

Obecné firmy

rozvoj lokálnej zamestnanosti, podnikateľské aktivity a sociálne programy



Nadácia Milana Šimečku | 2007

Obecné firmy

rozvoj lokálnej zamestnanosti, podnikateľské aktivity a sociálne programy

Obecné firmy rozvoj lokálnej zamestnanosti,
podnikateľské aktivity a sociálne programy

Vydavateľ: Nadácia Milana Šimečku

Autori textu: Michal Smetanka, Vladimír Ledecký,

Človek v tísi, spol. při ČT, o. p. s., pobočka
Slovensko



Grafická úprava: Svetozár Šomšák

Fotografie: OcÚ Sveržov (výstavba obecných
domov v obci Sveržov realizovaná firmou SVEPOS
Sveržov)

Publikácia vznikla v rámci projektu *Centrá
lokálneho pracovného poradenstva – nová služba
pre marginalizované skupiny*, podporeným v rámci
Iniciatívy Spoločenstva EQUAL na Slovensku.

„Európsky sociálny fond pomáha rozvíjať
zamestnanosť podporovaním zamestnateľnosti,
obchodného ducha, rovnakých príležitostí a
investovaním do ľudských zdrojov.“

PROJEKT JE SPOLUFINANCOVANÝ EURÓPSKOU ÚNIOU.



Európsky **sociálny** fond



Obsah

1. Úvod	4
2. Zvyšovanie zamestnanosti na lokálnej úrovni	5
2.1 Využívanie nástrojov zvyšovania zamestnanosti v Spišskom regióne v súčasnosti	6
3. Sociálne podnikanie	11
4. Obecné firmy	14
4.1 Obecná firma ako jeden z modelov sociálneho podnikania	14
4.2 Kedy je obecná firma lepšia než komerčný subjekt	18
4.3 Genéza obecnej firmy v Spišskom Hrhove	20
4.4 Konceptia obecných firiem – zhrnutie	21
5. Praktická príručka pre založenie firmy	23
5.1 Ako začať	25
5.2 Máme zámer ako ďalej – právna forma obecnej firmy	27
5.3 Niečo o podnikateľskom pláne	30
5.4 Praktické príklady skutočne založených obecných firiem	30
5.5 Financovanie firiem prostredníctvom lízingu	33
5.6 Programy na podporu podnikania	34
5.7 Vzájomné prepojenie obecných firiem s ďalšími regionálnymi rozvojovými článkami	35
6. Prílohy	37
6.1 Výskum znalostí a využívania možností riešenia nezamestnanosti na lokálnej úrovni v Spišskom regióne	37
6.2 Živnosť a koncesia	47
6.3 Spoločnosť s ručením obmedzeným	56

1. Úvod

Rozvoj zamestnanosti a zamestnatelnosti na lokálnej úrovni je pomerne neznámou a málo používanou kategóriou. Koncepty riešenia tejto problematiky sú spravidla orientované celoplošne (na národnej úrovni), čím sa špecifickosť lokality (regiónu), predovšetkým však ľudí – obyvateľov lokalít, vytráca. Prístup k riešeniu problematiky zamestnanosti a zamestnatelnosti na lokálnej úrovni – „zdola nahor“ – považujeme za veľmi dôležitý (najmä v prípade marginalizovaných komunit) a to vzhľadom k problematickej či dokonca nemožnej aplikovateľnosti mnohých „plošných, centrálnych“ prístupov.

Za jeden z najkonceptnejších krokov rozvoja lokálnej zamestnanosti, považujeme budovanie a rozvíjanie obecných firiem. Jedná sa o podnikateľské subjekty zriadené a prevádzkované obcou, zamerané na činnosti neoddeliteľne a logicky súvisiace so zdrojmi danej obce. Dôležitým a neopomenuteľným faktom je prístup, ktorý obecnú firmu kategorizuje na jednej strane ako zvyčajný podnikateľský subjekt, na druhej strane však akcentuje kľúčovosť jej silného sociálneho programu. Obecná firma je špecifickou formou sociálneho podniku v podobe, s akou sa nemáme možnosť stretnúť v okolitých európskych krajinách.

Cieľom publikácie je stručne zorientovať čitateľov, najmä predstaviteľov samospráv, v problematike rozvoja lokálnej zamestnanosti a informovať o možnostiach obce vyvíjať podnikateľské aktivity súvisiace so sociálnymi programami. Publikácia prezentuje skúsenosti z niekoľkoročnej praxe, plánovania, projektovania, budovania a prevádzkovania obecných firiem. Pred niekoľkými rokmi by boli stránky tejto publikácie spochybňované a zhodnotené ako nereálne a utopistické. Vďaka úsiliu a testovaniu tejto koncepcie v praxi dnes môžeme konštatovať, že model skutočne funguje a že termín „obecná firma“, ktorý sme prvýkrát pred rokmi použili, je dnes už bežne používaný a spájaný s oblasťou sociálneho podnikania.



2. Zvyšovanie zamestnanosti na lokálnej úrovni

V oblasti riešenia nezamestnanosti bolo v minulosti vzdialenejšej či bližšej otestovaných množstvo pilotných projektov, aplikovaných prístupov, riešení, koncepcií. Tieto zväčša padli na skutočnosti, že vytvorené pracovné miesta boli umelé. Tam, kde sa nachádza dostatočný potenciál zamestnávateľov – teda voľných pracovných miest, boli a sú problémy so zamestnanosťou a zamestnaním prirodzene minimalizované.

Riešenie nezamestnanosti osôb marginalizovaných, ohrozených sociálnou exklúziou, osôb s nízkou kvalifikáciou alebo bez kvalifikácie, dlhodobo nezamestnaných, žien vracajúcich sa na trh práce a pod., je veľmi obtiažne. O to viac, ak je „začarovaný kruh“ nezamestnanosti situovaný v málo rozvinutom regióne či lokalite, kde je na trhu pracovnej sily minimálny dopyt. Z vykonaných analýz súčasného stavu vyplynulo veľa negatívnych javov, ktoré sú prekážkami v zvýšení zamestnanosti: množstvo „nezamestnateľných“ osôb, málo pracovných príležitostí v regiónoch, značnú diskrimináciu marginalizovaných na pracovnom trhu, nemožnosť či neschopnosť nezamestnaných hľadať si prácu mimo regiónu.

S touto nezávideniahodnou agendou si v posledných rokoch štát evidentne nedokáže poradiť. Do istej miery sa s touto agendou pokúsili v posledných rokoch popasovať samosprávy a subjekty z tretieho sektora, ktoré prostredníctvom svojich (často zaujímavých a inovatívnych) projektov síce nevyriešili otázku zamestnanosti plošne (čo od nich nikto ani neočakával), dokázali však poukázať na oblasti a prístupy, ktoré zaiste stoja za povšimnutie. Miestami boli v týchto projektoch odhalené medzery využiteľné pri riešení otázky nezamestnanosti, boli identifikované zdroje, potreby, problémy, podmienky rozvoja.

Faktom je, že na trhu práce sa nachádza množstvo voľnej a nevyužitej pracovnej sily. Existuje pomerne málo pracovných príležitostí, ktoré by korešpondovali s potrebami a možnosťami nezamestnaných.

Konkrétne sa jedná napríklad o potrebu pracovať čím bližšie k miestu bydliska. Na druhej strane je zrejmé, že produkty práce sú užívané a spotrebúvané aj v regiónoch a lokalitách, kde sa nevytvárajú. (napr. výroba betónových odliatkov, ktoré sa vyrobia 100 km od miesta, kde sa použijú). Je otázne a diskutabilné, koľko pozornosti sa v koncepciách rozvoja zamestnanosti venuje zamestnanosti lokálnej. Teda tej, ktorá súvisí s faktom, že sa v lokalite s dostatkom potentnej pracovnej sily produkt vyrobí i spotrebuje. Je jasné, že aj pracovný trh je len trhom, že sa riadi zákonitostami ponuky a dopytu, že podnikanie je na to, aby dokázalo identifikovať oblasti, v ktorých sú medzery, a vyplňať ich svojou aktivitou. Toto všetko je nespochybniteľné. Položme



si však otázku, či bežná podnikateľská sféra je schopná v málo rozvinutých regiónoch a lokalitách nachádzať spomínané medzery, či je schopná efektívne využívať zdroje, či je dostatočne spôsobilá pre štartovanie dlhodobých aktivít.

Nie je predmetom tejto práce posudzovať úroveň podnikania v zaostalých regiónoch. Pre rozvíjanie koncepcie lokálnej zamestnanosti sa však stačí zbežne poobhliadnuť po databáze existujúcich a fungujúcich podnikateľských aktivít v 80 % obcí východného Slovenska. Okrem predajní rozličného tovaru a pohostinstiev málokde nájdeme inú fungujúcu a dlhodobo udržateľnú prevádzku.

Pýtame sa teda: Ak nie je v oblasti rozvoja lokálnej zamestnanosti dostatočný podnikateľský potenciál v zaostalých regiónoch, kto teda disponuje týmto potenciálom? Sme presvedčení, že prirodzeným kľúčom k rozuzleniu problému a jeho predefinovaniu je samospráva. Samozrejme nie tá samospráva, ktorá lokálnu zamestnanosť „rozvíja“ pomocou verejnoprospešných prác, malých obecných služieb, či iných nie trvalo udržateľných modelov. Tie sa síce aktuálne javia ako pozitívne, cez ktoré sú samosprávy schopné riešiť si otázku prác vo verejnom záujme, ale to len dočasne. Čo však bude po tom keď tieto formy prirodzene zaniknú, pretože nebudú prostriedky na ich umelé udržiavanie zo strany štátu?

Samosprávu považujeme za najstabilnejší prvok sociálnej konštitúcie, za najprirodzenejší útvar zabezpečujúci človeku a jeho rodine kvalitný život. Samospráva je akýmsi mikrokozmosom, v ktorom väčšina ľudí má šancu (resp. by ju mala mať) naplňovať svoje potreby. Strategické plánovanie na úrovni obcí (v podobe koncepcií a plánov hospodárskeho a sociálneho rozvoja) nám za posledné roky umožnilo získať vhľad do možností ich široko-spektrálneho rozvoja, umožnilo nám proporcionálne zvažovať zdroje a možnosti vo vzťahu k potrebám, ukázalo, že obec môže v podstatnej väčšine oblastí svojho života fungovať ako autonómny, sebestačný, interakčný, integračný a trvalo sa rozvíjajúci celok. Z pohľadu rozvoja zamestnanosti celok, ktorý je spôsobilý (za istých podmienok a do istej miery) zabezpečovať plynulé prepojenie medzi potrebami a ich naplňaním, ponukou a dopytom mikrotrhu atď.

2.1 Využívanie nástrojov zvyšovania zamestnanosti v Spišskom regióne v súčasnosti

V prezentovanej koncepcii obecných firiem ako formy sociálneho podnikania sme pri jej verifikácii mali možnosť oprieť aj o veľmi zaujímavý výskum¹, ktorý je na tomto poli vskutku ojedinelý a jeho výsledky sú paralelne ku koncepcii rozvoja lokálnej zamestnanosti prostredníctvom obecných firiem veľmi zaujímavé. Pre udržanie lokálneho aspektu bol tento výskum zameraný na jednotlivé samosprávy, mestá a obce.

Zo skúseností sme predpokladali, že problematiku nezamestnanosti síce starostovia pokladajú za negatívny jav, ale jej riešenie nechávajú na pleciach štátu. V poslednom období štát delimitoval množstvo kompetencií práve na samosprávu. Pracovníci obecných a mestských úradov sú zahľtení najmä byrokratickou prácou okolo novej agendy a tak nezostáva čas na pilotné riešenia, špecifické projekty pre danú komunitu ako ani kopírovanie úspešných projektov z iných regiónov, prípadne krajín. Chýba iniciatívnosť, nové nápady, aktívne vytváranie podmienok, všetko to, čo sa najviac očakáva od samosprávnych subjektov. Za zaujímavý bod výskumu sme považovali aj zmapovanie rozdielov miest a obcí v kvalite manažmentu, nakoľko mestá majú jednotlivé oddelenia s odborníkmi, kým obce riadi starosta s jedným, poprípade niekoľkými pracovníkmi a pritom rozsah kompetencií je rovnaký. Cieľom nášho výskumu bolo zistiť možnosti zamestnanosti cestou miestnych samosprávnych orgánov jednotlivých obcí a miest v regióne Spiša a identifikovať možnosti riešenia nezamestnanosti na úrovni miestnej samosprávy. Vo výskume sme využili dotazníkovú metódu. Pri nej sme oslovili 77 starostov a primátorov a to priamo na zasadnutí Združenia miest a obcí, kde sme požiadali o okamžité vyplnenie a spätné odovzdanie dotazníkov. 23 dotazníkov sme osobne zanesli starostom a požiadali o vyplnenie počas našej prítomnosti, načo sme nezaregistrovali žiadnu negatívnu reakciu. Na základe týchto skutočností môžeme deklarovať,

¹ Detailný opis výskumu je možné nájsť v prílohách

že uvedené názory sú priamo vyjadreniami volebných predstaviteľov, nie ich podriadených. Zároveň sme dosiahli 100 % návratnosť kompletne vyplnených dotazníkov.

Zistenia výskumu

- Z odpovedí sa nám potvrdilo, že respondenti nemajú skúsenosti s podnikaním.
 - Až 90 % respondentov nemá zmapovaný ľudský potenciál v danom územnom celku (obci, meste). Predstavitelia samospráv ešte nekladú dôraz na monitoring súčasného stavu ako základný predpoklad dobrej koncepcnej práce v budúcnosti.
 - Na Slovensku je založených pár desiatok obecných firiem úspešne etablovujúcich sa v miestnych podmienkach, avšak výskum potvrdil predpoklad, že starostovia a primátori nemajú skúsenosti s podnikaním miest a obcí prostredníctvom obecných firiem, nepoznajú postup ako založiť obecnú firmu, za prioritu založenia obecnej firmy pokladajú tvorbu zisku pre obecný rozpočet, nie vytváranie pracovných miest. Chýba
- pozitívna propagácia, šírenie úspešných pilotných projektov a samozrejme aj väčší záujem zainteresovaných.
 - Respondenti nemajú poznatky o kurzoch, tréningoch a školeniach v uvedenej oblasti, podľa našich skúseností špecificky na túto oblasť nie sú vytvorené žiadne manuály a žiadna relevantná organizácia sa nevenuje tejto činnosti.
 - Nie sú vypracované analýzy potrieb trhu, občanov, regiónu, (v zmysle služieb, komodít, tovarov, prác...), aj keď to v záujme zlepšenia podnikateľského prostredia v lokálnych podmienkach a v špecifických činnostiach podnikania prostredníctvom vlastných subjektov musí samospráva iniciovať, prípadne na vypracovaní analýzy participovať.
 - Volení zástupcovia sú presvedčení, že o nezamestnaných sa má starať štát, čo je v protiklade s princípom samosprávy. Samospráva, na rozdiel od štátnej správy, môže vykonávať všetko, čo nemá zákonom zakázané. Štát delegoval túto voľnosť, nakoľko práve od samosprávy očakáva rôzne iniciatívy a riešenia.



- Konceptia zamestnanosti, ktorú financuje štát a Európsky sociálny fond prostredníctvom MPSVR nevytvára nové pracovné miesta ani podmienky na vytvorenie pracovných miest; zdanlivo v protiklade je odpoveď respondentov, kde pri určovaní priorit respondenti uvádzajú ako prvú prioritu zamestnanosti. Predstavitelia obcí a miest pokladajú nezamestnanosť za problém, ale nemajú poznatky ako ju aspoň čiastočne riešiť. Štát im vytvára podmienky, pomocou ktorých môžu realizovať čiastkové riešenia, nevyužívajú to a to potvrdzuje náš predpoklad, že orgány samosprávy nemajú dostatočné poznatky o možnostiach priameho znižovania nezamestnanosti. V tejto súvislosti je nevyhnutné vytvoriť školiaci a tréningový program a realizovať uvedené aktivity pre starostov, primátorov, ako aj relevantných riadiacich pracovníkov obcí a miest. To je jedna z mála ciest ako pomôcť aktívne zapojiť samosprávy do procesu riešenia zamestnanosti.



Z výsledkov sa nám potvrdilo, že respondenti nevedia o osobách, ktoré by boli vhodné na riadenie podnikateľských aktivít spojených so zamestnávaním osôb postihnutých sociálnym vylúčením. A ak aj respondenti odpovedali kladne na otázku a tvrdili, že majú manažérov na riadenie (20 %), len 7 % využíva tieto kapacity a, pre úplnosť, ďalších 6 % ich využíva čiastočne. Sú to malé percentuálne podiely, avšak ich pôvod vidíme v neexistujúcom výskume – respondenti odpovede uvádzajú na základe subjektívnych pocitov. Predpoklad sa nám potvrdzuje aj v odpovediach na otázku: „Aké formy riešenia lokálnej zamestnanosti poznáte?“ Tu len 2 % respondentov uviedli inú formu ako verejnoprospešné práce, ktoré financuje a riadi štátna správa prostredníctvom samosprávy. Táto oblasť je priamo prepojená s marginalizovanými skupinami a preto tvrdíme, že je dôležité si v prvom rade osvojiť poznatky, v druhom rade pripraviť riešenia a tretom rade zavádzať riešenia do praktickej realizácie. Pokiaľ v danej oblasti nie je zorientovaný starosta alebo primátor, neočakávame, že daná oblasť sa bude riešiť. Ak aj je záujem, tak bez poznatkov končí v deklaratívnej podobe.

Respondenti (98 %) uvádzajú, že si nevedia predstaviť financovanie verejnoprospešných prác z obecného rozpočtu a sú presvedčení (100 %), že ak tento projekt prestane byť centrálné financovaný, zanikne. V uvedenom projekte chýba trvalá udržateľnosť. Nikto ju doteraz nevyžadoval, pretože projekt je do plnej miery financovaný centrálné a pokrýva požadovanú kapacitu obcí, nevyžaduje sa ani symbolické spolufinancovanie a kontrolná a monitorovacia činnosť je priamo v teréne len sporadická. Uvedených prác sa prevažne zúčastňujú sociálne znevýhodnení občania, ktorí vzhľadom k vyššie uvedeným skutočnostiam naplňujú požadované ciele len čiastkovo a v otázkach zvyšovania zamestnanosti vôbec. Otázkou, či starostovia a primátori realizovali projekt zameraný na znižovanie nezamestnanosti, sme sledovali, ako naplňujú proklamovaný záujem riešiť nezamestnanosť. Časť respondentov (10 %) realizovala projekt v tejto oblasti. Je tu veľký nepomer medzi záujmom a realizáciou a preto sme zisťovali, či respondenti vedia ako získať zdroje na takýto projekt. Výsledok je pozitívny – celkovo (62 %). Ďalším pozitívom je, že takúto znalosť majú všetci primátori. Keď vedia ako získať zdroje, prečo len každý

desiaty realizoval takýto projekt? Je to málo vzhľadom k možnostiam, aké má znevýhodnený región Spiš v tejto oblasti a preto musíme hľadať dôvody. Respondenti uviedli, že systém získavania a manažmentu prostriedkov je náročný (47 %), ďalšia oblasť odpovedí bola, že systém je neefektívny, pretože je veľa podávaných projektov a málo finančných zdrojov, že majú dôležitejšie povinnosti ako sa venovať získavaniu zdrojov na uvedený účel, že nedisponujú kapacitami na prípravu takýchto projektov. Volení predstavitelia prichádzajú do samosprávy z rôznych oblastí. Prichádzajú v zrelom veku. Sociálna práca ako vedná disciplína sa na Slovensku vyučuje len krátke obdobie, je preto možné predpokladať, že vzdelanosť v oblasti ako aj praktické zručnosti chýbajú. Pri postupnej delimitácii rôznych kompetencií zo štátnej správy na samosprávu nie je čas na sociálnu oblasť a jej špecifické problémy, keďže tieto nie sú prioritou.

Plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja je plánovací dokument doporučený riadiacimi orgánmi Slovenskej republiky a tvorí sa na niekoľkých úrovniach. Tento dokument sme pokladali za veľmi relevantný, nakoľko sa predpokladá, že každé mesto a obec, ktorá má záujem riešiť svoje problémy plánovito a využívať aj externé zdroje, takýto plán vypracuje, aby jasne demonštrovala svoje priority. Počas výskumu len 25 % respondentov uviedlo, že tento plánovací dokument majú pripravený. Pokiaľ sme sa pýtali na zmapovanie iných zdrojov, neboli odpovede pozitívne. Tu by sme chceli zdôrazniť, že aj napriek neexistencii týchto materiálov si respondenti uvedomujú (92 %) zdroje, ktoré majú jednotlivé samosprávy. Nevyužívajú tieto zdroje, alebo ich využívajú čiastočne, neefektívne, v oblastiach, ktoré nepokladajú za priority. Starostovia a primátori pokladajú nezamestnanosť za dôležitý brzdiaci moment rozvoja regiónu. Na otázku, kto sa má postarať o vytvorenie pracovných príležitostí, s odpoveďou „štát“ súhlasí alebo čiastočne súhlasí 100 % respondentov. Ako môžeme očakávať vytváranie koncepcii na riešenie nezamestnanosti, ak volení predstavitelia očakávajú v tejto oblasti len riešenia z centrálnych štátnych orgánov a nie sú presvedčení, že konať musí aj lokálna samospráva?! Aj v tejto časti pokladáme za nutné spomenúť, že respondenti uvádzali nezamestnanosť ako prioritu na prvom mieste. Prečo sa nerealizujú plány a kon-

cepcie lokálnej zamestnanosti?! Asi preto, lebo je to oblasť náročná, musí rešpektovať miestne špecifické pomery, neexistujú zaručené riešenia, chýbajú odborníci, neširia sa dobré projekty, ktoré je možné kopírovať, prispôbobať v jednotlivých lokalitách. Nevyvíja sa tlak ani od občanov ani od centrálnych orgánov na realizáciu koncepcií, projektov alebo plánov na riešenie nezamestnanosti. V tomto bode je dôležité spomenúť koncepcnosť, ktorú sledujeme z odpovedí na jednotlivé otázky v dotazníkoch.

Časť respondentov, ktorí majú vypracovaný plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja, má kladné odpovede v okruhu otázok zmapovania ľudského potenciálu, vie o možnostiach podnikania, pozná možné zdroje, efektívnejšie využíva verejnoprospešné práce, realizovali projekty nezamestnanosti. Pre objektívnosť je potrebné uviesť, že časť respondentov napriek tomu, že majú plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja, vôbec nerieši otázku nezamestnanosti. Tu predpokladáme problém vo formálnom spracovaní dokumentu, alebo v praktickom nevyužívaní tejto dokumentácie. Potvrdiť uvedené zistenie môže konštatovanie, že v skúmanej vzorke nie je respondent, ktorý uviedol neexistenciu plánu hospodárskeho a sociálneho rozvoja a zároveň pozitívne odpovede v otázkach zvyšovania zamestnanosti. Uvedený plánovací dokument nie je zárukou riešenia nezamestnanosti, ako ale výskum potvrdil, je dobrým predpokladom pre pokračovanie koncepcnej práce aj v tejto oblasti. Veríme, že respondenti, ktorí pracujú na dokumente plánu hospodárskeho a sociálneho (12 %), ako aj tí, čo len plánujú vypracovať uvedený dokument (13 %), budú pokračovať v tomto trende a pozitívne príklady presvedčia aj ostatných.

Zo zistení si dovoľujeme tvrdiť, že práve najviac preferované a finančne najnáročnejšie malé obecné služby sú aktívnym nástrojom trhu práce, ktorý nie je systémový a neplní ciele trhu práce, ale rôzne iné ciele. Respondenti tento nástroj hodnotia pozitívne, lebo im pomáha, ako uviedli, zabezpečiť lacnú pracovnú silu, zabezpečiť čistotu v obci, zabezpečiť zlacnenie samosprávnych povinností, zabezpečiť zlacnenie investícií, čo je pre samosprávu nezanedbateľným prínosom. Respondenti neuviedli ciele, ktoré sa od tohto nástroja pracovného trhu očakávajú (nadobudnúť alebo zlepšiť pracovné návyky, vytvárať podmienky na znižovanie nezamestnanos-

ti, odbúrať čiernu prácu, vytvárať nové pracovné miesta). Skutočnosť, že štát neefektívne vynakladá prostriedky, potvrdzujú aj odpovede v otázke, či je možné z obecného rozpočtu alebo iných zdrojov zabezpečiť financovanie verejnoprospešných prác. Predstavitelia miest a obcí odpovedali záporne (98 %) a len zanedbateľná časť (2 %) odpovedala „neviem“, kladná nebola ani jedna odpoveď. V súčasnosti využívajú obce program malých obecných služieb na zabezpečovanie verejnoprospešných prác, ktoré je potrebné v obci vykonávať. Respondenti vo výskume si zhodne (100 %) osvojili výrok, že ak zaniknú malé obecné služby, spomínané práce nebude z čoho financovať. Respondenti ďalej preferujú organizovanie verejnoprospešných prác vo forme, v akej sa realizovali v neďalekej minulosti. Vtedy to bol pracovný pomer, kde cenu práce refundovali úrady práce. V protiklade pred súčasným stavom, kde sa refundujú náklady samospráv a klienti dostávajú príspevok k sociálnej dávke. Z uvedených odpovedí konštatujeme, že tento nástroj pracovného trhu je v samospráve využívaný na plnenie iných úloh než boli očakávané, respondenti ho nevedia a nechcú financovať a nepriamo nám čiastočne potvrdili hypotézu, že aktívne nástroje trhu práce sú neefektívne v znižovaní nezamestnanosti. Na otázku aké formy riešenia lokálnej zamestnanosti poznajú, odpovedali starostovia a primátori vo veľkej zhode - 98 % uviedlo len verejnoprospešné práce. V tejto oblasti panuje veľmi nízka miera informovanosti, navyše podmienky opatrenia nie sú nastavené tak, aby boli atraktívne pre zamestnávateľov v regióne Spiša.

