepružnosť súdov, a nedostatočná informovanosť o zahraničných zdrojoch.

Popri týchto pretrvávajúcich bariérach existujú aj ďalšie, nemenej vážne problémy:

- absencia stratégie štátu v oblasti podpory malých a stredných podnikov a v rámci nej samozamestnávania,
- neprimerane vysoké dane a poplatky miestneho a regionálneho charakteru,
- pretrvávajúca byrokracia úradníkov všetkých stupňov,
- neadekvátny zákon o verejnom obstarávaní,
- nesúlad medzi potrebami hospodárskej praxe a vzdelávacím systémom – nedostatočné propodnikateľské vzdelávanie,
- vysoké odvodové zaťaženie,
- nestabilita právneho prostredia.

Zlepšovanie podnikateľského prostredia a v rámci neho vytváranie priaznivých podmienok pre rozvoj samozamestnávania by sa preto malo stať jednou z priorít hospodárskej politiky každej slovenskej vlády.

## ZÁVER

Štúdiá „Programy podpory samozamestnávania v rámci podpory podnikania vo vyspelých krajinách EÚ“ mala za cieľ priniesť poznatky z vyspelých krajín EÚ o programoch podpory samozamestnávania pre tí, ktoré bude navrhovať a realizovať program podpory samozamestnávania vo vybraných regiónoch Slovenska. Štúdium týchto otázok potvrdilo veľkú šírku problematiky podpory malých firiem v rámci politik trhu práce a programov podpory samozamestnávania.

Projekt je stále len v prvej fáze svojho riešenia a v prípade, že bude nutné doplniť poznatky z niektorých oblastí, kedykoľvek sa možno k nevyjasneným otázkam vrátiť a doplniť poznatky o „best practice“ z vyspelých krajín, čo je efektívna metóda úspešnosti programov v rámci iniciatívy EQUAL.

Najdôležitejším všeobecným poznatkom bolo zistenie, že Slovensko má veľké medzery v samozamestnávaní v porovnaní tak s vyspelými krajinami, ako aj s krajinami skupiny V 4 a v programoch podpory programov samozamestnávania na regionálnej úrovni.

Je otázne, či by sa Slovensko malo uberať len podporou nezamestnaných pri vstupe do podnikania, alebo by malo dať väčší priestor aj ostatným sociálnym skupinám, hlavne mladým vzdelaným absolventom škôl, ženám a príslušníkom etnických menšín. Sú to však otázky, ktorých zodpovedanie už presahuje zadanie obsahu tejto štúdie, ale ktoré sa možno znova čoskoro nastolia vo forme spoločenskej objednávky, ktorú bude môcť vyriešiť (vždy len do určitej miery a na určitý čas) ekonomický výskum.

Riešitelia sa prihovárajú za systematickejšie sledovanie a výskum problematiky podpory samozamestnávania a podnikania a vyčlenenie výskumných kapacít v ekonomickom výskume na Slovensku na riešenie tejto problematiky, aby sa po období intenzívnej práce na podpore malých a stredných podnikov prejavil vplyv tohto sektora na ekonomickom raste Slovenska, raste konkurencieschopnosti ekonomiky a znížení nezamestnanosti.

## LITERATÚRA

CARRASCO, R. – EJRNÆS, M. (2003): Self-employment in Denmark and Spain: Institution, Economic Conditions and Gender differences. Copenhagen: Centre for Applied Microeconometrics, Institute of Economics, University Copenhagen.

CARRASCO, R. (1999): Transition to and from Self-employment in Spain: An empirical analysis. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, vol. 61, no 3, pp 315 – 341.

Commission européenne (2004): Flash Eurobaromètre, L'esprit d'entreprise.

EIM Business & Policy Research (2003): Deuxième carrière – Travail indépendant et deuxième tant qu'entrepreneur pour des employés dépendants. Zoetermeer: Étude de la Commission européenne.

Employment Action Plan (1999). Spain.

Employment Service of Slovenia (2003). Ljubljana: Annual Report 2003.

Employment Service of Slovenia (2005). Ljubljana: Annual Report 2005. [www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si)

European Commission (1999): Action Plan to Promote Entrepreneurship.

European Commission (2002a): Benchmarking the Administration of Business Start-ups.

European Commission (2002b): Benchmarking of Business Incubators.

European Commission (2002c): Business Demography in Europe. Observatory of European SMEs, No. 5, Luxembourg.

European Commission (2002d): Support Services for Micro, Small and Sole Proprietor's Businesses.

European Communities (2005): Employment in Europe.

Forfás, National Competitiveness Council (2005). Annual Competitiveness Report Ireland.

Forfás, National Competitiveness Council (2005): The Competitiveness Challenge 2005.

GLAS, M. – CERAR, M. (1997): Babson College – Kauffman Foundation Entrepreneurship Research Conference. April 17 – 20.

Kreditanstalt für Wiederaufbau (2003): Warum manche Gründungen nicht zustande kommen? Wirtschafts-Observer, No. 10.

Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania (2004): Podnikateľské prostredie na Slovensku. Biela kniha malých a stredných podnikov.

Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania (2005): Stav malého a stredného podnikania 2004. Bratislava.

OECD (2004): Promoting Entrepreneurship and Innovative SMEs in a Global Economy. Second OECD Conference of Ministers responsible for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs). Executive Summary of the Background Reports.

OECD, UNIDO (2004): Effective Policies for Small Business. A Guide for the Policy Review Process and Strategic Plans for Micro, Small and Medium Enterprise Development.

PLOUGMANN, P. – BUHL, S. (1998): Self-employment in Denmark – Trends and Policy Manuscript.

RWI – Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2005): Study on the effectiveness of ALMPs. Research Project for the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Final Report, December 22, Essen.

Self-employment policies: Review on the Bridging benefits for promoting self-employment in Germany and Measures to promote the self-employment of unemployed persons in Italy (1999). November 23/24. [www.peerreview.almp.org](http://www.peerreview.almp.org)