Zhrnutie výsledkov výskumu

Na základe realizovaného výskumu si dovoľíme konštatovať, že starostovia a primátori v regióne Spiša sa aktívne nevenujú rozvoju zamestnanosti efektívnym využívaním možností, ktoré v súčasnosti existujú. Prezentujú nezamestnanosť ako svoju prioritu, ktorú je potrebné riešiť, ďalej sa jej však nevenujú a ani nevynakladajú na túto oblasť finančné zdroje. Záujem o originálne pilotné riešenia je ojedinelý a vôbec sa neaplikujú projekty úspešné v iných lokalitách Slovenskej republiky alebo Európskej únie. Pre túto oblasť neexistujú špecificky zamerané školenia, starostovia a primátori nemajú poznatky o úspešných riešeniach z iných oblastí.

Rozvoj zamestnanosti pokladajú za kompetenciu štátnych orgánov. Majú záujem sa na nej podieľať len ako predĺžená ruka, aj to za podmienky bez podielu spolufinancovania, čiže za financovania štátu v plnej výške. Samosprávam vo všeobecnosti chýba plánovacia dokumentácia, špecificky v oblastiach, ktoré priamo môžu napomáhať rozvoju zamestnanosti.

Sme presvedčení, že nie je potrebné túto oblasť inštitucionalizovať, ale naopak využiť existujúce inštitúcie a aktívnejšie sa podieľať na informovanosti, ako aj vytváraní priateľnejších a špecifickejších podmienok, nástrojov trhu práce pre samosprávy v znevýhodnených regiónoch, akým je aj región Spiša.

3. Sociálne podnikanie

„Sociálne podnikanie je činnosť s primárne sociálnymi cieľmi, kde hospodárske prebytky sú prednostne znovu investované do podnikania za rovnakým účelom alebo do rozvoja miestnej komunity, na rozdiel od potreby maximalizovať zisk pre zainteresované skupiny či vlastníkov“.

Jacques Defourny
profesor sociálnej ekonomiky
na univerzite v Liege (Belgicko)

Kým pred niekoľkými rokmi bol koncept sociálnych podnikov analyzovaný len zriedkakedy, v súčasnosti nastáva v tejto oblasti prielom. V USA bol koncept sociálneho podnikania prijatý na začiatku 90. rokov veľmi pozitívne. V roku 1993 založila Harvard Business School Sociálnu podnikateľskú iniciatívu, ktorá sa stala míľnikom novej éry. Od tej doby ďalšie významné univerzity, vrátane Columbijskej univerzity a univerzity Yale, a ďalšie nadácie vytvorili a podporili programy pre sociálne podnikanie.

V Európe sa tento koncept prvý raz objavuje začiatkom 90. rokov, ale iba v najužšom kruhu sociálnych ekonómov a v blízkom napojení na družstevné hnutie. Presnejšie v roku 1991 taliansky parlament prijal zákon určujúci špeciálny status sociálnym družstvám, ktoré zaznamenali mimoriadny rast. V roku 1990 časopis *Impresa sociale* začal skúmať nové podnikateľské zámery so sociálnym obsahom. V zahraničí sa neobjavuje vznik sociálnych podnikov zakladaných samosprávou, samospráva však na takýchto podnikoch zväčša participuje a to tak, že poskytuje finančné prostriedky, zvyhodňuje podmienky, alebo svoje služby občanom priamo deleguje na takúto organizáciu.

Nie je možné v zahraničí nájsť modelové podniky, ktoré by sme mohli len jednoducho pretransformovať na slovenskú realitu. Všetky sociálne podniky boli šité na miestne podmienky a skúsenosti, sú skôr krátkodobé ako dlhodobé a predstavitelia týchto podnikov majú skôr tendenciu ziskávať skúsenosti ako ich ponúkať. Avšak môžeme generalizovať

určité spoločné prvky pre všetky projekty, ako aj identifikovať jedinečnosti v každom z nich. Navštívili sme desiatky takýchto organizácií, miestne podmienky boli vždy definujúcim faktorom špecifik sociálneho podniku. Ponúkame sumár postrehov:

Spoločné znaky

- zisk investovaný naspäť do podnikania
- naštartovanie aktivít z finančných zdrojov donora, zvyhodnených návratných zdrojov
- prioritou bol vznik a udržanie pracovných miest



- v úzadí organizácia, ktorá sociálny podnik zriadila, aktívne sa o fungovanie zaujíma
- propagácia pozitívnych príkladov
- obmedzená expanzia, dôležitejšie než expanzia je trvalé udržanie
- záujem a schopnosť absorbovať externé finančné zdroje
- využívanie miestnych zdrojov a špecifik
- pomoc znevýhodneným jedincom

Jedinečnosti

- výrobný program
 - rôzne odvetvia
 - rozdielni zakladatelia
 - rôzne právne formy
 - kombinované právne formy ziskových a neziskových organizácií
 - štrukturálny model organizácie
- rozdielne programy zamestnávania

Pri získavaní poznatkov a informácií o sociálnych podnikoch v zahraničí sme narážali spravidla na

problematický aspekt trvalej udržateľnosti. Inštitucionálne sú sociálne podniky riešené rôznymi spôsobmi, od spravovania malými neziskovými organizáciami, cez rôzne partnerstvá, nadácie, až po konzorciá viacerých sektorov.

K modelu, aký ponúka nami vypracovaná koncepcia obecných firiem, sme nenašli žiadny identický, čo je v priamom kontraste ku skutočnosti, že práve tento sa nám na základe skúsenosti a analýz javí ako najvhodnejší. Pravdaže v podmienkach výlučne nám vlastných. Vychádzajúc obzvlášť zo situácie východného Slovenska, sa nám ako jediný spôsob zabezpečenia trvalej udržateľnosti, javí model sociálneho podniku v podobe obecnej firmy.

Existujúce a vznikajúce sociálne podniky v podobách, ktoré sme mali možnosť pozorovať v zahraničí, sú čo do trvania spravidla viazané na finančné zdroje krátkodobé, teda granty, prostriedky od donorov, dobrovoľníckych sietí a podobne. Po ukončení programu, projektu, či aktivity, podniky zanikajú, resp. sa boria s problémami zabezpečovania ďalších prostriedkov na fungovanie. Výnimku tvoria snád



len sociálne podniky viazané na cirkevné (a im podobné) spoločenstvá (napr. Kolpingovo dielo), kde je permanentný prísun zdrojov zabezpečovaný budovaním silného sociálneho citenia majetnejších, ktorí podporujú aktivity sociálne slabších. Ďalšiu výnimku (pre nás veľmi inšpiratívnu) majú drobné prevádzky (3 – 5 ľudí), ktoré vykonávajú drobnú špecializovanú činnosť striktne viazanú na jedného odberateľa (zväčša samosprávu). Ako alternatíve sú tieto podoby veľmi vhodné a prínosné, čoho dôkazom je ich dlhoročné fungovanie. Z hľadiska systémového je však potrebné hľadať inovatívne riešenia, na ktoré v podmienkach Slovenska, ako sa nazdávame, práve vyzrel čas.

Dôležitým faktom, ktorý je potrebné mať neustále na zreteli, je to, či pri budovaní sociálneho podniku – obecnej firmy zohľadňujeme prioritne aspekt ekonomický (podnikanie), alebo sociálny (riešenie zamestnanosti). Tiež treba zvážiť, či je našou prioritou ekonomická prosperita okrajovo súvisiaca s riešením sociálnej exklúzie, alebo riešenie sociálnej exklúzie prostredníctvom koncepcnej ekonomickej aktivity.

Ako bolo už predtým spomenuté, trvalo-udržateľný rozvoj obce (ako najpredstaviteľnejšieho reálneho celku) je zabezpečovaný cez budovanie trvalo-udržateľného rozvoja jej komunít, najmä v oblastiach zamestnanosti, bývania, vzdelania, ekonomickej aktivity atď. Ak dokážeme v obci – lokalite – regióne do maximálnej miery využiť a zveladiť existujúce zdroje, s maximálnou mierou vlastnej pomoci a aktivity, pomôže to priblížiť sa k podobe ozajstnej trvalej udržateľnosti a všeobecnej prosperity.

Obce v podmienkach Slovenskej republiky sú malé samosprávne organizačné jednotky s volenými zástupcami, samostatným rozpočtom a možnosťou prijímať na ich území malé zákonné normy vo všetkých oblastiach života. Obec je jednotkou, ktorá vo všeobecnosti nemôže len tak zaniknúť, skrachovať. Obec sú obyvatelia žijúci na istom území, v istej konštitúcii a konštelácii. Sama osebe (ako inštitúcia) nemá obec význam. Význam nadobúda len v podobe živého organizmu, ktorý je patrične riadený, organizovaný a premyslený, a to aj nad rámec všeobecne platných a zaužívaných spôsobov. Obec môže byť tým, čo nielen spotrebúva, ale aj vyrába. Čím výhodnejšie dokáže spravovať pomer spotreba/výroba, tým dynamickejšie dokáže rásť a za-

bezpečovať dôstojný život svojim občanom. Práve z tohto hľadiska preferujeme a obhajujeme sociálne podniky v podobe obecných firiem. Priznávame, že v prípade miest či veľkých obcí nie je koncepcia tak jednoznačne výhodná. Narážame tu totiž na otázky konkrétnosti, adresnosti, transparentnosti. Samozrejme ide o záležitosti výsostne individuálne a špecifické. V malej obci je pri zakladaní obecnej firmy obrovskou výhodou priehľadná štruktúra, organizácia, inými slovami každý pozná každého. V mestských podmienkach je často problematické zorientovať sa v spleti úradov, kompetencií, agend. Predstava individuálneho a dlhodobého prístupu k občanovi mesta, je samozrejme utopistická, nie však nereálna. Budovanie optimálnych životných podmienok kráča ruku v ruke s budovaním občianskej spoločnosti. Pri analyzovaní stavu východoslovenských obcí, ktoré sú charakteristické vysokou nezamestnanosťou, pomalým rozvojom a nepredstaviteľným množstvom sociálnych problémov, nás často napadla otázka: „*Máme vari inú možnosť ako budovať kapacity pre fungovanie obecných podnikov a s nimi spojených celkov?*“

4. Obecné firmy

4.1 Obecná firma ako jeden z modelov sociálneho podnikania

V predchádzajúcej časti publikácie sme sa venovali problematike riešenia nezamestnanosti na lokálnej úrovni, neskôr oblasti sociálneho podnikania. Medzi týmito dvomi oblasťami vidíme významné prepojenie, pretože ako už aj z predchádzajúceho textu vyplýva, najkonceptnejšiu páku riešenia lokálnej zamestnanosti vidíme v zakladaní a rozvíjaní sociálnych podnikov vo forme obecných firiem. Od začiatku je potrebné podotknúť, že sa nejedná o koncepciu plošného zakladania firiem s nalinajkovanými náplňami činností, podoby, organizačnej štruktúry, hospodárenia. Toto všetko sú špecifiká ktoré je možné identifikovať výlučne pomocou kvalitného strategického plánovania na úrovni konkrétnej obce, kde je možné od analýz zdrojov a potrieb logicky prechádzať k identifikácii problémov, ich predefinovaniu, cez analýzy až po plánovanie cieľov, úloh, kompetencií, zodpovedností, časového napĺňania atď. Rovnako je potrebné na začiatok povedať, že ani koncepcia rozvoja obecných firiem nedokáže riešiť otázku nezamestnanosti absolútne, masovo, inými slovami: nedá prácu všetkým nezamestnaným. Obecnú firmu však považujeme za systémový krok schopný navodiť v problematike želaný zvrst. V nasledovných častiach sa pokúsime priblížiť model obcej firmy v čo najľahšie predstaviteľnej podobe.

Počas tvorby strategického plánu rozvoja obce sa často na začiatku sa všetci vyjadrujú k rozvoju ekonomických aktivít a rozvoju zamestnanosti so značnou mierou skepsy. „Ale veď u nás nič nie je.“ Pri zodpovednej sumarizácii a analýze zdrojov sa zákonite vždy príde k tomu, že „všade niečo je“ (napokon kedy nebolo, v histórii by tam obec nevznikla, resp. po čase by zanikla). A tu tradične

prichádzajú veľkolepé nápady, ako by bolo možné identifikované zdroje využiť, zhodnotiť. Nasleduje ďalšia fáza, kedy sa opäť vracia skepsa. „Kde vziať peniaze, know-how?“. Najväčším problémom je už tradične „Kto to urobí? Podnikateľ, investor, mimovládna organizácia, poľnohospodárske družstvo, urbárska spoločnosť?“. Je vskutku obtiažne skĺbiť stratégiu s realizáciou. V súvislosti s týmito otázkami je nutné sa spýtať, či koncepcie a stratégie tvoríme ako know – how pre podnikateľský sektor, či preto, aby sme plány v obciach skrátka mali (lebo ich má už skoro každý), alebo len tak.

Sme presvedčení o tom, že si väčšinu svojho života, ako aj väčšiu časť realizácie svojej stratégie, dokáže organizovať obec sama. Týka sa to predovšetkým orgánov, štruktúr, prevádzok, ergo všetkého, čo ju posúva bližšie k sebestačnosti a nezávislosti.

V prípade existujúcej stratégie rozvoja obce je jasné, akým smerom sa bude v najbližších rokoch uberať, akým aktivitám sa venovať, ako hospodáriť. Všetko z toho, čo si obec dokáže zabezpečiť sama, je len želaným pozitívom. Veď prečo platiť za tvorbu projektov cudzím firmám, keď si môžeme vyškoliť vlastných ľudí? Prečo nakupovať produkty u cudzích firiem, keď si ich dokážeme vyrobiť? Prečo objednávať službu u cudzej organizácie, ak si ju dokážeme realizovať sami?

V prípade vopred dobre naplánovanej a založenej obcej firmy sa jedná o veľmi jednoduchý princíp. Ak vieme, že o dva roky potrebujeme zrealizovať výstavbu chodníkov popri ceste, začíname postupne s aktivitou výroby dlažby, obrubníkov. Pomaly pre seba, dôraznejšie však pre lokálny trh. Vieme totiž, že podobne ako my, idú chodníky stavať v mnohých ďalších obciach priľahlého okresu. Vieme, že potrebujeme rekonštruovať obecnú budovu, zameriame našu činnosť na budovanie kapacít pre rekonštrukčnú činnosť s tým, aby nám neslúžila len na naplnenie vlastnej potreby, ale aby sme ňou dokázali naplniť aj potreby ostatných obcí či občanov. Takto by sa dalo pokračovať donekonečna. Ako už

bolo vyššie akcentované, sú to špecifiká, ktoré nie je možné predvídať vopred a plošne.

Faktom však zostáva že:

Ak mám zreteľne zmapované svoje i okolité zdroje (ktoré môžem využívať), mám jasne stanovené priority, viem čo chcem (strategicky), poznám potreby nielen svoje ale aj potreby okolia, nemôže byť problém, aby som si rozvoj do maximálne možnej miery nezabezpečoval sám.

Sociálny podnik – obecná firma je firmou ako každá iná, riadi sa legislatívou ako všetci ostatní. Je to vlastne podnikateľský subjekt bežného rozmeru, to však len z hľadiska formálneho. Ak je jej prioritou rozvoj zamestnanosti, dostáva sa na inú kvalitatívnu rovinu.

1. do maximálnej miery je schopná využívať lokálne zdroje (ľudské, prírodné, finančné, technické, technologické, priestorové a iné)
2. je blízko (resp. je priamo prepojená s) občanom – človekom, na najosobnejšej úrovni, akú si môžeme v pracovno – právnom či odberateľsko

- dodávateľskom vzťahu predstaviť
3. je spôsobilá pre objektívne poznanie problémov občanov, klientov, partnerov, keďže je s ním v bezprostrednom kontakte
4. jej riadiacim orgánom je predstavenstvo (optimálne), ktoré je zároveň obecným zastupiteľstvom. Toto zabezpečuje transparentnosť, serióznosť, v každom prípade však priamy dosah občana na fungovanie obecnej firmy, prostredníctvom volených predstaviteľov samosprávy
5. prioritne zabezpečuje službu – činnosť, ktorá je potrebná pre občana, obec a jej rozvoj
6. realizuje činnosť, ktorá je adekvátna ľudským zdrojom a možnostiam svojich občanov
7. jej prioritou nie je vytváranie zisku pre zisk (čo je prirodzené a logicky charakteristické pre bežný podnikateľský subjekt), ale vytváranie zisku za účelom tvorby ďalšieho pracovného miesta, verejné práce, rozvoj ako taký

Tu by sme radi obrátili pozornosť na ekonomickú stránku, teda spomínaný zisk. Nejedná sa o vytváranie umelej zamestnanosti, ktorá musí byť dotovaná z iných (povedzme obecných alebo štátnych)



prostriedkov. Tým, že firma zamestnáva vlastných občanov a operuje prioritne v lokálnom či regionálnom rádiuse, prirodzene znižuje svoje náklady, čím sa stáva konkurencieschopnejšou. Pre ilustráciu uvedieme príklad:

Obecná firma zameraná činnosťou na zemné a výkopové práce zrealizovala kompletný objem prác pri výstavbe kanalizácie vo svojej obci. Tým, že zamestnancami boli miestni ľudia, ktorí nepotrebovali cestovať, nemali náklady na oblečenie, dostávali mzdu adekvátnu regionálnym príjmom, cena práce obcej firmy bola nižšia v porovnaní s inými firmami, ktoré sa vo výberovom konaní o prácu uchádzali. Keďže vedeniu obcej firmy nešlo o to, aby vyprodukovali zisk, ktorý chceli využiť na zakúpenie nového auta pre konateľa firmy, ale o to, aby jej občania mali prácu a adekvátnu mzdu, obecná firma vo výbere nemala konkurenciu, teda zvíťazila. Ak sa prenesieme o úroveň vyššie, toto isté sa firme môže podariť vo vedľajšej obci. Aj ona bude vo výberovom konaní vyberať kvalitnú a lacnú firmu, ktorá jej má zrealizovať výkopové práce. Kto má väčšiu šancu vo výberovom konaní vyhrať? Súkromná firma z Rakúska, alebo obecná firma susednej obce?

Vyššie sme zdôraznili, že myšlienka obcej firmy spočíva aj v interakcii a kooperácii s inými subjektami. Súčasnosť žalostne poukazuje na nedostatky v týchto charakteristikách. Ak inovatívneho starostu dnes napadne myšlienka vybudovať obecnú prevádzku na výrobu dlažby, po chvíli túto činnosť začínajú kopírovať aj ostatné obce, pretože vidia že sa to dá. Pri tomto krátkozrakom uvažovaní si však často neuvedomujú, že sa vzájomne obmedzujú. Ak by sa namiesto kopírovania aktivít začali venovať inej potrebnej činnosti, dobre ju skoorinovali a vo pred strategicky dohodli, nielenže po chvíli nebudú sami sebe konkurovať v regionálnom priestore, ale dosiahnu vďaka kooperácii spoločný rast. Zmysel strategického plánovania spočíva o. i. v akceptovaní okolitých (hoci málo závislých) zdrojov, inými slovami rešpektovaním suseda. Pokiaľ jedna obecná firma realizuje výkopové práce, druhá (ak to jej zdroje a potreby umožňujú) sa môže venovať stavebnej činnosti, tretia disponovaniu mechanizmami, ďalšia výrobou materiálu, ďalšia dopravnou činnosťou. Pridanou hodnotou je manažment a logistika firiem. Najčastejšie kladenou otázkou

zo strany starostov je „Kto mi firmu bude viesť, z čoho mám dobrého manažéra zaplatiť?“. Vzhľadom k potrebe interakcie a kooperácie obecných firiem môže byť výhodou, ak jeden manažér riadi viacero kooperujúcich obecných firiem. Faktom je, že malá obec s 600 obyvateľmi a 8 zamestnancami obcej firmy, ktorí realizujú murárske práce, si nemôže dovoliť platiť dobrého manažéra. Na druhej strane však riadenie takejto firmy nevyžaduje plné osemhodinové vyťaženie. Ak napr. manažér vedie štyri takéto firmy, ktoré navyše dokáže koncepčne prepájať, jeho mzda je rozdelená na štyri diely, kde čiastka napr. 5 000 Sk na jeden diel (za predpokladu dobrého fungovania) vskutku nie je astronomická. Kvalitný manažment je pravdaže základom úspechu firmy. Aj v tomto smere si vieme predstaviť inováciu, za predpokladu previazania s kvalitnými neziskovými organizáciami. Tie často disponujú manažermi ľudských zdrojov, projektantmi, právnikmi. Navyše sú zväčša akčnejšie, dynamickejšie, flexibilnejšie a novátorskejšie než väčšina okolitého prostredia. Za predpokladu, že dokážu riadiť a zabezpečovať aj iné ako firemno-rozpočtové finančné toky (ako napr. čerpanie prostriedkov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, rozvoja zamestnanosti) a to zo štátnych, európskych či iných (donorských) zdrojov, dokážeme si predstaviť nielen formy čiastočného financovania či dofinancovania obcej firmy, ale najmä posilňovania kapacít lokálnej zamestnanosti. Tým, že sú obce oprávnenými žiadateľmi takmer vo všetkých formách grantov súvisiacich s danou oblasťou, popritom prevádzkujú obecné firmy, kde vždy potrebujú posilniť kvalifikačné, materiálové či iné kapacity, je reálne uvažovať v intenciách prepojenia všetkých zložiek a možností za účelom zvyšovania zamestnanosti a zamestnateľnosti v málo rozvinutých regiónoch.

Pomocou obecných firiem si obce majú možnosť zabezpečovať aj niektoré činnosti, ktoré sú pre ich fungovanie nevyhnutné. Jedná sa napríklad o zber, separáciu a zhodnocovanie komunálneho odpadu. V tejto oblasti už existujú obecné firmy založené na základe strategického plánovania už po dobu troch rokov, pričom tieto predčili očakávania. Namiesto toho, aby (ako bolo plánované) zabezpečovali len zber odpadu, sa v súčasnosti dostali na úroveň kľúčových hráčov v sektore ich zhodnocovania a spracovávania. Inými slovami si vlastnými zdroj-

mi zabezpečujú činnosť, ktorú predtým zabezpečovali cudzie firmy. Predtým museli za zber, odvoz, prípadne likvidáciu odpadu platiť, dnes im prináša okrem toho, že zamestnávajú vlastných ľudí, aj finančný zisk používaný na rozširovanie činnosti. Nevraviac o tom, že kvalita činnosti súvisiaca s čistotou obcí je neporovnateľne na vyššej úrovni ako predtým, pretože si to obec robí sama pre seba, teda záleží jej na tom. Podobná situácia sa týka obcí, ktoré disponujú vlastnými lesmi (prípadne sú zosieťované s urbárskymi, pasienkovými, či inými spoločenstvami občanov). Hospodársku činnosť, najmä však čistenie a zhodnocovanie odpadového dreva zabezpečuje adresná, blízka a známa obecná firma.

Nesmieme nespomenúť fakt, že väčšina týchto samoobslužných prác obce nevyžaduje špeciálnu kvalifikáciu, je teda vhodná pre zvyšovanie zamestnanosti tých, ktorí ju najviac potrebujú, pričom ich mobilita je oproti ostatným výrazne znížená z hľadiska sociálneho statusu, či ekonomických predpokladov pracovnej mobility.

Tretím vertikálnym stupňom koncepcie rozvoja obecných firiem (po stupni realizácie prác v obci a stupni realizácie prác v príslušnom regióne) je činnosť a intervencia firiem na širšej (povedzme európskej) úrovni. Firma, ktorá sa cez predošlé dva stupne dokázala rozvinúť na seriózný, kvalitný a dobre manažovaný subjekt, ktorá dokázala niekoľko rokov nielen prežiť ale naozaj sa aj rozvinúť do konkurencieschopného pracovného spoločenstva, je na treťom stupni schopná konkurovať na trhu bežným firmám. Na ilustráciu, obecná firma ktorá začínala s piatimi murármi pri realizácii stavby obecných nájomných bytov sa po čase rozšírila o dvoch tesárov, troch sadrokartonárov, troch klampiarov, jedného maliara – natierača, piatich pomocných robotníkov. Táto firma je schopná nielen realizovať zákazku stavby rodinného domu v obci, rekonštruovať obecný úrad vo vedľajšej obci, ale je dnes (imaginárne) schopná zrealizovať stavebnú zákazku kdekoľvek. Ak aktuálne nie je dostatok adekvátnej a primerane platenej práce v regióne, je firma pomocou iných pomocných mechanizmov (uvedených nižšie), schopná vycestovať napr. do Holandska, kde bude realizovať vopred dohodnutú zákazku za výhodných podmienok.

Pri prezentácii koncepcie obecných firiem často narážame na dve námietky:

1. že obecná firma neadekvátne vstupuje na trh a môže oslabovať bežnú podnikateľskú sféru. *Reakcia na námietku je prirodzená – ak je obecná firma naozaj kvalitná, akceptuje legislatívne normy ako každý iný. Prečo nie?! Ved' trh je trh, obecná firma je formálne podnikateľským subjektom ako každý iný. Filozofia vnútorného fungovania a koncepcie zamestnanosti predsa nemôže byť limitujúca z pohľadu kvality služieb či ceny na trhu. Navyiac by bolo neadekvátne utopistické predstaviť si, ako masívne vzniknú tisíce obecných firiem, ktoré svojou kvalitou prevalcujú bežný podnikateľský sektor v celej Európe.*
2. že obecná firma je návratom k pridruženým výrobám a formám obecných prevádzok spred roku 1989. *Výrazným nedostatkom obecných prevádzok, technických, mestských a iných služieb bol (ako sa nazdávame) socialistický model manažmentu a prístupu k práci. Nami predstavovaný model sa riadi zákonitostami trhového hospodárstva, ktoré je aj čo do vnútorného fungovania firmy k „lajdáckosti“ či „privlastňovaniu si“ prirodzene nelútostné. Je založené na úcte k práci – teda, že si vážim možnosť pracovať a zarábať, na korektnosti – teda, že si viem uvedomiť potrebu kvalitne odvedenej práce vo vzťahu k jej možnému pokračovaniu (čiže môžem pracovať a zarábať aj dlhšie ako len počas realizácie jednej zákazky). Nemožno zabudnúť na moment uvedomenia si možnosti pracovať vo svojej obci, prípadne mimo nej spolu s tými, ktorých viažu nielen pracovné, ale aj iné sociálne väzby.*

Znova podotýkame, že predpokladom dobre fungujúcej obecnej firmy je kvalitný manažment, dobrá organizačná štruktúra a kvalitní zamestnanci. A každá ich činnosť musí vychádzať (ako bolo už niekoľkokrát akcentované) z prepracovanej stratégie rozvoja.

4.2 Kedy je obecná firma lepšia než komerčný subjekt

Pre prehľadné zhrnutie si zhodnotíme niektoré pozitíva obecných firiem oproti bežným podnikateľským subjektom (s dôrazom na aspekt tvorby pracovných miest a rozvoj zamestnanosti).

KRITÉRIUM	Bežný podnikateľský subjekt	Obecná firma
Využívanie miestnych zdrojov	S	V
Vytváranie zisku nie pre zisk, ale pre rozvoj zamestnanosti – tvorbu ďalších pracovných miest	Ž	V
Lokálna konkurencieschopnosť (za predpokladu dobrého manažmentu)	S	S
Prepojenie činnosti s rozvojovými aktivitami obce	N/Ž	V
Možnosť realizácie verejných prác	N/Ž	V
Poznanie potrieb a možností, prepojenosť v rámci sociálnej štruktúry tvorenej občanmi – zamestnancami	N/Ž	V
Previazanosť s obcami a ostatnými firmami (obecnými) v regióne – dopĺňanie služieb a spolupráca	N/S	S
Transparentnosť a dosah občana na riadiace orgány	Ž	S/V
Možnosť využívať iné zdroje na posilňovanie vnútorných kapacít (fondy, granty)	Ž/N	S/V
Lacný, efektívny a kvalitný manažment (možný)	S	S

Škála úrovne: Ž – žiadna, N – nízka, V – vysoká

Koncepciu fungovania obecných firiem – sociálnych podnikov sme si mali možnosť overiť aj vďaka programu výstavby nájomných bytov nižšieho štandardu (výnos MVRR 1/2004). Nebudeme popisovať celý program, pokúsime sa len poukázať na niektoré zaujímavosti programu z pohľadu obecnej firmy a načrtnúť ďalšie výhody realizácie prác v obci obecnou firmou oproti najímaniu komerčných subjektov na tieto práce.

- V prípade externých stavebných firiem – realizátorov je problematické zabezpečovať spoluúčasť budúcich nájomníkov (20 %).
Toto bol jeden z najväčších problémov realizácie programu. V prípade obecnej firmy bol problém eliminovaný, pretože spoluúčastní budúci nájomníci boli konkrétnymi osobami, s ktorými sa pracovalo priebežne, poznali sa ich danosti a zázemie.
- Nezáujem firiem podieľať sa na programe
Podmienky nastavené zo strany štátu boli pre komerčné firmy takpovediac „na hrane rentability“, preto sa v posledných kolách o zákazky zaujímalo minimum komerčných firiem. Pre obecnú firmu toto však nie je problémom, pretože nepotrebuje produkovať väčší zisk ako ten, ktorý zabezpečí pracovné miesta a materiálno-technický základ. Z tohto pohľadu boli podmienky pre obecné firmy vyhovujúce.
- Problém pri prípadnom dofinancovaní stavieb v prípade bežnej firmy
Obec s obecnou firmou je schopná dofinancovať stavbu v prípade nárastu cien a vstupov prostredníctvom úveru, pôžičky a splácanie zabezpečiť následne napr. skrz nájomné. Takto je možné financovať aj „nadštandard“ mimo dotácie, napr. zveladenia exteriérov, chodníkov, lavičiek.

- Otázna kvalita prevedenia prác
V prípade dokončených stavieb môžeme vo viacerých obciach naozaj veľmi dlho polemizovať o otázkach kvality prevedených prác v prípade bežných stavebných firiem. Máme dôvody sa domnievať, že obecnej firme za každých okolností pôjde o maximálnu mieru kvality realizácií, keďže práce realizuje pre svojich občanov, teda sama pre seba.

Participácia obecnej firmy v oblasti výstavby obecných nájomných bytov

1. Možnosť realizácie výstavby obecných nájomných bytov
 - a. komplexne (v prípade že OF disponuje všetkými potrebnými odbornými, technickými a technologickými faktormi)
 - b. čiastočne (realizuje časť prác, alebo len participuje na prácach)
2. Zabezpečovanie správy a údržby bytov, ako aj ďalších súvisiacich oblastí (technická infraštruktúra, komunálny odpad)

3. Možnosti zamestnávania tých ktorí, strácajú schopnosť platiť
4. Riešenie sociálnych havárií

Prínos obecných firiem – širšie hľadisko

- zvyšovanie zamestnatelnosti (tvorba pracovných návykov)
 - zvyšovanie zamestnanosti skrz nadobudnuté zručnosti a tvorbu organizačnej štruktúry
- =
- zvyšovanie príjmov – zlepšujúca sa platobná schopnosť (prevencia neplatičstva)

Perspektívy OF v oblasti výstavby

- Intervencia vzniknutých OF stavebného zamerania na trhu s realizáciou výstavby obecných nájomných bytov nižšieho štandardu
- Možnosť etablovania sa na trhu aj mimo programu výstavby MVR
- Zabezpečovanie a výstavba lacného a finančne udržateľného bývania pre marginalizovaných a sociálne slabých v obci



4.3 Genéza obecnej firmy v Spišskom Hrhove

V tejto časti by sme chceli stručne a prehľadne načrtnúť fázy vývoja obecnej firmy – sociálneho podniku, ktorá vznikla a dodnes funguje v obci Spišský Hrhov. Pre prehľadnosť a porovnanie fáz uvádzame popis v tabuľke

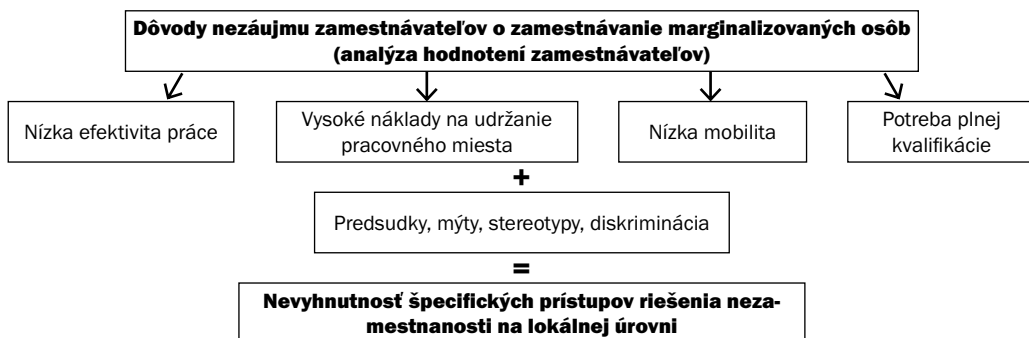
Fáza	Činnosť	Personálne obsadenie	Realizované práce
1. Založenie príspevkovej organizácie obce	Výroba dlažby pre obec na jednoduchom vibračnom stole	3 zamestnanci VPP	Výroba dlažby pre obec, pokládka dlažby v obci
2. Rozšírenie činnosti príspevkovej organizácie	Stavebné práce pre obec s jednoduchým zariadením (miešačka, náradie)	10 zamestnancov VPP, 1 riadiaci robotník na trvalý pracovný pomer	Subdodávky pre stavebné organizácie vykonávajúce investičné činnosti pre obec
3. Prvé vlastné zákazky	Prevádzkovanie remeselnej dielne	18 pracovníkov VPP, 3 na trvalý pracovný pomer	Výstavba chodníka v obci, pokračovanie v subdodávkach pre stavebné organizácie, realizovanie potrebných výkopových prác na obecných stavbách.
4. Budovanie podniku	Stavebné práce, remeselné práce (nákup profesionálneho zariadenia, zakúpenie traktora s prídavným náradím, zabezpečenie priestorov)	VPP maximálny počet podľa možnosti úradu práce, 3 na trvalý pracovný pomer, zbytok na dohody. Platený manažér na chod organizácie.	Zabezpečovanie stavebných prác pre obec priamo alebo v subdodávkach, tiež pre iné organizácie a obyvateľov obce.
5. Vlastné podnikateľské aktivity	Zariadenie jednoduchej stavebnej stolárskej výroby, vybudovanie dreveného zrubu na predaj syrov, nákup kolekcie lešenia, zariadenie a vybudovanie kováčskej dielne.	VPP maximálny počet podľa možnosti úradu práce, 3 na trvalý pracovný pomer, zbytok na dohody. Platený manažér na chod organizácie.	Stolárska výroba, drevo-staviteľstvo, umelecká výroba, stavebné práce.
6. Tvorba pracovných príležitostí	Prechod robotníkov rekvafikovaných na murárov ku organizáciám, pre ktoré boli vykonávané subdodávky, prenájom kováčskej dielne, prenájom zrubu – predajne syrov, prenájom predajného stánku na Spišskom hrade, vykonávanie zložitejších stavebných prác, omietky s lešením, sadrokartonové výplne, komplexné dodávky, vodárske práce.	Manažér, 5 stálych pracovných miest, 5 – 20 miest formou dohody o vykonaní práce.	Všetko predošlé, špecializované činnosti.

7. Založenie spol. s r. o.	Získavanie vlastných zákaziek v iných obciach a mestách, nákup ďalších profesionálnych strojov a zariadení, príprava priestorov pre ďalšie rozširovanie činnosti.	Predošlé, Zamestnanie technickej pracovníčky a účtovníčky na úväzok.	Všetko predošlé, prevod ziskov na obec.
8. Evaluácia fungovania obecného podniku	Vypracovanie štúdie obecného podniku, spracovanie funkčného modelu vypracovanie školiaceho manuálu.	Všetko predošlé.	Rozširovanie pozitívnych skúseností.
9. Priority pre súčasnosť	Zabezpečovanie obecných zákaziek, práce pre externých odberateľov, využívanie jedinečnosti obecných zdrojov (ďalší zrub, investor), vybudovanie inkubátora zamestnateľnosti, nový výrobný program za využitia odpadu, recyklácia, zabezpečovanie zdrojov pre obecný rozpočet.	Maximálny počet udržiateľných pracovných miest.	Sieťovanie s podobnými subjektami, rozširovanie činností, rozširovanie záberu mimo región.

4.4 Konceptia obecných firiem – zhrnutie

Východiská koncepcie

- vysoká nezamestnanosť v obciach a mestách východného Slovenska postihujúca najmä marginalizované (sociálne vylúčené) osoby
- nízka kvalifikácia marginalizovaných osôb
- nízka pracovná mobilita marginalizovaných osôb
- nedostatočné pracovné návyky marginalizovaných osôb
- ekonomicky málo rozvinuté regióny
- problémy so zabezpečením zamestnania
- nízka (klesajúca) životná úroveň marginalizovaných osôb
- krátkozrakosť programov verejnoprospešných prác a malých obecných služieb vzhľadom k prirodzeným tendenciám rozvoja zamestnanosti



Potenciál pre založenie a fungovanie obecnej firmy (OF)

- dostatok voľnej pracovnej sily
- dostatok ďalších zdrojov na úrovni obcí a mikroregiónov
- (prírodných, priestorových, finančných, technických, technologických)
- aktuálna potreba verejných prác a prác v rámci obcí
- aktuálne nástroje pomoci zo strany štátu

čiže

- *Práca (v zmysle produktu) potrebná je, nemá ju však kto realizovať!*
- *Zdrojov je dostatok, otázne je ich efektívne využívanie!*
- *Produkty sú v lokalite – regióne spotrebúvané, nie však vytvárané!*

Zámer sociálneho podniku

- vytvárať zisk použiteľný na vlastný rozvoj
- tvorba ďalších pracovných miest
- zabezpečovanie udržateľnosti subsystému

Teoretické východiská opodstatnenosti OF – sociálneho podniku obce

- stabilita postavenia samosprávy
- bezprostredný a každodenný kontakt s občanom – zamestnancom poznanie občana – zamestnanca (podmienok a životnej úrovne)
- dôvera občana voči obci (zamestnanca voči zamestnávateľovi)
- vykonávanie pracovnej činnosti (najmä) v mieste bydliska
- primárna snaha o zamestnávanie občanov danej obce

Prínos na lokálnej úrovni

- zvyšovanie zamestnanosti predovšetkým tých, ktorí sú diskriminovaní napriek tomu, že sú schopní kvalitne pracovať,
- riešenie prác potrebných pre obec a jej rozvoj,
- zlepšovanie zamestnatelnosti.

Ekonomické výhody

- možnosť efektívne a racionálne kooperovať v rámci rozpočtov OF – obec,

- v prípade kvalitnej stratégie a prepojenia s ostatnými aktivitami obce kvalitný a lacný manažment
- lobbing zo strany obecných štruktúr (serióznosť zabezpečovaná osobou starostu a poslancami)
- prevencia pred korupciou
- možnosť určenia podmienok zvýhodňujúcich OF pri výberových konaniach pre práce realizované v obci/iných obciach,
- možné (ideové) zvýhodnenie v procese verejného obstarávania

5. Praktická príručka pre založenie firmy

Pri zakladaní obecnej firmy odporúčame nasledovnú postupnosť krokov:

- Prezentácia, pochopenie a stotožnenie sa s koncepciou zo strany samosprávy
- Analýza zdrojov obce
- Stratégia
 - širokospektrálne strategické plánovanie od vízie až po akčné plány („šité na mieru“ špecifikám obce)
 - ekonomický plán (plán reálneho rozvoja a ekonomických náväzností)
- Legislatívne ošetrovanie
- Založenie OF
- Súbežne s činnosťou sieťovanie v rámci existujúcich štruktúr (obcí, OF, CLPP, ORA, komerčných firiem)

Vždy, keď sa chceme dostať k nejakému cieľu, potrebujeme mapu, aby sme z bodu A poznali cestu do bodu B. Určite nikdy nezačínáme skôr, než si takúto mapu zadovážime. Náš materiál nie je priamo mapa, skôr cesta, po ktorej išli iní a aj v súčasnosti po nej úspešne napredujú. Cieľom nášho materiálu je poskytnúť dostatok relevantných informácií na rozhodnutie o založení sociálneho podniku – obecnej firmy. Keďže sa jedná o dosť závažné rozhodnutie ponúkame materiál nápomocný pri uskutočňovaní zámeru založiť obecnú firmu. Vzhľadom k tomu, že je to oveľa komplikovanejší proces ako cesta autom, potrebujeme na vedenie podrobnejší materiál a aj keď manuál máme, musíme si byť vedomí, že sa vyskytnú neočakávané problémy, ktoré bude treba aktuálne riešiť. Tento náš návod ako na to, je zovšeobecnením čiastkových poznatkov získaných vo sfére, v regióne Spiša, Slovenska ako aj zahraničia. Uvedené poznatky a skúsenosti sú zväčša praktického rázu a to buď od neziskových organizácií, ktoré sa danou problematikou zaoberali (úspešne alebo neúspešne), alebo, a to väčšinou, sú to praktické rady a návody starostov a primátorov, ktorí viac-menej experimentovali v oblasti sociálne-

ho podnikania a svojimi skúsenosťami nám ponúkli sumár pozitívnych a negatívnych postrehov. Z týchto sme čerpali a vyberali. Je dôležité podotknúť, že predtým, než sme spracovali tento dokument, sme sa problematikou v praktickej aj teoretickej rovine zaoberali viac ako 7 rokov. Vzhľadom k tomu, že za tento čas sa dosť intenzívne menili právne normy SR, boli sme nútení kombinovať a modifikovať fungovanie obecnej firmy a to jednak v jej právnej forme ako aj manažmente. Ani takéto nútené zmeny však nezabránili ďalšiemu rozvoju a vzniku ďalších pracovných miest.



Na začiatku rozhodnutia založiť obecnú firmu je potrebné, aby obec mala plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja. Nie je nevyhnutný, ale môže veľmi pomôcť, nakoľko dobre spracovaný plán nám vo pred dáva mnoho odpovedí, ktoré by sme inak museli hľadať. Pokiaľ plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja (PHSR) vypracovaný nie je, iniciujeme jeho vznik tak, aby pokrýval všetky obecné aktivity, ako to bolo vyskúšané vo viacerých obciach, ktoré nepripravovali PHSR len formálne. Celá druhá kapitola sa venuje tejto problematike, preto ak PHSR máte už vypracovaný, alebo z rôznych dôvodov sa tvorbe PHSR nebudete venovať, preskočte celú túto časť a môžete pokračovať ďalej.

Plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja, alebo štartovanie obecných aktivít

Nazdávame sa, že kľúčom v procese tvorby stratégie je sociálna mobilizácia, cyklicky sa opakujúca a ovplyvňujúca každý krok a stupeň tvorby. S ňou súvisí uvedenie si toho, že dvaja sú viac než jeden a viac hláv znamená viac rozumu, skrátka, že vlastné sily a vlastný potenciál nám nie vždy musia stačiť k vyriešeniu problému.

Základom každého úspešného procesu je tvorba stratégie. Práve pri nej máme najlepšiu možnosť identifikovať a uviesť si potreby, určiť priority, formulovať zámery, ciele, načrtnúť riešenia a predvídať úlohy, ktoré bude treba vykonať. To všetko za predpokladu komplexnosti vo vzťahu ku všetkým článkom a činiteľom ovplyvňujúcim život v samospráve. Pri tvorbe stratégie a strategického plánovania si uvedomíme svoje zdroje, možnosti, hranice. Rovnako aj skutkový stav komplexného územia v prepojení so špecifikami obyvateľstva, komunit, skupín, jednotlivcov.

Z hľadiska efektívnosti strategického procesu je podľa nás vhodné neodlučovať strategické plánovanie rozvoja marginalizovaných komunit od ostatných oblastí samosprávneho života. Plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce je podľa nás optimálnym nástrojom a jedinečnou možnosťou na strategický pohľad do samosprávy vôbec.

K tomuto procesu tvorby stratégie potrebujeme vhodný pracovný tím zložený zo zástupcov všetkých skupín, oblastí života, lokalít obce. Jednoduché povedané, čo najširší tím zastupujúci všetky spektrá. Takýto tím je podľa nášho názoru schopný

navrhnuť a mobilizovať každý priemerne schopný starosta poznajúci dôkladne obec a jej obyvateľov. Pre riadenie procesu strategického plánovania je vhodné, či skôr nutné, disponovať erudovaným a skúseným facilitátorom, ktorý metodicky usmerňuje a riadi proces plánovania a plní funkciu mediátora medzi členmi pracovného tímu. Je osobou, ktorá stmeluje rôznorodé názory členov tímu a stimuluje tvorivý potenciál tímu smerom k želanému výsledku.

Už počas procesu strategického plánovania je možné začať s ďalšími stupňami sociálnej mobilizácie – mobilizáciou potenciálu lídrov a účastníkov a mobilizáciou verejnosti. Čím dôkladnejšie a detailnejšie je do procesu strategického plánovania zapojená verejnosť, tým sa stratégia stáva relevantnejšou a realizovateľnejšou.

Všetky produkty siete účastníkov procesu môžu spätne využívať samospráva a riešiť problémy pomocou tejto siete, ktorá je schopná suplovať, ba až plne nahradiť niektoré výkonné samosprávne funkcie. Jednoducho povedané, napríklad sieť neziskových organizácií je schopná v obci zrealizovať výskumy, identifikáciu potrieb občanov, zabezpečovať monitoring, sociálne mobilizovať, tvoriť projekty, zabezpečovať finančné zdroje, poskytovať sociálne poradenstvo a sociálne služby, realizovať aktivity v obci, zabezpečovať plynulú komunikáciu medzi občanom a obcou atď.

Okrem všetkých doteraz spomenutých faktorov ovplyvňujúcich úspešnú spoluprácu samosprávy a neziskových organizácií pri plánovaní procese by sme chceli v stručnosti upozorniť ešte na ďalšie dôležité úlohy, na ktoré by sme nemali zabudnúť:

- osloviť pre spoluprácu čo najviac občanov,
- v rámci aktivít pracovať so všetkými skupinami v obci,
- tvoriť programy, projekty a aktivity pre všetky skupiny občanov,
- zamestnávať v programoch a aktivitách lokálnych ľudí,
- spolupracovať so všetkými lokálnymi a regionálnymi mimovládnyimi organizáciami a koordinovať spoluprácu,
- neklásť si príliš veľké a nerealizovateľné ciele,
- nesľubovať nesplniteľné,
- plánovať a plánovanie neustále prehodnocovať,

- zapájať dobrovoľníkov, ale vždy pre nich hľadať možné formy odmeny,
- spájať čo najviac lokálnych programov a projektov do systému,
- budovať systém aj v jednotlivých službách,
- viesť ľudí k samostatnosti a organizácie k nezávislosti,
- zabezpečiť participáciu obce na všetkých aktivitách

Je zrejmé, že možnosť spolupráce medzi samosprávou a neziskovou organizáciou/organizáciami je veľmi výhodná. Tiež ju možno pokladať za prirodzenú. Za predpokladu účinnej a funkčnej koordinácie a komunikačnej plynulosti je aj pri najskeptickjšom pohľade len obtiažne nájsť negatíva takejto koncepcie a stratégie. Navyiac, skúsenosti obcí, kde takáto forma spolupráce reálne existuje a funguje, potvrdzujú oprávnenosť tézy, že partnerský vzťah samosprávy a neziskových organizácií prináša pozitívne zmeny a rast vo všetkých oblastiach života obce.

5.1 Ako začať

Tu by sme mali byť v bode, v ktorom sme sa rozhodli, že založením obecnej firmy môžeme priniesť pre obec viac pozitívnych ako negatívnych prínosov. Keď sme pevne presvedčení, že máme dostatok voľnej energie na uskutočnenie, môžeme sa rozhodnúť, ktorým zo štyroch smerov naštartujeme.

1. *smer* – Analyzujeme personálne kapacity, ktoré sa v danej obci prípadne v danom regióne nachádzajú a celú stratégiu postavíme na personálnom kapitále
2. *smer* – Analyzujeme priestorové kapacity, čiže je potrebné vypracovať pasportizáciu nevyužívaných ako aj nevhodne využívaných priestorov v obci.
3. *smer* – Analyzujeme pozemky, čiže je potrebné zrevidovať vlastníctvo ako aj užívanie pozemkov s možnosťou efektívnejšieho využívania.
4. *smer* – Spracujeme databázu iných dostupných (jedinečných) zdrojov, ktoré sa v každej obci nachádzajú.

Analýzou personálnych kapacít rozumieme venovať jedno zasadnutie obecného zastupiteľstva zaujímavým, šikovným, schopným alebo jedinečným občanom, najlepšie z obce prípadne z blízkeho okolia. Týchto jedincov môžeme nazvať aj lídrami v ich oblastiach, môžu to byť ľudia z celého spektra záujmov (poľnohospodári, športovci, turisti, ľudoví umelci). Týchto ľudí je potrebné osloviť, pričom odporúčame oslovenie, ktoré je najnáročnejšie na čas, ale zároveň najúčinnnejšie, a to osobnú návštevu miestnej autority s pozvaním na stretnutie zamerané na vytvorenie námetov možného smeru podnikania. Máme osobné skúsenosti, že hoci sa nám táto cesta zdá málo schodná, v každom regióne sú zaujímaví ľudia, s rôznorodými záujmami a práve tieto ich záujmy sa neraz stali obživou im, poprípade ďalším občanom. Stretnutiu treba prikladať potrebnú vážnosť, a preto je neprítomnosť starostu, poslancov, prednostu a pod. neospravedliteľná. Veľmi dôležité je, aby toto stretnutie viedol externý supervízor/facilitátor/médiátor, ktorý je zbavený akýchkoľvek predsudkov a svoju prácu môže robiť objektívne. Výstupom z tohto stretnutia by mali byť návrhy na podnikateľské plány určené ľuďom, ktorí v danej oblasti pôsobia, ale ešte sa ňou neživia. Výstupom tiež môže byť súpis možností naplňovania potrieb občanov alebo organizácií, návrh riešenia poskytovania služieb, ktoré boli doteraz obci poskytované externe, vlastnou firmou, alebo jednoducho rozšírenie už existujúcich výrobných kapacít za spolupodielu obce a obecnej firmy. Nemenej dôležitou aktivitou je aj aktivita pre nezamestnaných, a to ich pohľad na možné zamestnanie. Tu sa nám veľmi osvedčili voľné dotazníky, kde je možné sa zamyslieť nad zamestnaním z uhla pohľadu nezamestnaného. Prekážky pre nás často malicherné môžu byť pre nezamestnaného obrovskou prekážkou na ceste k zamestnaniu. Je potrebné pracovať aj s touto skupinou, minimálne poznať každodenný súbor ich starostí a problémov, ako aj objektívnych a subjektívnych dôvodov, prečo sú nezamestnaní. Je potrebné s nimi pracovať ako s nezamestnanými, s obrovským ohľadom na ich možnosti, v opačnom prípade je práca neúspešná.

Každá obec má rôzne priestorové kapacity a zďaleka nie všetky sa využívajú, poprípade sa nevyužívajú efektívne, preto je potrebné poveriť zodpovedných

pracovníkov aby fyzicky prešli uvedené nehnuteľnosti a spracoval materiál o ich využívaní, je dôležité tieto priestory preveriť aj podľa zápisu v katastri na jednotlivých listoch vlastníctva. Takouto pasportizáciou sa získa objektívny pohľad na voľné priestorové kapacity, ktoré následne vhodným podnikateľským zámerom môžeme obsadiť, alebo ponúknuť inému subjektu. Zdôrazňujeme aj v tejto časti, že účelom obecnej firmy nie je konkurovať podnikateľom, práve naopak, ak sme presvedčení, že podnikateľ uvedenú činnosť dokáže realizovať efektívnejšie je potrebné „mu odstúpiť“ výrobu a radšej rozvíjať nové činnosti alebo rozširovať iné činnosti, ktoré v aktuálne prevádzkujeme. Takéto „odstúpenie“ je veľmi výhodné. Za predpokladu, že podnikateľ bude fungovať efektívnejšie a bude zamestnávať našich hotových zaučených pracovníkov. Priestorová pasportizácia je vhodná aj ako podklad rôznym podnikateľským aktivitám a obec, pokiaľ sa má správať trhovo a efektívne, musí mať neustále spracovaný aktuálny stav voľných priestorov a tieto aktívne ponúkať. Ako je vyššie spomenuté, je dobré

ponúkať aj iné, nielen vlastné priestory, lebo našim cieľom nie je len využívanie priestorov, ale vytváranie pracovných príležitostí.

Ďalšou oblasťou, kde môžeme začať, je pozemkové vlastníctvo. Najlepší prehľad samozrejme máme z listov vlastníctva, ale aj tu odporúčame fyzicky prejsť celé vlastníctvo, zhodnotiť súčasný stav a vyznačiť parcely, ktoré sú nevhodne využívané (napr. divoké skládky, neobrábaná pôda, znečistené pozemky). Práve tieto pozemky, aj keď sa to na prvý pohľad zdá kontraproduktívne, sú možno vhodným zdrojom na efektívne využívanie obcou a na druhej strane pomocou nich zamedzíme nevhodnej činnosti na týchto pozemkoch. Pri pozemkoch je potrebné spracovať akýsi návrh pozemkov vhodných na podnikanie, resp. na predaj a pri akejkolvek forme užívania alebo predaja zohľadňovať prioritu zamestnanosti. Budeme sa opakovať, ale musíme spomenúť nutnosť nepretržitého spracúvania aktuálnej ponuky na efektívne využívanie pozemkov v katastri obce.

V poslednom rade sa môžeme zaoberať tým, čo je pre obec jedinečné, zdrojmi, ktorými obec disponuje. Nie je možné tieto zdroje zhrnúť pod iný názov, nakoľko sa jedná o celú oblasť rôznorodých zdrojov. Pre bližšie objasnenie spomenieme pár príkladov: lom kameňa, piesku, rašeliny, zdroj odpadovej drevnej hmoty, dostatok vyseparovaného a nevyseparovaného odpadu, turisticky navštevovaná oblasť, panensky nenavštevovaná oblasť atď. Prvé, čo starostu asi napadne, bude, že v jeho obci sa nič efektívne využiteľné nenachádza, ale ako naše skúsenosti hovoria, opak je pravdou. Keď hovoríme o kameňolome, nemyslíme tým už otvorený existujúci lom, ale práve naopak, potencionálny lom, ktorý môže v obci existovať, prípadne aj existuje, ale nie je komerčne využívaný. Ak takýto lom objavíme, je potrebné rozmýšľať ako zamestnáme čo najviac ľudí na ťažbu a spracovaní pri maximálnej efektívnosti a nie za každú cenu čo najviac predat' a čo najviac zarobiť. Tento konkrétny príklad má len napomôcť prakticky uvažujúcim starostom a primátorom, ako vnímať zdroje podnikateľských aktivít. Aj pri tejto činnosti je potrebné zvoliť pracovné stretnutie zástupcov rôznych oblastí, geológov, poľnohospodárov, ochranárov, vodohospodárov a predložiť im námet diskusie. Samozrejme



je potrebné zabezpečiť čo najkomplexnejšie plány a podklady celého územia, aby diskusia bola kvalifikovaná, aby sa možnosti črtali v jasných súvislostiach. Výsledkom tejto diskusie by mali byť návrhy využitia jednotlivých zdrojov na podnikateľské účely. Podľa našich skúseností práve objasňovaním týchto vhodných zdrojov ponúkame možnosti pre samostatnú zárobkovú činnosť, poprípade vzniku podnikateľských subjektov rôznych právnych foriem, alebo priamo podnikania obcou. Nikdy sme sa na takýchto stretnutiach nestretli s nevôľou zúčastnených, alebo s tým, že čas strávený na stretnutí považovali za kontraproduktívny. Takéto stretnutia väčšinou plnia svoj účel a diskutované poznatky, objasnenie majetko-právnych vzťahov, rovnako aj pohľady z rôznych odborov, rôzne zameraných ľudí, pohľady z často protichodných pólov, vznášajú do veci originálne elementy a od nich zväčša už nie je ďaleko k originálnym riešeniam.

5.2 Máme zámer ako ďalej – právna forma obecnej firmy

Predpokladajme, že sa nám podarilo po niekoľko-týždňových aktivitách identifikovať jeden, prípadne niekoľko zdrojov, ktoré ďalej chceme využívať a profitovať z nich pri založení obecnej firmy. V tejto časti je veľmi dôležité správne posúdiť, aký typ právneho subjektu je najvhodnejší pre založenie obecnej firmy. Pre založenie obecnej firmy sú vhodné všetky typy právnych subjektov definované obchodným zákonníkom. Za najideálnejšie považujeme na základe našich skúseností tieto tri typy:

1. *Živnostenský list na obec*
2. *Zriadenie samostatnej príspevkovej organizácie obce*
3. *Založenie spoločnosti s ručením obmedzením*

Podľa štatistík, ktoré máme k dispozícii, obce najčastejšie prechádzajú postupným vývojom, t. j. najprv živnostenský list, následne samostatná príspevková organizácia obce a veľká časť obcí neskôr mení príspevkovú organizáciu na spoločnosť s ruče-

ním obmedzením. Hneď na začiatku je potrebné si uvedomiť niekoľko praktických skutočností, ktoré vyplývajú z obchodného práva vo vzťahu k uvedeným organizáciám so špecifickým zreteľom na obce.

Živnostenský list na obec

Najjednoduchšie je žiadať o vydanie živnostenského listu priamo na obec. Výhodou podnikania takýmto spôsobom je, že keďže starosta je štatutárom obce, priamo vedie a zodpovedá aj za podnikateľskú činnosť. Celú agendu účtovníctva a s tým súvisiace záležitosti vykonávajú pracovníci obce, najčastejšie v rámci svojich pracovných povinností, pričom mzdové náklady sa nezvyšujú. Obce, ktoré takto fungujú, prevádzkujú maličké predajne potravín, práčovne, poskytujú stravovacie a ubytovacie služby, čím vlastne zabezpečujú službu občanom, prípadne turistom, a ich podnikanie nie je možné v budúcnosti nejako rapídne rozširovať. Pre takéto drobné podniky je táto forma podnikania najvhodnejšia. Nevýhodou podnikania takouto formou je nemožnosť podieľať sa na čerpaní prostriedkov z rôznych zdrojov, z ktorých sú vylúčené obce, ale nie organizácie založené obcou. Ďalšou nevýhodou tejto formy podnikania je nemožnosť poskytovania subdodávok pre iné firmy pracujúce na obecných zákazkách, napr. pri investičnej výstavbe (bytov, ciest, infraštruktúry) a poskytovania niektorých služieb (ošetrovanie zelene, spracúvanie odpadu) najmä z dôvodu chýbajúceho technologického vybavenia, prípadne oprávnenia na podnikanie. Preto si obec musí najímať na tieto činnosti externé subjekty. Tiež, ak obec získa na spomínané činnosti zdroje z rôznych fondov, je veľmi komplikované a často aj právne nemožné, aby ako prijímateľ týchto zdrojov fakturovala naspäť svoj podiel na zákazke. Pokiaľ má obec založenú príspevkovú organizáciu alebo spoločnosť s ručením obmedzením, tieto organizácie pôsobia samostatne a spomínaný problém odpadá. Nedostatkom podnikania formou živnostenského oprávnenia na obec je niekedy diskutabilné oddelenie nákladov na podnikateľskú a nepodnikateľskú činnosť obce. V konečnom dôsledku však môžeme konštatovať, že pri drobných prevádzkach je živnostenský list obce vhodnou formou a, pokiaľ sa hneď od začiatku neukazujú možnosti ďalšieho rozširovania, je táto cesta aj najschodnejšia.

Samostatná príspevková organizácia

Príspevková organizácia obce je právna forma organizácie špecifická pre mestá a obce, kde je zriadená za účelom zabezpečovania služieb a potrieb mesta/obce s možnosťou ich vykonávania na trhovom princípe. Najčastejšie sa táto forma zakladá za účelom spravovania a prevádzkovania obecného majetku, poprípade poskytovania služieb všeobecného záujmu, napr. spravovanie verejného vodovodu, kanalizácie, obecných lesov, obecných budov, bytov. Pri založení tejto organizácie je samozrejme možné aj komerčne podnikáť, ak bola splnená podmienka získania živnostenského oprávnenia, kde je asi najdôležitejšie pri viazaných živnostiach zabezpečiť oprávnenú osobu. Aj keď sa tieto organizácie zväčša zakladajú na správu verejnoprospešných aktivít, pri založení obecnej firmy je vhodné použiť túto spoločnosť na naštartovanie prípadne aj prevádzkovanie aktivít. Je však potrebné upozorniť na dôležitosť odlišovať pri účtovaní podnikateľské aktivity vykonávané za účelom zisku od verejnoprospešných aktivít vykonávaných podľa zákona v zmysle poskytovania verejnoprospešnej činnosti. Obrovskou výhodou takejto príspevkovej organizácie je vlastne samostatné fungovanie, ekonomická nezávislosť a tiež priamy záujem poskytovať obci služby na základe vzájomnej výhodnosti. Z toho môžeme dedukovať, že je možné ziskávať aj finančné zdroje na základe vzájomnej výhodnosti obec – príspevková organizácia obce. História dokumentuje, že pri optimálnom vedení obce a príspevkovej organizácie je obec schopná fungovať zdravo a efektívne. Nevýhodou tejto organizácie boli v poslednom období časté zmeny právnych noriem pri určovaní štatutára (raz to mohol robiť starosta, inokedy zase nie). Je veľmi pochybné, ak obec zriadi príspevkovú organizáciu a starosta, poprípade obecné zastupiteľstvo, na ňu nemá 100 %-ný dosah. Ďalšou nevýhodou je možnosť nepresnej identifikácie podnikateľských a nepodnikateľských aktivít, tiež prenášanie ziskov alebo strát z jednej oblasti do druhej, čo je veľmi obtiažne hlavne pri väčšom objeme činností.

Spoločnosť s ručením obmedzeným

Z predošlého nám vyplynulo, že pri väčšom objeme činností, najmä však pre podnikateľské aktivity, je vhodné, ak obec založí samostatnú právnickú osobu hneď na začiatku. Za najvhodnejšiu

považujeme spoločnosť s ručením obmedzením, ktorá sa medzi právnymi formami vyprofilovala aj na najpopulárnejšiu spoločnosť. Táto forma je vhodná predovšetkým vtedy, ak chceme rozbehnúť činnosti, ktoré budú jasne podnikateľského rázu, s možnosťou rozširovať výrobu (službu) a expandovať do okolitého prostredia. V súčasnosti môže byť štatutárnym orgánom - konateľom spoločnosti s ručením obmedzením aj starosta alebo primátor. Nespornou výhodou je samostatnosť, jasné finančné hospodárenie. Podľa našich skúseností je pre riadenie uvedenej spoločnosti najvhodnejší samostatný manažér, už pri zakladaní spoločnosti je potrebné počítať s tým, že starosta alebo primátor túto spoločnosť môže viesť len dočasne, v opačnom prípade sa stáva pravidlom, že je táto spoločnosť neefektívna a narobí obci viac škody ako osohu.

Veľmi dôležitou a nápomocnou skutočnosťou pri založení podniku je nadväzovanie výhodných dodávateľsko-odberateľských vzťahov a sieťovanie obecných firiem. Obecná firma produkciou a spotrebou produktov vo vlastnej obci realizuje tiež prezentáciu svojej činnosti. Prostredníctvom starostu, obecného zastupiteľstva, či návštevníkov obce môže svoje produkty prirodzenou marketingovou formou osobného kontaktu ponúkať aj ďalej. Ďalšou veľmi vhodnou formou predaja je sieťovanie jednotlivých obecných firiem s cieľom ponuky svojich výrobkov, služieb a zariadení iným obecným firmám poprípade úradom a, naopak, prezentovať iným obecným firmám a úradom potreby, ktoré aktuálne potrebujeme, prípadne budeme potrebovať uspokojiť v blízkej budúcnosti.

V tabuľke sa pokúsime porovnať typy obecných firiem, viď tabuľka str. 29.

Porovnanie typov obecných firiem

Typ	Výhody	Možné nevýhody	Zhodnotenie
Živnostenský list na obec	• z pozície štatutára obce (starostu) je možné viesť činnosti súvisiace so živnosťou • účtovníctvo a ostatné činnosti potrebné pre chod živnosti sú realizované osobami zamestnanými v rámci OcÚ	• nemožnosť čerpať zdroje, z ktorých sú vylúčené obce, ale nie organizácie založené obcou • nemožnosť poskytovania subdodávok pre iné firmy realizujúce obecné zákazky (napr. v prípade výstavby bytov) • náročné oddeľovanie nákladov na podnikateľskú činnosť obce a nepodnikateľskú činnosť obce	• výhodné pre vedenie jednosmernej drobnej činnosti (napr. práčovňa)
Samostatná príspevková organizácia obce podľa zákona zriadená za účelom zabezpečovania služieb a potrieb obce, ktoré obec môže vykonávať na trhovom princípe	• spravovanie a užívanie obecného majetku • poskytovanie služieb všeobecného záujmu • samostatné ekonomické fungovanie • poskytovanie služieb obci na základe vzájomnej výhodnosti • finančné zdroje získava a využíva na princípe vzájomnej výhodnosti s obcou	• pomerne náročné rozlišovanie podnikateľských aktivít realizovaných za účelom zisku a verejnoprospešných aktivít (zákon o poskytovaní verejnoprospešnej činnosti), ak je potrebné prenášať zisky a straty z jednej oblasti do druhej • časté legislatívne zmeny v prípade štatutárneho orgánu • nemôže vyvíjať komerčné aktivity mimo územia obce – zo zákona totiž môže slúžiť len na danom území obce	• jednoduché pre činnosť, náročné z hľadiska riešenia účtovných prípadov
Spoločnosť s ručením obmedzením	• široké (neobmedzené) možnosti rozvoja podnikateľských aktivít • momentálne môže byť jej štatutárom aj starosta • vlastné a prehľadné hospodárenie a vedenie účtovníctva (vyplývajúce zo samostatnosti)	• relatívne vysoké náklady pri zakladaní • potreba vlastného profesionálneho manažmentu	• „správnou radou“ OF s. r. o. je obecné zastupiteľstvo (občanom volení zástupcovia) • pri technologickej náročnosti činnosti možnosť založenia s.r.o. v partnerstve s iným subjektom (subjektami), vždy za predpokladu väčšinovej účasti obce! *v tomto prípade však nie je možnosť personálneho vedenia firmy taká ako v prípade 100% účasti obce

5.3 Niečo o podnikateľskom pláne

Pri zakladaní akejkoľvek firmy je potrebné si písomne vypracovať podnikateľský plán. Podnikateľský plán by mal obsahovať názov projektu, je potrebné plánu hneď na začiatku dať názov, minimálne pracovný. Keďže svoj podnikateľský plán (zámer, projekt) treba mnohokrát prekonzultovať, či už s obecným zastupiteľstvom, alebo rôznymi odborníkmi, musí byť od začiatku jasné „o čom je reč“.

Vecné zameranie – je potrebné špecifikovať zameranie organizácie, či sa budú predávať výrobky, realizovať služby, školiace aktivity a pod.

Predmet – treba bližšie špecifikovať predmet podnikania. V tomto nám môže napomôcť aj rozsah činností, ktoré sú prílohou živnostenského zákona.

Vyčíslenie ekonomického prínosu – treba stanoviť sumu, ktorú očakávame ako ročný obrat zo svojej podnikateľskej činnosti. Je veľmi dôležité určiť rozsah kúpnej sily a vyšpecifikovať jednotlivé príjmy od jednotlivých skupín obyvateľstva (pri počiatočnom obchodovaní len na území obce). Pri čo najpodrobnejšom vyčíslení získame najreálnejší obraz celkového obratu.

Projekt finančného plánu – je potrebné podrobne vyčíslieť návratnosť investícií, t. j. ekonomické zhodnotenie vstupov, ako aj preukázať realizovateľnosť obchodného plánu. Do kalkulácie návratnosti projektových investícií je potrebné zahrnúť mzdy zamestnancov aj s odvodmi, poplatky za nákup technického a technologického zariadenia, prenájmy nehnuteľností, náklady na marketing a predaj výrobkov, režijné náklady na chod firmy, náklady na technicko-ekonomických pracovníkov a na základe týchto treba vypočítať ročnú návratnosť, popri prípade zisk. Pokiaľ hovoríme o preukázaní realizovateľnosti obchodného plánu, je potrebné zdôvodniť, na základe čoho sme dospeli k presvedčeniu, že založená výroba bude fungovať (napr. na základe finančných prepočtov, na základe úspešného podnikania v oblasti, na základe nedostatočne poskytovaných služieb, medzery na trhu a pod.)

Časový harmonogram – veľmi nápomocné je aj vypracovanie reálneho časového harmonogramu,

ktorý sa jednoducho spracuje tak, že vo vertikálnej rovine si rozdelíme rok na jednotlivé mesiace alebo týždne a v horizontálnej rovine uvedieme zoznam činností, ktoré je potrebné uskutočniť, aby sme sa dopracovali k naštartovaniu firmy.

Prínosy projektu – do prínosov projektu je treba zaradiť všetky základné pozitíva, ktoré môže projekt priniesť a to napr.: vytvorenie pracovných miest, zlepšenie ekonomického prostredia v obci, získanie technického zariadenia, zlepšenie environmentálnych ukazovateľov, vplyv na zamestnanosť v rámci regiónu, zvyšovanie pracovných návykov nezamestnaných, perspektíva udržateľnosti, rozšírenia firmy, prípadne vznik nových menších satelitných podnikov, subdodávateľské a dodávateľské aktivity pre domáci trh, príspevok k zvýšeniu kvalifikácie obyvateľov, využívanie progresívnych technológií, využívanie miestnych zdrojov a pod.

Všetky uvedené skutočnosti podnikateľského plánu nestačí len nosiť v hlave, ale treba ich reálne zapísať na papier, nakoľko práve vzhľadom ku komplexnejšej podobe písomného záznamu, sa nám na papieri skôr ukážu rizikové miesta.

5.4 Praktické príklady skutočne založených obecných firiem

Lom kameňa – v obci sa nachádzal kopec s kameňom, ktorý bol vhodným stavebným materiálom. Čas od času tento kameň lámali a využívali miestni obyvatelia. Obec kúpila pozemok a začala kameň ťažiť. Opracovaný kameň predávala ako kameň pre vonkajšie použitie pri betónovaní plotov, základov a podobne. Náklady na založenie firmy boli 400 000 Sk. Za tieto prostriedky obec zakúpila staršie nákladné vozidlo a kompresor s niekoľkými zbíjacími súpravami. V súčasnosti rozšírila svoju činnosť a zabezpečuje murársku činnosť využívajúcu práve tento kameň. Firma v súčasnosti zamestnáva 12 zamestnancov.

Lom piesku – starosta po preštudovaní geologických máp zistil, že v obci sa nachádza povrchové ložisko piesku, uzatvoril s vlastníckmi dohodu o ťažbe (časť pozemkov vlastnila obec) a po dohode s miestnymi

podnikateľmi, ktorí vlastnia jeden bager a dva dopravné prostriedky, začal manažovať ťažbu piesku. V súčasnosti zamestnáva zamestnanca, ktorý sa zaoberá len uvedenou činnosťou a spolupracuje s tromi podnikateľmi – vlastníkmi dopravných prostriedkov. Prínosom pre obec je, že má vďaka tejto činnosti prakticky zdarma všetok piesok a štrk na svoje vlastné aktivity a tiež to, že lom zamestnáva jedného človeka na plný pracovný úväzok a ďalších troch formou dohody o vykonaní práce.

Obec požiadala o vydanie živnostenského oprávnenia a začala spolupracovať na subdodávkach pri *výstavbe miestnej bytovky*, kde hneď nazačiatku zriadila trojčlennú pracovnú skupinu zloženú z dvoch murárov a jedného stolára. Po skončení uvedenej zákazky obec zo zisku zo subdodávok nakúpila jednoduchú technológiu na výrobu dlažby a pracovníci, pokiaľ nemali dostatok práce na zákazkách obce alebo iných organizácií, vyrábali dlažobné dielce. Po dvoch rokoch činnosti vznikla príspevková organizácia obce, kde bola predošlá pracovná činnosť transformovaná a okrem aktivít v rámci podnikateľskej činnosti obce sa začala firma zaoberať aj správou a údržbou vodovodu, kanalizácie, domu smútku, cintorína, kultúrneho domu a bytových domov v obci. V tom čase bolo počas sezóny v obecnej firme zamestnaných až 15 sezónnych a 4 stáli pracovníci. Títo pracovali najmä na obecných investičných akciách (90 % z nich realizovala obecná firma). Zo ziskov sa nakúpila technológia na stolársku a kováčsku výrobu. Neskôr sa kováčska dielňa prenajala živnostníkom, ktorí v tejto činnosti pokračujú. Obecná firma sa v súčasnosti transformuje na spoločnosť s ručením obmedzením, zriaďuje nové priestory na výrobu betónových tvárnic, zháňa priestory na prenájom pre rozšírenie stolárskej výroby, v súčasnosti má záujem podnikateľ so zapožičiavaním a výstavbou lešenia a taktiež plánuje zriadiť pneuservis a umývačku áut. Starosta obce najpozitívnejšie hodnotí čoraz väčšiu expanziu obecného podniku ako aj vytváranie pracovných miest pre inak ťažko zamestnateľných ľudí.

Starosta obce pri dočasnom nedostatku vlajok a zástav na trhu, zakúpil dva šijacie stroje, zabezpečil materiál z neďalekého textilného podniku a začal tieto vlajky šiť pre svoju potrebu a pre potrebu iných

obcí a regiónov. Neskôr rozšíril technologické vybavenie a strojový park o ďalšie potrebné stroje a začal poskytovať subdodávky pre spomínaný *textilný podnik*, pričom sa naďalej venoval zákazkám s menším objemom výroby. V súčasnosti túto svoju činnosť rozširuje o zákazkové krajčírstvo, zamestnáva 12 pracovníkov a obecný podnik hodnotí pozitívne po všetkých stránkach.

Starosta obce spočítal koľko dreveného uhlia sa odpredá v jednotlivých obciach a mestách regiónu a na základe uvedených zistení kúpil technologické zariadenie na *výrobu dreveného uhlia* z odpadového dreva, ktoré je možné získať z miestnych urbárskych lesov. Po dvojročnej činnosti výrobu rozširuje o 100 %, zamestnáva 5 ľudí a je presvedčený, že pokiaľ by mal dostatok odpadovej suroviny, toto podnikanie nemá obmedzenie. Jediným obmedzením je už spomínaná odpadová drevná surovina.

V obci pracovalo niekoľko dobrovoľníckych občianskych združení, ktoré zorganizovali výstavu prác miestnych mužov a žien. Na prehliadke si starosta všimol neuveriteľnú šikovnosť a remeselnú zručnosť miestnych občanov, načo zriadil priestory, kde by sa občania mohli stretávať a vymieňať si skúsenosti z oblasti výroby jednoduchých výrobkov, nakoľko nie všetci mali priestorové možnosti v svojich domácnostiach. *Výrobnú dielňu* nechal starosta vyzdobiť uvedenými výrobkami. Tieto v prvej fáze ponúkol na remeselných trhoch v okolí a neskôr zriadil stále predajné miesto, tzv. stálu remeselnú dielňu, kde sa tieto výrobky predávajú a tiež sa prezentuje výroba. Remeselnú dielňu zriadil na turisticky najatraktívnejšom mieste v regióne, na neďalekom hrade. Už štvrtý rok táto prezentačno-predajná remeselná dielňa úspešne funguje a otvára ďalšiu predajňu – priestory v tradičnom zrubu na intenzívne využívanom turistickom ťahu pri medzinárodnej cestnej komunikácii. Predajňa bude zameraná na predaj ručne vyrábaných výrobkov ako aj ovčieho syra, keďže marketingový plán rátať s predajom viacerých výrobkov a práve ovčí syr bol zvolený ako základný marketingový artikel. Všetky výrobky remeselnej dielne sa na trhu osvedčili a pracovníci sú schopní ich odpredať v celom vyrobenom množstve.

V obci sa nachádza kaštieľ, ktorý využívalo školské zariadenie. Tento kaštieľ mal nevyužitú pivničné priestory. Starosta obce ich vzal do dlhodobého prenájmu a v priestoroch zriadil *vínotéku* poskytujúcu možnosť prezentácie a ochutnávky vín z celého Slovenska aj okolitých krajín. Odborne dal k uvedenej prezentácii zaškoliť vhodného pracovníka. Prvým krokom bola prezentácia a degustácia vín pre podnikateľov a pracovníkov pracujúcich u rôznych firiem, kde sa zoznamovali s jednotlivými vínami, naučili sa ako sa vína hodnotia, ktoré vína sú kvalitné a pod. Neskôr sa v priestoroch vínotéky konali menšie stretnutia, prípadne oslavy spojené s hudbou a ochutnávkou vín. Možno práve skutočnosť, že vínotéka vznikla v kraji, kde sa nikdy víno nedopestovávalo, je základom jej úspechu, nakoľko je tak možné ponúkať vína z celého Slovenska bez obmedzenia regiónom. Vínotéka úspešne funguje a v súčasnosti zamestnáva 4 pracovníkov. Starosta obce pracujúci len na čiastočný úväzok zriadil v obci *práčovňu a vývarovňu jedál*, pričom

využil obecné priestorové kapacity, technologické vybavenie kuchyne, ako aj možnosť trhu, ktorá sa mu v tom čase ponúkla, nakoľko v blízkosti obce sa začal stavať cestný tunel. Služby podniku spočiatku využívali najmä pracovníci na stavbe tunela, neskôr, vzhľadom k jasnej časovej ohraničenosti výstavby tunela, bola ponuka služieb rozšírená aj mimo stavby. Starosta v ďalšej fáze začal pracovať na plný úväzok na obecnom úrade, nakoľko sa mu podarilo vytvoriť zdroje na finančné pokrytie svojej mzdy. Tiež vytvoril niekoľko pracovných miest pre miestnych ľudí. V súčasnosti je stavba tunela už zrealizovaná, starosta si už ale medzičasom vytvoril dostatočné zdroje a odbytové možnosti v spomínaných činnostiach. Tie ďalej rozšíril o zemné práce zakúpením bagra na vykonávanie ďalších prác.

Na stretnutí obcí, kde sa uvažovalo o začatí *separovaného zberu odpadu*, iniciatívny starosta nielenže ponúkol svoje priestorové možnosti na realizáciu tejto činnosti, ale ponúkol aj svojich ľudí a ďalšie



možnosti na realizovanie separovaného zberu. Keďže obciam chýbali finančné zdroje, uvedený starosta zakúpil aj starší nákladný automobil na zber vyseparovaného odpadu. Od začiatku nepodstupoval žiadne obchodné riziko, nakoľko sa jednotlivé obce dohodli, že uvedenú činnosť budú realizovať právnou formou neziskového združenia, t. j. keď sa vytvoril nejaký zisk, išiel na rozvoj firmy, ak sa vytvorila strata, museli ju doplatiť obce, každá dielom podľa počtu obyvateľov. Ku cti uvedenému starostovi patrí aj to, že firma sa pozitívne rozvíjala a systém fungoval na spokojnosť občanov a tiež predstaviteľov jednotlivých miest a obcí, takže celkový efekt bol pozitívny pre všetkých. Obec, v ktorej sa tento zber doteraz realizuje, navyše v súčasnosti zamestnáva na uvedenú činnosť 6 pracovníkov.

5.5 Financovanie firiem prostredníctvom lízingu

Už pred štyrmi tisícami rokov sa v Sumersej ríši objavili prvopočiatky finančného prenájmu poľnohospodárskych a remeselných nástrojov. Príspevok k novodobému rozvoju nakupovania na splátky sa pripisuje americkej korporácii Bell Telephone Corporation, ktorá sa v 19. storočí zaoberala prenájomom telefónnych prístrojov. Po druhej svetovej vojne sa aj na európskom kontinente začala rozvíjať táto osobitá forma získavania a financovania majetku, ktorá firmám dodnes poskytuje pohodlný a efektívny spôsob obstarávania investícií. Reč je o stále viac využívanom nákupe na lízing. Na území bývalého Československa sa lízingu otvorili dvere až pred asi dvadsiatimi rokmi, ruka v ruke so vznikom súkromného vlastníctva podnikov. Odvtedy každoročne zaznamenáva výrazný rozmach. V minulom roku u nás aktívne pôsobilo 33 lízingových spoločností, ktoré klientom ponúkali prenájom hnutelného i nehnuteľného majetku. Spoločne preinvestovali viac než 46 miliárd korún. Často využívanou formou financovania majetku podniku pri nedostatku vlastných finančných zdrojov je bankový úver. Lízing predstavuje alternatívu k tejto forme. Lízingová spoločnosť poskytuje určitý

predmet nájomcovi na používanie, za čo tento v dohodnutých splátkach spláca stanovenú cenu predmetu. Nájomca sa tak stáva ekonomickým majiteľom prenájatého majetku, zatiaľ čo prenajímateľ nesie aj naďalej právnu zodpovednosť. Veľmi dôležitou súčasťou lízingovej zmluvy je poistenie predmetu lízingu proti poškodeniu, zničeniu, prírodnému živlu a krádeži. Suma poistného je zahrnutá v lízingových splátkach a zabezpečuje hladké riešenie zmluvného vzťahu v prípade poistnej udalosti.

Po uplynutí lízingovej zmluvy môžu nastať tri situácie:

- prenajímateľ predá „lízovaný“ tovar nájomcovi za zostatkovú cenu
- nájomca vráti tovar prenajímateľovi
- prenajímateľ môže ponúknuť tovar nájomcovi na ďalší prenájom

Popri strojoch, priemyselných zariadeniach, počítačoch a kancelárskej technike patria v oblasti malého a stredného podnikania už niekoľko rokov k najčastejšie prenášaným komoditám osobné automobily. Najzriedkavejšie sa stretávame s lízingom nehnuteľností. Zatiaľ u nás takmer neexistuje trh s takýmto druhom prenájomu. Jeho rozvoju bránia najmä nepriaznivé legislatívne podmienky, čo je na škodu práve malým a stredným podnikateľom. Ponuka takmer neexistuje, no dopyt neustále narastá. Existuje veľké množstvo podnikov, ktoré v rámci rozvoja firemnej technológie nevyhnutne potrebujú novú budovu či rekonštruovaný stavebný objekt, ale nemajú okamžitú hotovosť na jeho priamy nákup.

Vo všeobecnosti si podnikatelia majú možnosť vybrať z dvoch foriem lízingu:

- *Finančný prenájom* je dlhodobý zmluvný vzťah, ktorý sa uzatvára na dobu určitú. Vlastník predmetu (prenajímateľ) prenájíma predmet lízingu nájomcovi za odmenu (lízingové splátky). Po ukončení zmluvy sa predmet lízingu stáva majetkom nájomcu.
- *Operatívny lízing* je naproti tomu výhodnejší pre tých podnikateľov, ktorí si chcú určovať dobu prenájomu sami. Vzhľadom na to, že pri tejto forme prenájomu po jeho skončení zostáva predmet lízingu vo vlastníctve prenajímateľa, nájomca v pravidelných splátkach nespláca jeho

hodnotu, ale len časť, ktorá predstavuje jeho ekonomické opotrebenie. Operatívny lízing je vhodný napríklad pri sezónnych prenájnoch poľnohospodárskych strojoch, ktoré sa po skončení prác opäť vracajú k pôvodnému majiteľovi, prípadne lízingovej spoločnosti.

5.6 Programy na podporu podnikania

Po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie sa sprístupnila subjektom na našom území rôznorodá pomoc, či už finančného alebo iného charakteru, v takmer všetkých hospodárskych odvetviach. Výnimkou nie je ani podnikateľská sféra. Za účelom pomoci malým a stredným firmám vznikla Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania, ktorá si v spolupráci s vládnymi inštitúciami, ako sú ministerstvo hospodárstva, ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja, úrad vlády, a organizáciami podnikateľov stanovila jasný cieľ – koordinovať aktivity na podporu a rozvoj tejto ekonomickej oblasti na lokálnej, národnej i medzinárodnej úrovni.

Hlavným cieľom podporných programov bolo posilnenie všetkých foriem prístupu malých a stredných podnikateľov k finančným zdrojom – pôžičkám a úverom. Tieto sú financované zo zdrojov programu PHARE, štátneho rozpočtu a vkladov vybraných komerčných bánk. Na sprístupnenie strednodobých úverov bol vyvinutý Podporný úverový program. O úver v rámci neho mohla požiadať firma, ktorá vznikla po 1. januári 1990, mala maximálne 250 zamestnancov a bola registrovaná na území Slovenskej republiky. Maximálna výška poskytnutého úveru bola 10 miliónov korún, úver bolo možné splácať maximálne 8 rokov, pričom ročná úroková sadzba sa pohybovala od 7,55 do 10,8 %. Úver bolo možné čerpať prostredníctvom zúčastnených komerčných bánk (v programe boli zapojené: Istrobanka, UniBanka, Ľudová banka, Slovenská sporiteľňa a Všeobecná úverová banka). Poskytnutú finančnú čiastku môže podnikateľ využiť na obstaranie hnutelného a nehnuteľného majetku,

teda nákup strojov alebo ich modernizáciu, stavbu, rekonštrukciu a kúpu prevádzkových priestorov a taktiež na nákup základných zásob a surovín, ktoré sú určené na ďalšie spracovanie.

Pretože hlavným cieľom podporných programov je rozvoj malého a stredného podnikania v jednotlivých regiónoch Slovenska, vznikol Mikropôžičkový program určený na podporu firiem vo vybraných krajoch a sprístupnenie kapitálu malým a začínajúcim podnikateľom. Podnik, ktorý požiadal o takúto pôžičku, nesmel zamestnávať viac než 20 zamestnancov a musel vykonávať podnikateľské aktivity v súlade s potrebami svojho regiónu. Výška poskytnutej pôžičky sa pohybovala v rozmedzí od 50 000 – do 800 000 Sk, pričom sa mesačne spláca po dobu 6 mesiacov až 4 rokov s výhodnou úrokovou mierou. Mikropôžičku bolo možné využiť na podobné účely, ako tomu je v prípade strednodobých úverov. Ďalšej podpore regionálneho podnikania malých a stredných firiem slúži Regionálny fond štartovacieho kapitálu, ktorý vznikol už v roku 2003. Spravuje ho spoločnosť Seed Capital Company (SCC), ktorú založila Národná agentúra pre podporu malého a stredného podnikania. Prostriedky z fondu sú určené pre podniky z Banskobystrického, Žilinského, Prešovského a Košického kraja. SCC investuje do vybraných malých a stredne veľkých firiem, ktoré sa zaoberajú priemyselnou výrobou, poskytujú výrobné služby alebo služby v oblasti aktívnej turistiky (prevádzkujú penzióny, hotely a podobne). Hlavnou charakteristikou investícií SCC je investovanie do základného imania spoločností. Okrem toho môže firmám, v ktorých už má majetkovú účasť, poskytnúť krátkodobé alebo strednodobé úvery na dobu maximálne päť rokov.

Nenávratná finančná pomoc – granty

Medzi poskytované peňažné produkty, ktorými sa snaží Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania podnikom skvalitniť existenčné prostredie, patria aj grantové schémy, ktoré sú rozdelené na niekoľko oblastí.

Grantová schéma rozvoja priemyslu je zameraná na posilnenie pozície a stimuláciu rastu podnikov zameraných na výrobu a na zvýšenie úrovne inovácií a získanie schopnosti konkurovať na nových trhoch. O grant môže požiadať záujemca, ktorý chce vyvíjať nové výrobky, zlepšiť technológiu výroby, vyrábať

prototypy alebo robiť výskum a vývoj priemyselnej oblasti. Žiadosť o poskytnutie grantu hodnotí špeciálna komisia, ktorá po jeho schválení vypláti žiadateľovi zálohu vo výške 80 % z požadovanej sumy. Grantové príspevky nahrádzajú podnikateľom vzniknuté náklady vynaložené na podnikateľskú činnosť.

Špeciálnym druhom grantu je grantová schéma rozvoja cestovného ruchu, ktorej prioritným cieľom je podpora malých a stredne veľkých firiem v oblasti turistiky a ďalších odvetví cestovného ruchu. Z poskytnutých prostriedkov môže podnikateľ budovať ubytovacie zariadenia, rozvíjať turistické atrakcie a podobne.

Ďalšou z činností, ktoré majú zvýšiť konkurencieschopnosť firiem, vychovať kompetentné tímy manažérov, udržať zamestnanosť a podporiť tvorbu nových pracovných miest v jednotlivých regiónoch, sú vzdelávacie a informačné programy. Podstatou týchto aktivít je uhrádzanie časti alebo plnej sumy, ktorú podnikatelia zaplatia za vzdelávanie zamestnancov v oblasti podnikania. Kurzy organizujú externí alebo interní spolupracovníci Národnej agentúry pre rozvoj malého a stredného podnikania, pričom cena jednej vyučovacej hodiny je 500 Sk. Agentúra poskytuje náhradu výdavkov, v závislosti od druhu a dĺžky trvania jednotlivých kurzov, vo výške až 100 % hodnoty kurzu. Hlavné oblasti týchto vzdelávacích kurzov sú zamerané na vypracúvanie podnikateľských plánov, finančné riadenie malých a stredných podnikov, manažment, dane a účtovníctvo a ďalšie oblasti, ktoré sú pre vznik a udržanie malých a stredných podnikov nevyhnutné. Všetky príspevky, ktoré podnikatelia takouto formou získajú, sú poskytované zo štátneho rozpočtu a sú nenávratné.

Dajte si poradiť

Naše členstvo v Európskej únii otvára príležitosti aj tým podnikateľom, ktorí chcú svoju činnosť rozšíriť za hranice Slovenska. Preto vznikli tzv. Euro info centrá v Bratislave a Prešove. Cieľom týchto centier je pomáhať podnikateľom v ich príprave na činnosť v rozšírenej Európe a informovať o možnostiach a výhodách, ktoré poskytuje jednotný trh.

5.7 Vzájomné prepojenie obecných firiem s ďalšími regionálnymi rozvojovými článkami

V tejto podkapitole by sme radi stručne predstavili koncepciu prepojenia možných aktivít obecných firiem – sociálnych podnikov v obciach a regiónoch pomocou jednotlivých rozvojových programov, ktoré sme nazvali článkami.

Od r. 2004 funguje pilotný program realizovaný mimovládou organizáciou Človek v tísi, spol. pri ČT, o. p. s., pobočka Slovensko, v ktorom sa v málorozvinutých regiónoch a lokalitách budujú tzv. *Centrá lokálneho pracovného poradenstva* (ďalej *CLPP*). Tie sú zamerané na individuálnu prácu s klientom – nezamestnaným a ich služby sú bezplatné. V posledných rokoch dokázali na domácom i zahraničnom pracovnom trhu umiestniť desiatky nezamestnaných. Centrá sú prevádzkované v obciach, spravidla so spoluúčasťou samospráv (priestorové, prípadne technické a iné zabezpečenie). Tým, že je CLPP zviazané s obcou, respektíve s obcami v jeho zábere, vzniká možnosť jedinečnej spolupráce s obecnými firmami, ktoré sa v obciach predpokladajú (momentálne budujú). CLPP teda slúži ako servis pre zabezpečovanie a vyhľadávanie prác pre obecné firmy vždy, keď je to potrebné. Mimo toho vykonáva svoju vlastnú činnosť, teda individuálnu prácu s klientom – nezamestnaným.

Okrem obecnej firmy a CLPP koncepcia počíta s ďalším dôležitým článkom rozvojových aktivít – *obecnou rozvojovou agentúrou (ORA)*. Je to inštitúcia podobná existujúcim regionálnym rozvojovým agentúram (RRA), to však iba v hrubých rysoch. ORA zabezpečuje plánovanie rozvoja obce, asistenciu napredovania rozvojových aktivít, tvorí rozvojové projekty šité na mieru obce, implementuje projekty obce, sieťuje a riadi všetky rozvojové aktivity v obci. Je to teda článok, ktorý zabezpečuje manažovanie všetkých rozvojových aktivít. Pre jednoduchšiu predstavu sme hovorili o obci, ORA však môže fungovať pre viaceré obce, ktoré sú prirodzene spojené či už geografickou alebo ideovou blízkosťou.

Čím je ORA prínosná pre obecné firmy? Plánuje aktivity v dostatočnom predstihu – možnosti činností a rozvoja obecných firiem teda nie sú náhodné, ale vopred premyslené a zabezpečené. Práve ORA je jednotkou, ktorá zabezpečuje manažment tej ktorej obcej firmy, sieťuje aktivity okolitých obecných firiem, aby namiesto konkurovania kooperovali. V neposlednom rade zabezpečuje cez obce či iné združenia dostatok podporných financií na fungovanie obecných firiem. Máme na mysli napr. zabezpečovanie rekvalifikácií, inovácie technológií, zabezpečovanie certifikácií, podporných mechanizmov štátu na tvorbu pracovných miest, teda všetkého potrebného pre rast a udržateľnosť obecných firiem.

To, že je ORA zriaďovaná obcou/obcami v spolupráci s tretím sektorom, je predpokladom dynamickosti, transparentnosti, zamerania sa na priority, koncepcnosti prác, odbyrokratizovania atď. Najmä však zárukou realizácie aktivít, ktoré sú pre tú ktorú obec naozaj potrebné a nie sú realizované s tým, že budeme predkladať „hocijaký“ projekt v aktuálnej grantovej výzve, len nech do obce dostaneme dajaké peniaze.

Tým, že ORA sídli a pracuje v obci a pre obec, buduje kapacity obce, vychováva ľudský potenciál,

zveľaďuje a zúročuje ľudské zdroje „doma“. Vo fáze pilotného testovania je vhodné sa zamerať na čiastočné prebratie agendy spoločného školského úradu obecnou rozvojovou agentúrou. Tu totižto vidíme možnosti prepájania rozvojových koncepcií na oblasť vzdelávania, teda oblasť, ktorá doteraz na regionálnej platforme nebola koncepcne presieťovaná s ostatnými oblasťami regionálneho rozvoja. ORA funguje paralelne popri spoločných úradovniach obcí, zameriava sa však výlučne na agendu regionálneho rozvoja.

Pomocou týchto článkov, ktoré sú logicky a funkčne prepojené, navyše odbyrokratizované a zbavené nánosov diletantizmu, neprofesionality, klientelizmu či prospechárstva (čo by mala zabezpečiť nezávislá a dostatočne erudovaná mimovládna organizácia), je možné predpokladať trvalý rast obcí a regiónov. Musíme však zároveň podotknúť, že v obciach a regiónoch chýba ľudský potenciál schopný realizácie týchto procesov. Nevyhnutne je treba riešiť akútnu potrebu vyhľadávania a prípravy odborníkov a ľudského potenciálu, ktorý by mal schopnosť spomínané procesy riadiť a realizovať. Toto však predpokladá významné zainteresovanie štátu, ako aj orgánov regionálnych samospráv.



6. Prílohy

6.1 Výskum znalostí a využívania možností riešenia nezamestnanosti na lokálnej úrovni v Spišskom regióne

Cieľ výskumu

Zistiť či orgány samosprávy vedia riešiť problematiku nezamestnanosti na lokálnej úrovni

Čiastkové ciele

1. Zistiť, či orgány samosprávy majú poznatky o možnostiach priameho znižovania nezamestnanosti.
2. Zistiť, či orgány samosprávy majú skúsenosti so zamestnávaním osôb postihnutých sociálnym vylúčením.
3. Zistiť, či orgány samosprávy vyvíjajú koncepcie na riešenie nezamestnanosti
4. Zistiť, ako pomáhajú aktívne nástroje trhu práce pri znižovaní nezamestnanosti

Hypotézy

1. Orgány samosprávy nemajú dostatočné poznatky o možnostiach priameho znižovania nezamestnanosti.
2. Orgány samosprávy nemajú dostatočné skúsenosti so zamestnávaním osôb postihnutých sociálnym vylúčením.
3. Orgány samosprávy nevyvíjajú koncepcie na riešenie nezamestnanosti.
4. Aktívne nástroje trhu práce sú pri znižovaní nezamestnanosti neefektívne.

Metodika výskumu

Vo výskume sme využili dotazníkovú metódu, ktorou sme oslovili 77 starostov a primátorov a to priamo na zasadnutí Združenia miest a obcí Slovenska, kde sme požiadali o okamžité vyplnenie a spätné odovzdanie dotazníkov. Ďalších 23 dotazníkov sme osobne zanesli starostom a požiadali o vyplnenie počas našej prítomnosti, nezaregistrovali sme žiadnu negatívnu reakciu.

Na základe týchto skutočností môžeme deklarovať, že uvedené priamo názormi volených predstaviteľov, nie ich podriadených. Zároveň sme dosiahli 100 %-nú návratnosť kompletne vyplnených dotazníkov.

Vzorka

Výskum sme realizovali v období od novembra 2004 do novembra 2005 v regióne Spiša. Vzorku tvorilo 100 (n=100) starostov obcí a primátorov miest v okresoch Levoča, Spišská Nová Ves, Gelnica, Poprad, Kežmarok. Zo 100 dotazníkov sa nám vrátilo 100, návratnosť bola 100 %.

TABUĽKA Č. 1

1. Sídlo	
Obec	88
Mesto	12
Spolu	100

Výskumu sa zúčastnilo 100 respondentov. Z celkového počtu respondentov bolo 88 starostov a 12 primátorov. Obce teda prevažujú nad mestami v pomere 7 : 1. Výber považujeme za dostatočne reprezentatívny. Dotazník sme sa nesnažili doručovať maličkým obciam s počtom obyvateľov 250 a menším, pretože volení predstavitelia týchto jednotiek spravujú obce len popri zamestnaní a ťažko zvládajú základné funkcie obce a z rôznych dôvodov sa nemôžu venovať rozvojovým programom.

TABUĽKA Č. 2			
2. Viete, aké je percentuálne zastúpenie nezamestnaných vo Vašej obci (meste)?			
	Obec	Mesto	Spolu
do 10 %	0	0	0
do 15 %	9	3	12
do 20 %	60	10	70
do 25 %	16	0	16
viac ako 25 %	2	0	2

V sledovanom súbore sme zisťovali nezamestnanosť v jednotlivých sídlach. Túto pokladáme za dôležitú z dvoch dôvodov:

- V prvom rade sme chceli porovnať súvislosť medzi nezamestnanosťou a riešením tohto negatívneho javu. Predpokladali sme, že bude existovať priama úmera medzi výškou nezamestnanosti a záujmom riešiť tento problém (čím vyššia nezamestnanosť, tým väčší záujem o riešenie).
- V druhom rade sme chceli zistiť rozdiely v jednotlivých samosprávnych celkoch a vplyv opatrení prijímaných na samosprávnej úrovni. V období realizácie výskumu sa nezamestnanosť v regióne pohybovala okolo 17 %, čomu nasvedčujú aj výsledky nášho výskumu. Žiadny respondent neudal menšiu nezamestnanosť ako 10 %, ale dvaja udali väčšiu ako 25 %. Zo štatistík vieme určiť, že existuje priama korelácia medzi mierou nezamestnanosti a počtom príslušníkov rómskeho etnika v obci. Ďalšie determinanty miery nezamestnanosti sú: dopravná dostupnosť, ponuka pracovných miest v sídle, demografický vývoj a pod.

TABUĽKA Č. 3			
3. Máte Vy sám(a) skúsenosti s podnikaním? Napr. ako konateľ s. r. o. či SZČO?			
	Obec	Mesto	Spolu
Áno	2	3	5
Nie	86	9	95

V sledovanom súbore sme zisťovali akékoľvek skúsenosti respondentov s podnikaním. Z uvedených výsledkov vieme generalizovať nedostatok teoretických ako aj praktických skúseností v tomto odbore. Je pravdepodobné, že voliči v našich podmienkach nepreferujú podnikateľov a volení predstavitelia počas volebného obdobia nemajú možnosť získať zručnosti v tejto oblasti.

Ak 95 % volených predstaviteľov samospráv nemá praktické skúsenosti s podnikaním predpokladáme, že táto oblasť nebude ich prioritou a skôr budú preferovať oblasti, v ktorých sú lepšie zorientovaní.

TABUĽKA Č. 4			
4. Máte zmapovaný ľudský potenciál vo Vašej obci?			
	Obec	Mesto	Spolu
Áno	8	2	10
Nie	80	10	90
Čiastočne	0	0	0

Na týchto výsledkoch môžeme demonštrovať prehľad samospráv o personálnych zdrojoch. Len 10 z opýtaných zástupcov samospráv deklaruje zmapovanie ľudského potenciálu lokality. Významnejšie zastúpenie obcí je možné vysvetliť veľkosťou územného celku. Napriek výsledkom výskumu si však zo skúseností dovolíme tvrdiť, že žiadna samospráva sa nevenovala sumarizácii ľudského potenciálu dôkladne. Zástupcovia samospráv radi formálne prezentujú dostatok kvalifikovanej pracovnej sily, avšak zodpovedne zmapované ľudské zdroje mestá a obce nemajú. Analýzy, ktoré majú k dispozícii, boli často vypracované v rámci iných plánovacích dokumentov a sú relevantné len čiastočne.

TABUĽKA Č. 5			
5. Viete o možnostiach podnikania obcí, miest, prostredníctvom obecných firiem?			
	Obec	Mesto	Spolu
Áno	7	6	13
Nie	81	6	87

Údaje z tabuľky č. 5 dokladujú, že obce nevedia o možnostiach podnikania. Kým u obcí len 8 % z opýtaných starostov vie o možnostiach podnikania prostredníctvom obecných firiem, u miest je to polovica. Toto pripisujeme skutočnosti, že mestá majú založené mestské podniky, aj keď nie za účelom podnikania, ale skôr za účelom spravovania majetku alebo zabezpečovania samosprávnych funkcií. Odpovede jasne deklarujú, že samosprávne orgány obce a mesta sa nezaoberajú zakladaním obecných firiem, resp. to nepokladajú za jednu zo svojich základných úloh. Zároveň je nutné objektívne skonštatovať, že ich neznalosť možností podnikania formou obecnej firmy je spôsobená skutočnosťou, že sa nedostali k potrebným informáciám, navyše je možné, že takéto informácie v ucelenej podobe ani neexistujú. Z výsledkov je zrejmé, že 87 % samospráv nepozná možnosti podnikania prostredníctvom obecných firiem. Pravdou je aj to, že pozitívne príklady v tejto oblasti existujú, ako na Slovensku tak aj v zahraničí, avšak propagácia týchto pozitívnych vzorov je nízka. Napriek tomu, že možnosti na prezentáciu je dosť, nevyužívajú sa.

TABUĽKA Č. 6			
6. Poznáte presný postup ako založiť obecnú firmu?			
	Obec	Mesto	Spolu
Áno	2	0	2
Nie	86	12	98

Táto otázka nám umožnila pohľad na mieru znalostí volených predstaviteľov samospráv vo vzťahu k administratívne postupu pri zakladaní mestskej alebo obecnej firmy. Dôraz bol kladený na presný postup, nakoľko je nám jasné, že nejaký všeobecný rozhľad starostovia a primátori majú, minimálne z praktických skúseností v obchodnom styku. Pokiaľ zástupca samosprávy nepozná presnú postupnosť založenia a sprevádzkovania obecného podniku, nedokáže posúdiť náklady na vznik, schopnosť alebo neschopnosť zamestnancov založiť a prevádzkovať uvedenú organizáciu. Tak ako v predošlej otázke musíme konštatovať,

že starostovia a primátori nemajú odkiaľ tieto informácie čerpať, pretože neexistuje pre nich špecifický učebný materiál, manuál.

Ak 98 % nepozná presný postup znamená to že nemajú praktickú skúsenosť so vznikom obchodnej spoločnosti. Vytvorením chýbajúceho materiálu a doplnením znalostí z oblasti ekonomiky možno napomôcť nielen vzniku nových spoločností, ale aj prispieť ku kvalitnejšiemu rozhodovaniu starostov v obchodnom styku.

TABUĽKA Č. 7

7. Ak boli vo Vašej obci (meste) v minulosti realizované malé obecné služby, Vaše skúsenosti sú:			
	Obec	Mesto	Spolu
pozitívne	80	8	88
skôr pozitívne ako negatívne	6	4	10
žiadne	0	0	0
skôr negatívne ako pozitívne	2	0	2
negatívne	0	0	0

Malé obecné služby sa realizujú od roku 2004. Tento nástroj pracovného trhu je u konečných realizátorov projektu vnímaný z 88 % pozitívne a u 10 % skôr pozitívne ako negatívne. Len 2 % vníma tento nástroj skôr negatívne ako pozitívne. Výsledky nám svedčia o záujme využívať tento nástroj a jeho prevažne kladnom hodnotení. Určite tomu prispieva niekoľko nezanedbateľných prínosov pre realizátorov – lacná pracovná sila, v plnej výške hradené mzdové náklady koordinátorov, refundácia spotrebovaného náradia a materiálu, nenáročná príprava projektu (žiadosti), jednoduché spracovávanie vyúčtovania, rýchla úhrada faktúr a tiež nulové spolufinancovanie

TABUĽKA Č. 8

8. Má Vaša obec (mesto) vypracovaný Plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja?			
	Obec	Mesto	Spolu
Áno	19	6	25
Zatiaľ nie, ale pracuje sa na ňom	8	4	12
Nie, ale uvažujeme o jeho vytvorení	11	2	13
Nie	50	0	50

Plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja je plánovací rozvojový dokument doporučený riadiacimi orgánmi Slovenskej republiky a tvorí sa na niekoľkých úrovniach. Otázku súvisiacu s jeho tvorbou sme pokladali za veľmi relevantnú, nakoľko sa predpokladá, že každé mesto a obec, ktorá má záujem riešiť svoje problémy plánovito a využívať aj externé zdroje, takýto plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja vypracuje, aby jasne deklarovala svoje priority. Z tabuľky je vidieť, že tento dokument má pomerne vysoké percento miest. Obce sú na tom horšie. Zarážajúce je, že až 50 % samospráv zahrnutých v prieskume vôbec plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja nemá a ani neuvažuje o jeho vypracovaní. Určite by sa dalo chápať, že tieto mestá a obce môžu mať vypracovanú inú obdobnú plánovaciu dokumentáciu, ale vzhľadom k tomu, že tento dokument je najproklamovanejší a dôraz naňho kladú ako štátny tak aj samosprávny a neziskový sektor, je preto skôr nepravdepodobné, že iné plánovacie dokumenty, ktoré sú k PHSR skôr doplnkové, sú vypracované, ak tento základný nie je. Samosprávy stále nechápajú, že rozvojové činnosti nie je možné vykonávať živelné a chaoticky. Plánovacie dokumenty nepokladajú za nástroj postupného harmonického rozvoja, ale

skôr len za nástroj, ktorý im pomôže pri čerpaní finančných zdrojov. Zo skúsenosti vieme, že miera následného využívania dokumentu po jeho vyhotovení nie je v taká, ako sa predpokladalo. Skôr sa s ním pracuje formálne, než by bol prakticky využívaný pri rozhodnutiach.

TABUĽKA Č. 9

9. Máte v obci (meste) ľudský potenciál – manažérov – na riadenie obecných firiem?

	Obec	Mesto	Spolu
áno	11	9	20
nie	72	2	74
neviem	5	1	6

V otázke číslo 9 zisťujeme, či existuje ľudský potenciál v danej lokalite a či je možné využiť schopnosti tohto potenciálu. Tu sa nám odpovede rôznia, mestá skôr odpovedajú, že tento potenciál majú, obce prevažne tvrdia že nie. Len 6 % odpovedí je neviem. Ako vyplýva z jednej z predchádzajúcich otázok, 90 % opýtaných starostov a primátorov nemá spracované audity ľudských zdrojov, preto ani nemôžu korektne a pravdivo odpovedať na otázku o prítomnosti potenciálnych manažérov obecných firiem v ich samosprávach. Opäť sa tu potvrdzuje presvedčenie starostov a primátorov, že oni svoje lokality a ľudí poznajú a nepotrebnú mapovať zdroje. Ako sme už zdôrazňovali vyššie, toto presvedčenie je veľmi mylné. Zaujímavé by mohlo byť doplnenie o otázku, akým zisťovaním zástupcovia samospráv prišli k tejto odpovedi, ale to nie je účelom tejto práce.

TABUĽKA Č. 10

10. Využíva Vaša obec (mesto) ich schopnosti?

	Obec	Mesto	Spolu
Áno	2	5	7
Nie	82	5	87
Čiastočne	4	2	6

Desiata otázka sa pýta ako mesto alebo obec využíva schopnosti manažérov, na ktorých sme sa pýtali v predchádzajúcej otázke. Len v 7 % samospráv zahrnutých do výskumu je tento ľudský potenciál na miestnej úrovni využívaný a v 87 % do výskumu zahrnutých samospráv sa tieto potenciálne kapacity nevyužívajú vôbec. Zistenie je logické a priamo nadväzuje na predchádzajúcu otázku, kde len 20 % opýtaných bolo presvedčených, že v sídle sa nachádza schopný ľudský potenciál. Tento sa využíva, ako je uvedené v tabuľke č. 10, len v 7 % opýtaných samospráv, čiže asi u tretiny z tých, ktoré deklarovali, že spomínaný potenciál v obci/meste majú. Miestna samospráva, ktorá je najbližšie k občanovi, má najlepšie poznať miestne podmienky, aby mohla navrhovať a presadzovať efektívne rozvojové opatrenia. V praxi sa tieto často realizujú povrchne, nakoľko nie vždy existuje presne zmapovaná východisková základňa a rozhodnutia sa realizujú z nepresných podkladov. Výsledky sa tak a výsledky sa mnohokrát míňajú účinkom.

TABUĽKA Č. 11

11. Má Vaša obec (mesto) prírodné a iné (priestorové) zdroje?

	Obec	Mesto	Spolu
Áno	83	9	92
Nie	7	1	8
Neviem	0	0	0

Tabuľka č. 11 poskytuje prehľad, či podľa starostov a primátorov v samosprávach existujú zdroje (prírodné, priestorové a pod.), ktoré je možné využiť pri prevádzkovaní obecných firiem. 92 % opýtaných jednoznačne odpovedá, že zdroje v danej lokalite existujú, 8 % hovorí, že zdroje nemá. Keďže sa nevyskytla ani jedna odpoveď neviem, môžeme deklarovať, že obce a mestá majú prehľad o potenciálnych zdrojoch, ktoré sa v ich katastri nachádzajú. Prírodné a priestorové zdroje možno ľahšie a teda aj lepšie zmapovať než zdroje ľudské.

TABUĽKA Č. 12			
12. Ak áno, napíšte ako ich využívate?			
	Obec	Mesto	Spolu
kultúrne aktivity	47	4	51
športové aktivity	42	4	44
sklady	16	7	23
iné	29	5	34

Priestorový a prírodný potenciál v samosprávach zahrnutých do výskumu sa využíva v prvom rade na kultúrne aktivity (51 %), v druhom rade na športové aktivity (44 %). Priestorové kapacity sa tiež využívajú ako skladovacie priestory (23 %), iné využívanie zdrojov deklarovalo 34 % starostov a primátorov. Konštatujeme teda, že zdrojov je dostatok. Sú svojou povahou jedinečné oproti zdrojom dostupným v klasickom súkromnom podnikaní. Ich využívanie na podnikateľské účely je však zriedkavé.

TABUĽKA Č. 13			
13. Obecné firmy by mali byť založené za účelom (označte len jednu možnosť):			
	Obec	Mesto	Spolu
tvorby zisku, pre obecný rozpočet	82	12	94
zvyšovania zamestnanosti v obci	6	0	6

Väčšina predstaviteľov samospráv je presvedčená, že obecné firmy majú byť založené za účelom zisku. Pre všetkých primátorov miest zapojených do výskumu je tvorba ziskov pre mestský rozpočet jedinou prioritou. Medzi obcami je len 6 % starostov presvedčených o prioritte zvyšovania zamestnanosti. Ide o starostov pokúšajúcich sa v tejto oblasti naštartovať aktivity formou projektov na rozvoj zamestnanosti, starostov aktívne využívajúcich nástroje úradov práce, aktívne sa zapájajúcich do činnosti rôznych organizácií v oblasti zvyšovania zamestnanosti. Na základe vlastných skúseností došli k poznaniu náročnosti tejto úlohy a preto aj v koncepte obecných firiem pokladajú za prioritu riešenie nezamestnanosti. Naopak, respondenti, ktorí riešeniu nezamestnanosti doteraz nevenovali pozornosť a nevyvíjali aktivity, za prioritu pokladajú tvorbu zisku.

TABUĽKA Č. 14			
14. Viete o kurzoch, školeniach, ktoré by Vás naučili založiť obecnú firmu?			
	Obec	Mesto	Spolu
Áno	0	0	0
Nie	88	12	100

Ak 100 % respondentov jednoznačne odpovie na položenú otázku negatívne, nepochybujeme o jej relevantnosti. V otázke sme sa pýtali či predstavitelia samosprávy vedia o kurzoch, školeniach, tréningoch, ktoré

ich naučia založiť obecnú firmu. Dostali sme jednoznačnú odpoveď – 100 % účastníkov výskumu o takýchto možnostiach nevie. To nasvedčuje skutočnosti, že takéto kurzy neexistujú a nikto ich nezaviedol. Zamyslieť nad tým sa musia profesijné organizácie samosprávy, profesijné školiace organizácie, tiež neziskové organizácie.

TABUĽKA Č. 15

15. Máte vypracovanú analýzu potrieb trhu, občanov, regiónu (v zmysle služieb, komodít, tovarov, prác...)?

	Obec	Mesto	Spolu
Áno	0	0	0
Zatiaľ nie, ale pracuje sa na nej	0	0	0
Nie, ale uvažujeme o jeho vytvorení	1	2	3
Nie	87	10	97

Respondenti nemajú vypracovanú analýzu potrieb trhu a len 3 % uvažujú o jej vypracovaní. Bez podrobnej analýzy trhu je ťažko založiť fungujúcu obecnú firmu. Stále to je však len jeden z dôvodov nezaujmu starostov a primátorov o riešenie zamestnanosti cestou zakladania obecných firiem.

Odpovede na otázky 13, 14 a 15 poukazujú na dôvody, prečo nevznikajú obecné firmy. Starostovia a primátori nemajú informácie ako založiť a prevádzkovať obecnú firmu, nepoznajú potreby trhu a aj pri založení obecnej firmy za prioritu pokladajú tvorbu zisku a nie znižovanie nezamestnanosti.

TABUĽKA Č. 16

16. O nezamestnaných by sa mal v prvom rade postarať štát vytváraním pracovných príležitostí. S týmto výrokom:

	Obec	Mesto	Spolu
súhlasím	82	8	90
častočne súhlasím	6	4	10
neviem	0	0	0
častočne nesúhlasím	0	0	0
nesúhlasím	0	0	0

Starostovia a primátori často pokladajú otázku nezamestnanosti za dôležitý brzdiaci moment rozvoja regiónu. S tvrdením, že štát má byť subjektom, ktorý sa postará o vytvorenie pracovných príležitostí, súhlasí alebo čiastočne súhlasí 100 % respondentov. Respondenti nepokladajú za dôležité postarať sa o nezamestnaných na úrovni miestnej samosprávy viac než im to prikazuje zákon a zabúdajú, že práve od samosprávy sa očakávajú iniciatívne riešenia, pilotné projekty a rôzne ďalšie iniciatívy.

TABUĽKA Č. 17

17. Aké formy riešenia lokálnej zamestnanosti poznáte?

	Obec	Mesto	Spolu
VPP	52	10	62
MOS	78	11	89
iné	1	1	2

V otázke zameranej na im známe formy riešenia nezamestnanosti volení predstavitelia samospráv menujú len verejnoprospešné práce (VPP) realizované v nedávnej minulosti a malé obecné služby (MOS), ktoré poznáme zo súčasnosti. Len dvaja respondenti označili aj iné formy ako už vyššie menované. Z odpovedí usudzujeme, že volení predstavitelia sa aktívne nevenujú zbieraniu informácii, skúsenosti alebo riešení lokálnej zamestnanosti realizovaných v iných regiónoch, či už na Slovensku alebo v zahraničí.

TABUĽKA Č. 18			
18. Ako pomáha koncepcia MOS rozvoju zamestnanosti všeobecne v obci?			
	Obec	Mesto	Spolu
Zabezpečujú lacnú pracovnú silu	40	3	43
Zabezpečujú čistotu v obci	61	11	72
Zabezpečujú zlacnenie samosprávnych povinností	10	1	11
Zabezpečujú zlacnenie investícií	33	1	34
Iné	21	0	21

Na základe odpovedí na otázku č. 18 získavame prehľad o aktuálnom napomáhaní malých obecných služieb (100 %-ne financovaných zo zdrojov EÚ a štátneho rozpočtu) k rozvoju zamestnanosti na miestnej úrovni. 43 % respondentov pokladá za prínos programu lacnú pracovnú silu, 72 % oceňuje zabezpečovanie čistoty v obci, 11 % hodnotí pozitívne zabezpečovanie údržby obecných zariadení a 34 % využíva drobné obecné služby na zlacnenie investícií. Všeobecne je tento nástroj prospešný pri riešení samosprávnych funkcií, avšak priamo nerieši nezamestnanosť. Čiastočne a nepriamo program pomáha pri zvyšovaní pracovných zručností, pracovných návykov a pod.

TABUĽKA Č. 19			
19. Pred dvoma rokmi mohli obce začať zamestnávať nezamestnaných prostredníctvom verejnoprospešných prác (VPP). Skúste porovnať tento nástroj s MOS.			
	Obec	Mesto	Spolu
VPP boli lepšie	69	4	73
Existovali páky na motivovanie, nakoľko to bol klasický pracovný pomer	7	7	14
Iné	12	1	13

Odpovede na túto otázku ponúkli porovnanie verejnoprospešných prác využívaných v predchádzajúcich rokoch a malých obecných služieb používaných v súčasnosti. Odpovede hovoria jasne v prospech verejnoprospešných prác a to v pomere asi 5 : 1. Len 13 % respondentov je spokojných s obidvomi nástrojmi. Keďže pracovníci verejnoprospešných prác v minulosti pracovali na klasický pracovný pomer, existovali lepšie páky na dosiahnutie pracovnej morálky a celkového efektu vykonaných prác, ako aj väčšej finančnej motivácie. Toto boli hlavné dôvody preferovania tohto nástroja.

TABUĽKA Č. 20			
20. Ak zaniknú MOS, obce nebudú môcť vykonávať práce vo verejnom záujme. S výrokom:			
	Obec	Mesto	Spolu
Súhlasím	88	12	100
Čiastočne súhlasím	0	0	0
Neviem	0	0	0
Čiastočne nesúhlasím	0	0	0
nesúhlasím	0	0	0

Všetci oslovení respondenti súhlasia, že ak zaniknú malé obecné služby, obce nebudú mať zdroje na pokrytie prác vo verejnom záujme. Ak štát program prestane organizovať a finančne zabezpečovať, obce samotné vo výkone verejnoprospešných prác nebudú pokračovať.

TABUĽKA Č. 21			
21. Vedeli by ste z obecného rozpočtu, alebo iných zdrojov zabezpečiť financovanie VPP?			
	Obec	Mesto	Spolu
áno	0	0	0
nie	86	12	98
neviem	2	0	2

Na otázku o financovaní verejnoprospešných prác z obecného rozpočtu primátori a starostovia odpovedajú pomerne zhodne, že si to nevedia predstaviť.

V tejto otázke sme sa pýtali starostov a primátorov na 5 oblastí priorit obce. Inštruovali sme ich, aby tieto priority zapísali postupne od najdôležitejšej po najmenej dôležitú. Odpovede sme obodovali tak, že priority na 1. mieste sme dali 5 bodov, priority na 2. mieste 4 body a takto zostupne až po posledné miesto.

TABUĽKA Č. 22		
22. Uveďte 5 oblastí priorit Vašej obce:		
	Obec-Mesto	V%
Nezamestnanosť	458	30,5
Infraštruktúra	406	27
Bývanie	299	20
Životné prostredie	183	12
Iné	158	10,5

Ako prvá skončila oblasť nezamestnanosti, ktorá získala 458 bodov čo je asi 30,5 % z možných bodov. Druhá v poradí bola infraštruktúra obcí a miest s 27 percentami bodov, tretie v poradí bolo bývanie s 20 % bodov, v poradí štvrtou prioritou bolo životné prostredie s 12 % a do skupiny na piatom mieste sme zaradili všetky odpovede, ktoré boli rôzne a predstavovali celé spektrum oblastí rozvoja samospráv. Priority v tejto skupine získali spolu 10,5 % bodov.

Pri bližšom pohľade na odpovede zástupcov miest v porovnaní s odpoveďami zástupcov obcí sme zistili, že sa odpovede do veľkej miery zhodujú, preto môžeme konštatovať, že riešenie nezamestnanosti je prioritou pre všetky samosprávy v danom regióne. Tu si dovoľíme upozorniť na odpovede na jednu z predchádzajúcich otázok, kde na otázku kto má riešiť nezamestnanosť, zástupcovia samospráv zhodne tvrdia, že štát.

TABUĽKA Č. 23

23. Realizovali ste, resp. realizujete vo Vašej obci (meste) projekt zameraný na znižovanie nezamestnanosti?

	Obec	Mesto	Spolu
Áno	8	2	10
Nie	80	10	90
Neviem	0	0	0

V predchádzajúcej otázke sme sa dozvedeli, že starostovia nezamestnanosť pokladajú za prioritnú oblasť, avšak podľa odpovedí na otázku číslo 23 len 10 % starostov a primátorov realizovalo, alebo realizuje projekt zameraný na znižovanie nezamestnanosti, kým 90 % takýto projekt nerealizovalo a ani nerealizuje. Pomer kladných a záporných odpovedí obcí a miest v odpovediach na túto otázku je pomerne rovnaký, čo je neočakávané, keďže mestá majú lepšie kapacity na prípravu a realizáciu projektov.

TABUĽKA Č. 24

24. Na rozvoj zamestnanosti existujú návratné i nenávratné finančné zdroje. Viete kde a ako ich získať?

	Obec	Mesto	Spolu
Áno	50	12	62
Nie	38	0	38

Len 10 % samospráv realizuje, resp. realizovalo projekty zamerané na znižovanie nezamestnanosti (tabuľka 23), avšak na otázku týkajúcu sa možnosti získania finančných zdrojov na rozvoj zamestnanosti respondenti v 62 % uviedli, že tieto možnosti poznajú. V prípade miest to bolo až 100 %. Informačná základňa miest je výborná, obce sú na tom horšie, len 60 % obcí odpovedalo kladne.

TABUĽKA Č. 25

25. Využívate, alebo ste využívali návratné alebo nenávratné finančné zdroje na rozvoj zamestnanosti?

	Obec	Mesto	Spolu
Áno	10	3	13
Nie	78	9	87

V otázke nadväzujúcej na predchádzajúcu a zameranú v tomto prípade nie na znalosť, ale na reálne využívanie možností zdrojov na rozvoj zamestnanosti, len 13 % zástupcov samospráv odpovedalo, že tieto zdroje využívali. Toto číslo je vzhľadom k možnostiam, aké má znevýhodnený región Spiš, malé a preto musíme hľadať dôvody nevyužívania zdrojov na rozvoj zamestnanosti.

TABUĽKA Č. 26

26. Ak ste uviedli nie, uveďte prečo? Vyberte len jednu možnosť.

	Obec	Mesto	Spolu
Systém získavania a manažovania je náročný	46	0	46
Veľa projektov – málo financií	14	3	17
Nie sú kapacity na prípravu projektu	15	3	18
Mám iné, dôležitejšie povinnosti	13	3	16

S predchádzajúcimi otázkami súvisí aj otázka č. 26, kde sme zisťovali, prečo samosprávy nevyužívajú návratné a nenávratné finančné zdroje na riešenie nezamestnanosti. Respondenti často uvádzali, že systém získavania a manažovania prostriedkov je náročný (46 %). 17 % respondentov uviedlo, že systém je vzhľadom k vysokému počtu podaných projektov a malému objemu finančných zdrojov neefektívny. 16 % respondentov uviedlo, že má dôležitejšie povinnosti ako venovať sa získavaniu zdrojov na uvedený účel, a 18 % respondentov uviedlo, že nedisponuje kapacitami na prípravu takýchto projektov. Ako vyplýva zo súčtu odpovedí, 3 % z opýtaných sa k poslednej otázke nevyjadrili.

6.2 Živnosť a koncesia

Živnosť je sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku a za podmienok ustanovených zákonom.

Problematika živnostenského podnikania je upravená v zákone č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“).

Živnosť môže prevádzkovať fyzická alebo právnická osoba, ak splní podmienky ustanovené zákonom. Zákon neobsahuje zoznam činností, ktoré sa považujú za živnosť, ale naopak, definuje tie, ktoré živnosťou nie sú (§ 3 zákona). Osobitnou kapitolou sú činnosti spojené s prenájomom nehnuteľností (§ 4 zákona). Prenájom nehnuteľností, bytových a nebytových priestorov je živnosťou, pokiaľ sa popri prenájme poskytujú aj iné než základné služby spojené s prenájomom. Prevádzkovanie garáží alebo odstavných plôch pre motorové vozidlá je živnosťou, ak sú splnené podmienky podľa odseku 1, alebo ak garáže, prípadne odstavné plochy, slúžia na umiestnenie najmenej piatich vozidiel patriacich iným osobám než majiteľovi alebo nájomcovi nehnuteľnosti.

Prevádzkovanie živnosti

Všeobecné podmienky (§ 6 zákona):

- Vek 18 rokov,
- Spôsobilosť na právne úkony,
- Bezúhonnosť.

U právnickej osoby musí všeobecné podmienky spĺňať fyzická osoba alebo osoby, ktoré sú jej štatutárnym orgánom.

Osobitné podmienky (§ 7 zákona):

- Odborná alebo iná spôsobilosť podľa tohto zákona alebo osobitných predpisov, ak ju tento zákon vyžaduje. U právnickej osoby musí osobitné podmienky spĺňať jej zodpovedný zástupca (viď nižšie), ak tento zákon neustanovuje inak.

Osobitná odborná spôsobilosť (§ 7a zákona)

Rozumie sa ňou súhrn teoretických vedomostí, praktických schopností a ovládanie technických alebo technologických postupov, ktoré musí spĺňať každý, kto vykonáva živnosti uvedené v prílohe zákona č. 4.

Osobitnú odbornú spôsobilosť spĺňa ten, kto spĺňa odbornú spôsobilosť alebo nasledovné podmienky vzdelania:

- Disponuje výučným listom alebo iným dokladom o riadnom ukončení učebného odboru alebo študijného odboru a dokladom o vykonaní najmenej trojročnej praxe v odbore alebo
- Výučným listom alebo iným dokladom o riadnom ukončení príbuzného odboru a dokladom o vykonaní najmenej trojročnej praxe v odbore alebo príbuznom odbore, alebo
- Vysvedčením o maturitnej skúške na strednej odbornej škole alebo na strednom odbornom učilišti alebo na gymnáziu s predmetmi odbornej výchovy alebo na nadstavbovom štúdiu v rovnakom odbore a dokladom o vykonaní najmenej dvojročnej praxe v odbore, prípadne v príbuznom odbore alebo
- Dokladom o ukončení strednej školy, ak nejde o prípady uvedené v predchádzajúcich bodoch a osvedčením o získanom vzdelaní pre príslušnú živnosť v akreditovanej vzdelávacej ustanovizni a dokladom o najmenej trojročnej praxi v odbore, prípadne príbuznom odbore alebo
- Diplomom o absolvovaní vysokej školy v príslušnom odbore a dokladom o vykonaní najmenej jedno-ročnej praxe v odbore, prípadne príbuznom odbore.

Osobitnú odbornú spôsobilosť spĺňa aj ten, ktorý nadobudol osvedčenie o získanom vzdelaní v akreditovanej vzdelávacej ustanovizni a osvedčenie o vykonaní kvalifikačnej skúšky pred skúšobnou komisiou.

Živnostenské oprávnenie (§ 10 zákona)

Živnostenské oprávnenie (t. j. oprávnenie prevádzkovať živnosť) vzniká právnickým osobám už zapísaným do obchodného registra, právnickým osobám, ktoré sa do obchodného registra nezapisujú, a fyzickým osobám:

- *Pri ohlasovacích živnostiach* dňom ohlásenia, alebo pokiaľ je v ohlásení uvedený neskorší deň začatia živnosti, týmto dňom, za deň ohlásenia sa považuje deň, ktorým má ohlásenie všetky zákonné náležitosti,
- *Pri koncesovaných živnostiach* dňom doručenia koncesnej listiny.

Preukazom živnostenského oprávnenia je:

- Živnostenský list osvedčujúci splnenie podmienok ustanovených zákonom na prevádzkovanie ohlasovacích živností do vydania živnostenského listu rovnopis ohlásenia s preukázaným doručením,
- Koncesná listina, ktorou bola udelená koncesia,
- Výpis zo živnostenského registra.

Týmito dokladmi sa podnikateľ preukazuje.

Rozsah živnostenského oprávnenia

Podľa § 28 zákona, rozsah živnostenského oprávnenia sa posudzuje podľa obsahu živnostenského listu alebo koncesnej listiny s prihliadnutím na ustanovenia tejto časti. Živnostenské oprávnenie zahŕňa aj oprávnenie na cestnú dopravu nákladu a osôb súvisiacu s vykonávaním živnosti.

Zodpovedný zástupca

Ak je podnikateľom právnická osoba, je povinná ustanoviť zodpovedného zástupcu, ak prevádzkuje remeselnú, viazanú alebo koncesovanú živnosť. Zodpovedný zástupca musí spĺňať všeobecné i osobitné

podmienky prevádzkovania živnosti a musí mať bydlisko na území SR. Zodpovedným zástupcom právnickej osoby nemôže byť člen dozornej rady, prípadne iného kontrolného orgánu tejto právnickej osoby. Zodpovedným zástupcom fyzickej ani právnickej osoby nemôže byť osoba, ktorej bolo zrušené živnostenské oprávnenie a to počas troch rokov od právoplatnosti rozhodnutia o zrušení živnostenského oprávnenia. Funkciu zodpovedného zástupcu nemožno vykonávať vo viacerých ako v jednej prevádzkarni. V opodstatnených prípadoch môže živnostenský úrad povoliť výnimku.

Ako začať a čo potrebujem?

Prvotné rozhodnutie „Začnem podnikat“ je len prvým krokom na ceste, ktorú je potrebné absolvovať k tomu, aby tento cieľ bol zrealizovaný pri splnení všetkých zákonných predpokladov.

1. *krok:* Prvým krokom by malo byť rozhodnutie, v akej oblasti budeme podnikat – ide o voľbu *predmetu podnikania*.
2. *krok:* Keď máte určitú predstavu o tom, v akých predmetoch chcete podnikat, je potrebné si preveriť, či potrebujete *splniť určité predpoklady* (vzdelanie, prax a pod.) na výkon zvolenej živnosti. Viac sa dozviete v nasledovnej časti *Druhy živností*. Informácie vám tiež poskytnú na príslušnom obvodnom úrade (odbor živnostenského podnikania).
3. *krok:* Na vydanie živnosti budete potrebovať výpis z registra trestov, nie starší ako 3 mesiace. Takisto budete musieť *preukázať vzťah (vlastnícky alebo nájomný) k nehnuteľnosti*, v ktorej budete mať miesto podnikania (prípadne prevádzkarne) – tento vzťah sa preukazuje Listom vlastníctva (ak ste vlastníkom) alebo nájomnou zmluvou (príp. zmluvou o budúcej zmluve, predmetom ktorej bude nájom priestorov). Akceptovanou formou je tiež písomný súhlas vlastníka nehnuteľnosti, že v nej budete prevádzkovať živnosť. Ak sa na prevádzkovanie živnosti vyžadujú *osobitné osvedčenia*, musíte predložiť aj tie (napr. vysokoškolský diplom).
4. *krok:* Ďalším krokom je samostatné *vybavenie* živnostenského oprávnenia.
5. *krok:* Keď máte splnené povinnosti voči obvodnému úradu, musíte sa registrovať *u príslušného správcu dane*. Viac sa dozviete v časti *Registračná a oznamovacia povinnosť daňových subjektov*.

Druhy živností

Právnu úpravu jednotlivých druhov živností obsahuje zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon)

Rozoznávame dva základné druhy živností:

- Ohlasovacie živnosti,
- Koncesované živnosti.

Ohlasovacie živnosti

Rozlišujeme ohlasovacie živnosti:

- remeselné,
- viazané,
- voľné.

Remeselné živnosti sú uvedené v prílohe č. 1 zákona.

Podmienkou ich prevádzkovania je odborná spôsobilosť získaná vyučením v odbore. Sú nimi:

1. zámočníctvo,
2. nástrojárstvo,
3. kovoobrábanie,
4. galvanizácia kovov,
5. maltovanie,

6. opravy pracovných strojov,
7. opravy cestných motorových vozidiel,
8. opravy karosérií,
9. výroba a opravy protetických výrobkov,
10. výroby a opravy ortopedickej obuvi, h
11. hodinárstvo,
12. kamenárstvo,
13. mäsiarstvo a údenárstvo,
14. výroba piva a sladů,
15. výroby mliečnych výrobkov,
16. výroba pekárskych a cukrárskych výrobkov,
17. kožušníctvo,
18. stolárstvo,
19. zlatníctvo a klenotníctvo,
20. polygrafická výroba,
21. murárstvo,
22. tesárstvo,
23. pokrývačstvo,
24. klampiarstvo,
25. izolatérstvo,
26. vodoinštalatérstvo a kúrenárstvo,
27. inštalácia a opravy chladiareských zariadení,
28. etektroinštalatérstvo,
29. plynoinštalatérstvo,
30. holičstvo a kaderníctvo,
31. kozmetické služby,
32. pohostinská činnosť.

Odborná spôsobilosť sa preukazuje výučným listom alebo iným dokladom o riadnom ukončení učebného odboru alebo študijného odboru a dokladom o vykonaní najmenej trojročnej praxe v odbore. Praxou v odbore sa rozumie aj základná (náhradná) služby v ozbrojených silách alebo civilná služba, ak sa počas nej pravidelne vykonávali práce, ktoré sú predmetom príslušnej remeselnej živnosti. Dokladom o výkone prác je písomné potvrdenie vydané príslušným orgánom ozbrojených síl alebo organizáciou, kde občan vykonával civilnú službu.

Doklady o odbornej spôsobilosti sa pre potreby tohto zákona *nahrádzajú*:

- výučným listom alebo iným dokladom o riadnom ukončení príbuzného odboru a dokladom o vykonaní najmenej 3-ročnej praxe v odbore alebo príbuznom odbore, alebo
- vysvedčením o maturitnej skúške na strednej odbornej škole alebo na strednom odbornom učilišti alebo na gymnáziu s predmetmi odbornej výchovy alebo na nadstavbovom štúdiu v rovnakom odbore a dokladom o vykonaní najmenej dvojročnej praxe v odbore, prípadne v príbuznom odbore alebo
- dokladom o ukončení strednej školy, ak nejde o prípady uvedené v predchádzajúcich bodoch a osvedčením o získanom vzdelaní pre príslušnú živnosť v akreditovanej vzdelávacej ustanovizni a dokladom o najmenej trojročnej praxe v odbore, prípadne príbuznom odbore alebo
- diplomom o absolvovaní vysokej školy v príslušnom odbore a dokladom o vykonaní najmenej jedno-ročnej praxe v odbore, prípadne príbuznom odbore alebo
- príslušným dokladom o vzdelaní alebo osvedčením o získanom vzdelaní v akreditovanej vzdelávacej ustanovizni a osvedčením o vykonaní kvalifikačnej skúšky pred skúšobnou komisiou.

Tieto živnosti sa pri splnení určitých podmienok smú prevádzkovať na základe ohlásenia.

Viazané živnosti sú uvedené v prílohe č. 2 zákona.

Podmienkou ich prevádzkovania je odborná spôsobilosť získaná inak. Sú nimi napr.:

- výroba, montáž, opravy a rekonštrukcie vyhradených tlakových, zdvíhacích a plynových zariadení a vykonávanie revízií a skúšok týchto zariadení,
- revízia vyhradených elektrických zariadení
- opravy a údržba kancelárskych elektrických strojov a prístrojov a elektrických strojov a prístrojov pre domácnosť,
- očná optika,
- projektovanie stavieb,
- uskutočňovanie stavieb a ich zmien,
- výkon činnosti stavbyvedúceho,
- výkon činnosti stavebného dozoru,
- letecká škola,
- vyučovanie v odbore cudzích jazykov,
- vyučovanie v odbore umenia,
- čistenie a kontrola komínov,
- technik požiarnej ochrany a špecialista požiarnej ochrany,
- geodetické a kartografické činnosti,
- vykonávanie ohňostrojových prác,
- predaj pyrotechnických predmetov tried II a III a podtriedy T₁,
- prevádzkovanie cestovnej kancelárie,
- prevádzkovanie cestovnej agentúry,
- sprievodca cestovného ruchu,
- masérské služby,
- ubytovacie služby v ubytovacích zariadeniach s prevádzkovaním pohostinských činností,
- prevádzka malých plavidiel,
- činnosť autorizovanej osoby,
- verejné obstarávanie,
- inseminácia,
- pedikúra,
- realitná činnosť,
- bezpečnostno-technické služby.

Odborná spôsobilosť pre viazané živnosti je upravená osobitnými predpismi uvedenými v prílohe č. 2 zákona alebo ustanovená touto prílohou.

Voľné živnosti sú živnosti, ktoré nie sú uvedené v prílohách č. 1 až 3 zákona. V praxi to znamená, že pre ne nie je ako podmienka prevádzkovania ustanovená žiadna odborná spôsobilosť.

Koncesované živnosti (§ 26 – 27 zákona)

Tieto živnosti sa smú prevádzkovať na základe koncesie. Ich výpočet obsahuje príloha č. 3 zákona. Sú nimi napr.:

- vývoj a výroba zbraní a streliva,
- opravy, úpravy, ničenie, znehodnocovanie alebo výroba rezu zbraní,
- nákup, predaj, prenájom alebo úschova zbraní a streliva,
- preprava zbraní a streliva,
- výskum, vývoj, výroba a spracovanie výbušnín,

- prevádzkovanie pohrebísk,
- zmenárne,
- cestná motorová doprava,
- zasielateľstvo,
- veterinárna asanácia,
- poskytovanie technických služieb na ochranu majetku a osôb,
- organizovanie dobrovoľných dražieb.

Odborná spôsobilosť a ďalšie podmienky.

Odborná spôsobilosť pre koncesované živnosti je upravená osobitnými predpismi uvedenými v prílohe č. 3 zákona alebo ustanovená touto prílohou.

Osobitnou podmienkou prevádzkovania koncesovanej živnosti je aj spoľahlivosť, ktorá sa posudzuje vo vzťahu k predmetu podnikania so zreteľom na ochranu života, zdravia, majetkových a iných práv osôb a verejných záujmov.

Živnostenský úrad môže podnikateľovi uložiť podmienky prevádzkovania živnosti. Najmä je oprávnený vymedziť prevádzkovanie živnosti určitým územím z dôvodu verejného záujmu, prípadne udeliť koncesiu na dobu určitú.

Právnická osoba

Kto hodlá prevádzkovať ohlasovaciu živnosť, je povinný to ohlásiť živnostenskému úradu. Kto hodlá prevádzkovať koncesovanú živnosť, je povinný požiadať živnostenský úrad o vydanie koncesie.

Uvedenú problematiku riešia ustanovenia § 45 a nasl. zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov.

Živnostenský list (§ 45 zákona)

Kto hodlá prevádzkovať ohlasovaciu živnosť, je povinný to ohlásiť živnostenskému úradu miestne príslušnému podľa sídla právnickej osoby.

V ohlásení sa uvedie:

- obchodné meno, sídlo, právna forma, ako aj meno a bydlisko osoby alebo osôb, ktoré sú jej štatutárnym orgánom, spôsob, akým budú za právnickú osobu konať, a osobné údaje zodpovedného zástupcu,
- identifikačné číslo,
- predmet podnikania,
- prevádzkarne, ak sú zriadené,
- dobu ukončenia podnikania, pokiaľ zamýšľa prevádzkovať živnosť po dobu určitú,
- deň začatia živnosti, ak ide o právnickú osobu už zapísanú do obchodného registra a ak zamýšľa prevádzkovať živnosť neskorším dňom ako dňom ohlásenia.

V ohlásení sa uvedú aj osobné údaje ustanoveného zodpovedného zástupcu (ak majú povinnosť ustanoviť ho). Zakladatelia alebo iné osoby a orgány pripoja doklad o tom, že právnická osoba bola založená (zriadená).

Právnická osoba ďalej:

- preukáže pri ohlasovacej remeselnej alebo viazanej živnosti odbornú spôsobilosť jej zodpovedného zástupcu, alebo preukáže odbornú spôsobilosť podnikateľa,
- pripoji k ohláseniu výpis z registra trestov osôb, ktoré sú jej štatutárnym orgánom
- pripoji k ohláseniu výpis z registra trestov zodpovedného zástupcu, ak je ustanovený
- preukáže oprávnenie užívať nehnuteľnosť, v ktorej je zriadená prevádzkareň alebo sídlo

- pripojí vyhlásenie zodpovedného zástupcu o tom, že nie je členom dozornej rady (alebo iného kontrolného orgánu) tejto právnickej osoby, a o tom, že nemá súdom alebo správnym orgánom určený zákaz činnosti týkajúci sa prevádzkovania živnosti,
- pripojí súhlas zodpovedného zástupcu s ustanovením do funkcie,
- pripojí vyhlásenie, že prevádzkovať živnosť mu neobmedzujú alebo nevylučujú osobitné zákony, na jeho majetok nebol ukončený konkurz, po dobu troch rokov po ukončení konkurzu alebo po opätovnom potvrdení núteného vyrovnania, nie však skôr ako po jednom roku od vyrovnania jej záväzkov, ktoré sa viažu ku konkurzu podľa právoplatného rozvrhového uznesenia súdu (ak podnikateľ spôsobil konkurz alebo nútené vyrovnanie úmyselne, môže prevádzkovať živnosť najskôr po piatich rokoch od úplného vysporiadania jeho záväzkov, ktoré sa viažu ku konkurzu podľa právoplatného rozvrhového uznesenia súdu); to isté platí aj v prípade, ak sa v uvedenej dobe navrhlo vyhlásenie konkurzu, návrh sa však zamietol pre nedostatok majetku; podnikateľ taktiež predkladá vyhlásenie o tom, že mu súd alebo správny orgán neuložil zákaz činnosti týkajúci sa prevádzkovania živnosti, ktorý by trval.

Náležitostou ohlásenia živnosti je aj úhrada správneho poplatku podľa osobitného predpisu – zákona č. 145/1995 Z.z. o správnych poplatkoch v plnom znení. Za vydanie živnostenského listu sa platí 1 000 Sk kolok.

Koncesná listina

Kto hodlá prevádzkovať koncesovanú živnosť, je povinný požiadať o vydanie koncesie miestne príslušný živnostenský úrad. Príslušnosť úradu sa riadi obdobne ako u ohlasovacích živností.

Pre náležitosti žiadosti o koncesiu platia obdobne ustanovenia uvedené u ohlasovacích živností.

Ak sú na prevádzkovanie živnosti ustanovené podmienky odbornej spôsobilosti, preukáže odbornú spôsobilosť zodpovedného zástupcu netreba ustanoviť v prípade, ak podľa osobitného predpisu možno odbornú alebo inú spôsobilosť preukázať iba dokladom vydaným na meno podnikateľa.

Aj pri žiadosti o vydanie koncesnej listiny je podmienkou úhrada správneho poplatku podľa osobitného predpisu – zákona č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch v platnom znení. Za vydanie koncesnej listiny sa platí 2 000 Sk kolok.

Kde požiadať o vydanie živnostenského listu

Živnostenskú agendu majú na starosti obvodné úrady.

Živnostenský zákon rozoznáva u fyzických osôb tri adresy. Sú to:

- adresa trvalého bydliska
- adresa miesta podnikania
- adresa prevádzky.

Adresa trvalého bydliska je zapísaná v občianskom preukaze a môže byť len jedna.

Adresa miesta podnikania je adresa, na ktorej podnikateľ bude vybavovať agendu súvisiacu so živnosťou (ide zväčša o kanceláriu, teda miesto, kde bude prijímať poštu, vybavovať svoje písomné materiály, účtovníctvo a podobne). Rozumie sa ňou kontaktná adresa podnikateľa. Táto tiež môže byť iba jedna. Samozrejme, že táto adresa môže, ale nemusí byť totožná s adresou trvalého bydliska.

Poslednou uvedenou adresou je *adresa prevádzky*. Týchto adries môže byť viac a to v celej Slovenskej republike.

Pokiaľ sa týka právnických osôb, tak u týchto sa rozlišujú dve adresy:

- adresa sídla
- adresa prevádzky.

Sídlo je, obdobne ako u fyzickej osoby, adresa, kde právnická osoba sídli, kde prijíma poštu, vybavuje svoje písomné materiály, účtovníctvo a podobne, teda kontaktná adresa.

Pre adresu prevádzky či prevádzok platí to isté ako pri fyzickej osobe.
Ešte pre úplnosť je potrebné upozorniť, že žiadna adresa, nemôže byť uvedená ako P. O. BOX.

Živnostenský úrad

Štátnu správu v živnostenskom podnikaní vykonávajú:

- Živnostenské úrady, ktorými sú obvodné úrady a krajské úrady,
- Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky.

Obvodný úrad vykonáva pôsobnosť živnostenského úradu v prvom stupni a vedie v informačnom systéme evidenciu podnikateľov, ktorým vydal doklady o živnostenskom oprávnení.

V praxi to znamená, že záujemca o vykonávanie živnosti sa dostáva pri ohlásení, resp. žiadosti o vydanie koncesie, do kontaktu s obvodným úradom, miestne príslušným podľa sídla právnickej osoby alebo bydliska fyzickej osoby.

Kto teda hodlá podnikáť, je povinný ohlásiť začiatok prevádzkovania živnosti, či požiadať o vydanie koncesnej listiny, živnostenský úrad miestne príslušný podľa sídla podnikateľa alebo bydliska.

Na základe živnostenského oprávnenia možno živnosť prevádzkovať aj v neskôr zriadených prevádzkach. Podnikateľ oznámi túto skutočnosť najneskôr v deň jej zriadenia príslušnému živnostenskému úradu. Ak je prevádzka zriadená v územnom obvode iného než príslušného živnostenského úradu, oznámi podnikateľ jej zriadenie v rovnakej lehote aj tomuto živnostenskému úradu.

Vydanie živnostenského listu

Ak živnostenský úrad zistí, že ohlásenie má predpísané náležitosti a podnikateľ spĺňa podmienky ustanovené zákonom, vydá najneskôr do 7 dní odo dňa, keď sa mu ohlásenie živnosti doručilo, živnostenský list.

Vydanie koncesnej listiny

Živnostenský úrad rozhodne o žiadosti do 30 dní odo dňa podania žiadosti.

Prevádzka

Prevádzkou je priestor, kde sa živnosť prevádzkuje. V prevádzke musí byť úradom k dispozícii inšpekčná kniha. Problematiku upravuje § 17 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov. Prevádzkou sa rozumie priestor, v ktorom sa prevádzkuje živnosť.

Nie je ním priestor súvisiaci s prevádzkovaním živnosti ani technické a technologické zariadenie určené na prevádzkovanie živnosti alebo súvisiace s prevádzkovaním živnosti.

Za priestory súvisiace s prevádzkovaním živnosti sa považujú najmä:

- Priestor určený na uskladnenie surovín a tovaru podnikateľa,
- Stanovišťa, odstavné plochy pre motorové vozidlá, garáže a priestory určené na zabezpečovanie údržby a technickú kontrolu vozidiel,
- Miesto podnikania fyzickej osoby, sídlo právnickej osoby,
- Výstavné priestory a vzorkové predajne,
- Priestor na prijímanie zákaziek alebo tovaru a na jeho vydávanie.

Za technické a technologické zariadenia určené na prevádzkovanie živnosti alebo súvisiace s prevádzkovaním živnosti sa považujú najmä:

- Stánky, pulty a prenosné predajné zariadenia na trhovách miestach, ak sa na ich zriadenie nevyžaduje stavebné povolenie podľa osobitného predpisu,
- Zariadenie a priestor na poskytovanie ľudovej technickej zábavy; ľudovou technickou zábavou sa na účely tohto zákona rozumie najmä prevádzkovanie kolotočov, hojdačiek, zábavných strelníc a iných

- podobných technických prostriedkov na hromadnú zábavu,
- Vozidlá cestnej motorovej dopravy a ich prípojné vozidlá, ktoré slúžia na prevádzkovanie živnosti,
- Pojazdné predajne,
- Zariadenia na poskytovanie reklamy,
- Predajné automaty.

V praxi býva problematickou otázka, či sídlo (resp. miesto podnikania) môže byť súčasne prevádzkou a či je nutné prevádzku vždy zriadiť. Veľmi často vystupuje táto otázka napr. v prípade, ak drobný živnostník má sídlo v byte. Na prvú otázku je potrebné odpovedať kladne (ak sú sídlo a miesto, kde sa bude živnosť prevádzkovať, totožné). Rozhodujúcou pre posúdenie druhej otázky (či je potrebné vždy zriaďovať prevádzkareň) býva skutočnosť, aký charakter má tá – ktorá živnosť. V prípade živnosti, pri ktorých dochádza k výrobe, manipulácii s tovarom a pod., živnostenské úrady jednoznačne vyžadujú zriadenie prevádzky. Jednoznačný výklad však už nepanuje napr. v prípade drobných sekretárskych prác. Je vhodné túto otázku, vzhľadom k rozdielnemu výkladu, vopred konzultovať s miestne príslušným živnostenským úradom (podľa miesta prevádzky). Vzhľadom k pomerne nízkemu poplatku za ohlásenie prevádzky (vrátane inšpekčnej knihy), odporúčame túto radšej zriadiť.

Združenou prevádzkou sa na účely tohto zákona rozumie trvalo zriadený, spravidla uzavretý priestor, v ktorom sa prevádzkuje výrobná živnosť zahŕňajúca súbor činností spĺňajúcich znaky samostatných živností v prípade, ak pracovný, technický alebo technologický postup prác nadväzuje na seba alebo inak spolu súvisí pri výrobe finálneho produktu.

V každej prevádzke a na trhovom mieste musí byť (podľa § 30 zákona) inšpekčná kniha autorizovaná živnostenským úradom, do ktorej kontrolné, inšpekčné a dozorné orgány vykonávajú záznamy a zapisujú prípadné zistenia a prijaté opatrenia. Platí to aj v prípade, ak podnikateľ zriadi združenú prevádzku alebo viac prevádzok v priestoroch, ktoré majú spoločné súpisné číslo a orientačné číslo. V prípade, že podnikateľ túto inšpekčnú knihu nemá, môže mu živnostenský úrad udeliť pokutu až do výšky 20 000 Sk (podľa § 65 a ods. 3 písm. d).

Na autorizáciu inšpekčnej knihy je potrebný kolok v hodnote 50 Sk.

Označenie prevádzky

Podnikateľ je povinný prevádzku označiť. Spôsob označenia prevádzky určujú osobitné predpisy – Obchodný zákonník (zákon č. 513/1991 Zb.) a zákon číslo 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov. Podľa Obchodného zákonníka musí byť prevádzka označená obchodným menom podnikateľa, ku ktorému sa môže pripojiť názov prevádzky alebo iné rozlišujúce označenie. Podľa zákona o ochrane spotrebiteľa na vhodnom a trvale viditeľnom mieste prevádzke musí byť uvedené:

- Obchodné meno a sídlo
- Meno a priezvisko osoby zodpovednej za činnosť prevádzky
- Prevádzková doba určená pre spotrebiteľa
- Kategória, skupina a trieda pohostinských prevádzok a ubytovacích zariadení

Pri dočasnom uzavretí prevádzky je predávajúci povinný na miesta, kde je uvedený prevádzkový čas pre spotrebiteľa, označiť začiatok a koniec dočasného uzavretia, a to najneskôr 24 hodín pred dočasným uzavretím prevádzky za predpokladu, že prevádzka bude uzavretá dlhšie ako 1 deň. Pri zrušení prevádzky je predávajúci povinný písomne informovať najneskôr 7 dní pred zrušením prevádzky miestne príslušný živnostenský úrad a obec o tom, kto a kde je povinný vyrovnať prípadné záväzky.

Ustanovenia o označovaní prevádzky sa primerane vzťahujú aj na združené prevádzky, na priestory súvisiace s prevádzkovaním živnosti a na technické a technologické zariadenia určené na prevádzkovanie živnosti alebo súvisiace s prevádzkovaním živnosti.

Zrušenie prevádzky

Zrušenie prevádzky je podnikateľ povinný oznámiť príslušnému živnostenskému úradu do 15 dní od zrušenia. Ak je prevádzka zriadená v územnom obvode iného než príslušného živnostenského úradu, oznámi podnikateľ jej zrušenie v rovnakej lehote aj tomuto živnostenskému úradu.

Za nesplnenie tejto povinnosti hrozí podnikateľovi podľa § 65a zákona pokuta až 20 000 Sk.

Ustanovenia o oznamovaní zriaďovania a zrušovania prevádzky sa vzťahujú aj na združené prevádzky a na priestory súvisiace s prevádzkovaním živnosti.

6.3 Spoločnosť s ručením obmedzeným

Základné ustanovenia

(1) *Spoločnosť s ručením obmedzeným je spoločnosť, ktorej základné imanie tvoria vopred určené vklady spoločníkov.*

Spoločnosť s ručením obmedzeným je právnická osoba, ktorej základné imanie tvoria vopred určené vklady spoločníkov. *Spoločnosť s ručením obmedzeným sa zaraďuje medzi kapitálové spoločnosti*, pretože Základnou povinnosťou spoločníkov nie je osobná účasť na podnikaní spoločnosti, ale povinnosť vnieť určitý kapitál (peňažný či nepeňažný), ďalej to, že veritelia sa môžu zásadne uspokojovať len z majetku spoločnosti a spoločníci sú postihnutelní len v obmedzenom rozsahu, alebo sú vôbec osobne majetkovo nepostihnutelní.

Spoločnosť s ručením obmedzeným však nie je rýdzo kapitálová spoločnosť, ale sa v nej prejavujú črty osobných spoločností. Medzi črty osobných spoločností pri spoločnosti s ručením obmedzeným podľa jej úpravy v Obchodnom zákonníku možno zahrnúť:

- podiel spoločnosti nie je stelesnený v cennom papieri (akcii), a preto je jeho účasť v spoločnosti prenositeľná len obmedzene, spravidla iba so súhlasom najvyššieho orgánu spoločnosti (v niektorých právnych poriadkoch sa síce spoločníkom vydávajú tzv. podielnické listy, nemajú však charakter cenného, ale len legitimačného papiera),
- pri úmrtí spoločníka neprechádza dedením podielu priamo zo zákona na dediča aj účasť v spoločnosti (§ 116 ods. 2),
- počet spoločníkov je obmedzený tak, aby sa zabezpečila ešte možnosť ich účasti na podnikaní, ak o to prejavia záujem,
- spoločníci ručia veriteľom za záväzky spoločnosti v obmedzenom rozsahu (§ 106).

Spoločnosť s ručením obmedzeným sa po novelizácii Hospodárskeho zákonníka stala jednou z najvyužívanejších právnych foriem obchodných spoločností, ktorá je vhodná na drobné a stredné podnikanie, a je bežne používanou právnoorganizačnou formou podnikania vo vyspelých štátoch s trhovou ekonomikou. Pri spoločnosti s ručením obmedzeným treba rozlišovať *základné imanie* (§ 58 a 108), *obchodné imanie* (§ 6 ods. 2), *čisté obchodné imanie* (§ 6 ods. 3) a *obchodný majetok spoločnosti* (§ 6 ods. 1).

Základné imanie (§ 58) tvorí súhrn vkladov spoločníkov. Určenie jeho výšky je podstatnou časťou spoločenskej zmluvy (§ 110). Minimálnu hodnotu základného imania ustanovuje zákon (§ 108). Základné imanie sa zapisuje do obchodného registra (§ 28 ods. 2 písm. c) a je predmetom samostatnej účtovnej evidencie (§ 36). Základné imanie treba rozlišovať od rezervného fondu (§ 124).

Z hľadiska zodpovednosti spoločnosti je však rozhodujúci jej *obchodný majetok* (§ 6 ods. 1), pretože spoločnosť zodpovedá za svoje záväzky celým svojím majetkom, nielen základným imaním. Znamená to teda, že pri vyhlásení konkurzu je postihnutelný celý majetok spoločnosti, a nielen jej základné imanie.

(2) *Spoločnosť môže založiť jedna osoba.*

Obchodný zákonník umožňuje, aby spoločnosť založila jedna osoba. V takom prípade sa spoločnosť zakladá zakladateľskou listinou (§ 57 ods. 3). Zakladateľ je povinný splatiť celý vklad pred zápisom spoločnosti do obchodného registra (§ 111 ods. 2) a vykonáva pôsobnosť valného zhromaždenia (§ 132). Jediným zakladateľom môže byť tak fyzická, ako aj právnická osoba.

Z postavenia spoločnosti s ručením obmedzeným ako právnickej osoby vyplýva, že za porušenie záväzkov zodpovedá spoločnosť (je povinná splniť záväzky a veritelia sa môžu domáhať splnenia aj proti vôli spoločnosti z jej majetku).

Pred vznikom spoločnosti (od uzavretia spoločenskej zmluvy do dňa zápisu spoločnosti do obchodného registra) sú z právnych konaní urobených zakladateľmi v mene spoločnosti solidárne zaviazaní všetci zakladatelia, a to aj tí, ktorí nekonali (§ 64). V tomto prípade však nejde o ručenie, ale o solidárny záväzok všetkých zakladateľov. Osobná zodpovednosť zakladateľov sa končí dňom zápisu spoločnosti do obchodného registra, keď zo zákona prechádzajú vzniknuté záväzky na spoločnosť, pokiaľ ich do troch mesiacov odo dňa zápisu neodmietne.

Obchodné meno spoločnosti musí obsahovať označenie „spoločnosť s ručením obmedzeným“, postačí však skratka „spol. s r. o.“ alebo „s. r. o.“

Zákon neobmedzuje zakladateľa spoločnosti pri tvorbe obchodného mena nijakými osobitnými požiadavkami. Treba rešpektovať iba ustanovenie § 8 a nasl., týkajúce sa všeobecne obchodného mena (najmä jeho nezameniteľnosť), a predpísané označenie spoločnosti. Obchodné meno spoločnosti s ručením obmedzeným môže obsahovať meno alebo obchodné meno niektorého zo spoločníkov, ale môže to byť aj označenie fantazijné.

Obchodné meno je podstatnou časťou spoločenskej zmluvy (§ 110) a zapisuje sa do obchodného registra (§ 28). Hodnota základného imania spoločnosti musí byť aspoň 200 000 Sk.

Minimálna hodnota základného imania (§ 58), na ktorej sa môžu spoločníci dohodnúť, je 100 000 Sk.

Hodnota základného imania je daná súčtom hodnôt vkladov spoločníkov. Zníženie základného imania pod minimálnu hodnotu nie je možné. Pokiaľ by k tomu došlo, je to dôvod na zrušenie spoločnosti súdom podľa § 68 ods. 6 písm. c).

Výška základného imania je podstatnou časťou spoločenskej zmluvy (§ 110) a zapisuje sa do obchodného registra (§ 28). Za trvania spoločnosti rozhoduje o zvýšení a znížení základného imania valné zhromaždenie dvojtretinovou väčšinou hlasov všetkých spoločníkov (§ 125, 127 a § 142 až 147).

Nárok spoločnosti na zaplatenie nesplatenej časti vkladu spoločníka a akýkoľvek nárok spoločníka voči spoločnosti s výnimkou nároku podľa § 106 sú vzájomne nezapočítateľné.

Z hľadiska ochrany veriteľov spoločnosti je dôležité, aby vklady do základného imania spoločníci reálne splatili, preto sa nepripúšťa započítanie (§ 358 a nasl.). Jedinou výnimkou je zákonné započítanie podľa § 106, teda započítanie plnenia poskytnutého veriteľom spoločnosti spoločníkom z titulu jeho ručenia.

Ak sa majú poskytnúť nepeňažné vklady, musí sa v spoločenskej zmluve uviesť predmet vkladu, spôsob určenia jeho ceny v peniazoch a suma, ktorou sa započítava na vklad spoločníka.

Podľa § 59 ods. 2 spoločenská zmluva musí obsahovať spôsob ocenenia nepeňažného vkladu. Ocenenie nepeňažných vkladov je v spoločnosti s ručením obmedzeným vecou dohody spoločníkov v spoločenskej zmluve (ide o zmluvnú cenu) a nevyžaduje sa k nemu odborný odhad. Okrem ceny vkladu v zmluve treba uviesť aj to, koľko z dohodnutej ceny sa započítava na vklad spoločníka. Je teda možné, aby sa dohodla vyššia cena, ale na vklad sa započítalo menej. Opačný postup nie je možný. Nadhodnotenie nepeňažného vkladu v spoločenskej zmluve je pre spoločníka nebezpečné, pretože spoločnosť môže podľa § 59 ods. 4 požadovať rozdiel v peniazoch, pokiaľ by spoločenská zmluva túto možnosť nevylúčila.

Treba rozlišovať vklad, splatený vklad a nesplatený vklad. Vklad je to, čo je spoločník povinný vložiť do spoločnosti (§ 59). Splatený vklad je to, čo už spoločník ako svoju vkladovú povinnosť splnil, a nesplatený vklad to, čo ešte má splniť. Podľa výšky splateného vkladu sa určuje podiel na zisku (§ 123), vyrovnávací podiel (§ 150) a podiel na likvidačnom zostatku (§ 153), pokiaľ sa spoločníci nedohodnú inak.

Nesplatený vklad zasa určuje rozsah ručenia spoločníkov za záväzky spoločnosti (§ 106).

Podľa pomerov vkladov spoločníkov sa určí obchodný podiel spoločníka (§ 114), rozsah príplatkovej povinnosti spoločníka (§ 121) a spravuje sa ním aj vyrovnanie spoločníkov pri splnení ručiteľského záväzku (§ 106).

Spoločenská zmluva musí obsahovať:

- a) obchodné meno a sídlo spoločnosti,
- b) určenie spoločníkov uvedením názvu a sídla právnickej osoby alebo mena a bydliska fyzickej osoby,
- c) predmet podnikania (činnosti),
- d) výšku základného imania a výšku vkladu každého spoločníka pri založení spoločnosti včítane spôsobu a lehoty splácania vkladu, a pokiaľ ide o nepeňažné vklady, aj ich predmet,
- e) mená a bydliská prvých konateľov spoločnosti a spôsob, akým konajú v mene spoločnosti,
- f) konkretizáciu výkonu práva týkajúceho sa riadenia spoločnosti (§ 122),
- g) spôsob delenia zisku medzi spoločníkmi (§ 123).

Orgány spoločnosti

Valné zhromaždenie

- (1) Valné zhromaždenie spoločníkov je najvyšším orgánom spoločnosti. Do jeho pôsobnosti patrí:
 - a) odmietnutie konaní urobených zakladateľmi pred vznikom spoločnosti,
 - b) schvaľovanie ročnej účtovnej závierky, rozdelenie zisku a úhrady strát
 - c) schvaľovanie stanov a ich zmien,
 - d) rozhodovanie o zmene spoločenskej zmluvy (§ 141),
 - e) rozhodovanie o zvýšení alebo znížení základného imania,
 - f) vymenovanie, odvolanie a odmeňovanie konateľov,
 - g) vymenovanie, odvolanie a odmeňovanie členov dozornej rady,
 - h) vylúčenie spoločníka podľa § 113 a 121,
 - i) rozhodovanie o zrušení spoločnosti, ak to spoločenská zmluva pripúšťa,
 - j) ďalšie otázky, ktoré do pôsobnosti valného zhromaždenia zveruje zákon, spoločenská zmluva alebo stanovy spoločnosti.

Pôsobnosť valného zhromaždenia uvedená v ods. 1 písm. a) až h) je obligatórna. Tieto oprávnenia nemôžu spoločníci v spoločenskej zmluve preniesť na iný orgán spoločnosti.

Pôsobnosť zrušiť spoločnosť má valné zhromaždenie len vtedy, keď sa na tom spoločníci dohodnú v zmluve, pretože zrušenie spoločnosti by inak bolo vecou súhlasu všetkých spoločníkov. Túto pôsobnosť nemôže valné zhromaždenie preniesť na iné orgány spoločnosti. Okrem pôsobnosti určenej zákonom spoločníci môžu preniesť na valné zhromaždenie aj iné oprávnenia (okrem konateľského oprávnenia v mene spoločnosti). Tieto oprávnenia by mohlo valné zhromaždenie delegovať na iné orgány.

Jedným z najdôležitejších oprávnení valného zhromaždenia je oprávnenie meniť spoločenskú zmluvu v prípadoch, keď to dovoľuje zákon (zníženie a zvýšenie základného imania, vymenúvanie a odvolávanie konateľov a členov dozornej rady, ak bolo zriadená, rozhodovanie o zmenách v osobe spoločníkov) alebo keď to dovoľuje sama spoločenská zmluva. Na rozhodnutie o zmene spoločenskej zmluvy je potrebný súhlas dvoj tretinovej väčšiny všetkých hlasov spoločníkov, pokiaľ spoločenská zmluva nevyžaduje ešte vyšší počet hlasov § 127 ods. 4).

- (2) Pokiaľ spoločenská zmluva, prípadne stanovy neurčujú inak, rozhoduje valné zhromaždenie aj o vymenovaní a odvolaní prokuristu.

Do pôsobnosti valného zhromaždenia patrí zo zákona aj vymenovanie a odvolanie prokuristov spoločnosti (§ 14). Stanovy alebo spoločenská zmluva môže však toto oprávnenie preniesť na konateľa.

- (3) Valné zhromaždenie si môže vyhraďiť rozhodovanie vecí, ktoré inak patria do pôsobnosti iných orgánov spoločnosti.

Valné zhromaždenie si môže vyhraďiť rozhodnutie o každej otázke, ktorá podľa zákona, spoločenskej zmluvy alebo stanov patrí do pôsobnosti iných orgánov, aj keď to spoločenská zmluva výslovne neumožňuje. Nemôže však rozhodnúť, že bude štatutárnym orgánom spoločnosti.

Konatelia

- (1) Štatutárnym orgánom spoločnosti je jeden alebo viac konateľov. Ak je konateľov viac, je oprávnený konať v mene spoločnosti každý z nich samostatne, ak spoločenská zmluva alebo stanov neurčujú inak. Štatutárnym orgánom spoločnosti sú konatelia (jeden alebo viacerí). Ak je konateľov viac, spoločenská zmluva má určiť, či konajú samostatne alebo spoločne, prípadne koľko z nich musí konať spoločne. Ak to spoločenská zmluva neurčuje, platí, že právo konať v mene spoločnosti má každý z konateľov samostatne. Konatelia a spôsob, akým konajú v mene spoločnosti, sa zapisujú do obchodného registra (§ 28).
- (2) Obmedziť konateľské oprávnenia môže iba spoločenská zmluva, stanov alebo valné zhromaždenie. Také obmedzenie je však voči tretím osobám neúčinné. Zákon pripúšťa obmedzenie konateľského oprávnenia konateľov zmluvou, stanovami alebo valným zhromaždením (napr. určitou hodnotou zmluvného plnenia, predmetom zmluvy). Tieto obmedzenia majú však len interný charakter a nemajú účinky voči tretím osobám. Porušenie obmedzenia konateľského oprávnenia zakladá len zodpovednosť konateľa, ale spoločnosť také konanie zaväzuje.
- (3) Konateľov vymenúva valné zhromaždenie z radov spoločníkov alebo iných fyzických osôb. Prvých konateľov spoločnosti určuje spoločenská zmluva, no ďalej ich už odvoláva a vymenúva valné zhromaždenie. Konateľom môže byť len fyzická osoba, ale nemusí ísť o spoločníka. Konateľom však nemôže byť člen dozornej rady spoločnosti (§ 139) a zahraničná fyzická osoba, ktorá nemá povolenie na pobyt na území SR (§ 30 ods. 3).

Vzťah medzi konateľom a spoločnosťou sa spravuje obdobne ustanoveniami o mandátnej zmluve vrátane jeho zodpovednosti (§ 66 ods.2).

Konateľ sa môže vzdať svojej funkcie písomne oznámením valnému zhromaždeniu (§ 66 ods.1).

Dozorná rada

Dozorná rada sa zriaďuje, ak tak určuje spoločenská zmluva.

Dozorná rada nie je obligatórnym orgánom spoločnosti s ručením obmedzeným. Zriaďuje sa len vtedy, keď to určuje spoločenská zmluva. Dozorná rada má význam vo väčších spoločnostiach, kde je problematické, aby všetci spoločníci osobne vykonávali kontrolu spoločnosti a činnosti konateľov.

Dozorná rada:

- a) dohliada na činnosť konateľov,
- b) nahliada do obchodných a účtovných kníh a iných dokladov a kontroluje tam obsiahnuté údaje,
- c) preskúmava ročnú účtovnú závierku,
- d) podáva správy valnému zhromaždeniu v lehote určenej spoločenskou zmluvou, inak raz ročne.

Dozorná rada vykonáva predovšetkým kontrolnú pôsobnosť vo vzťahu ku konateľom spoločnosti a plneniu povinností na úseku účtovníctva (§ 35 a nasl.).

Preskúmanie ročnej účtovnej závierky spoločnosti (porovnaj výklad k § 35 a nasl.) nenahrádza overenie účtovnej závierky audítorom tam, kde to vyžaduje zákon (porovnaj výklad k § 39).

O svojej kontrolnej činnosti je povinná informovať valné zhromaždenie najmenej raz ročne.

Obecné firmy rozvoj lokálnej zamestnanosti,
podnikateľské aktivity a sociálne programy

Autori textu: Michal Smetanka, Vladimír Ledecký,
Člověk v tísni, spol. při ČT, o. p. s., pobočka
Slovensko

ISBN 978-80-89008-25-4

Rok vydania: 2007

Počet strán: 60

Vydanie: prvé

Náklad: 500 ks

Neprešlo jazykovou úpravou



ISBN 978-80-89008-25-4
Nadácia Milana Šimečku
Panenská 4, 811 03 Bratislava
Rok vydania: 2007

www.nadaciamilanasidecku.sk
www.clovektisni.sk

