



Ekonomická univerzita v Bratislave

Národohospodárska fakulta

Katedra sociálneho rozvoja a práce

SOCIÁLNO-EKONOMICKÝ OBZOR

recenzovaný odborný on-line časopis

ČÍSLO 1, MAREC 2013, ROČNÍK 1

ISSN 1339-2387

O časopise:

Sociálno-ekonomický obzor

ISSN 1339-2387

Recenzovaný odborný on-line časopis

Časopis vychádza štvrťročne.

Zameranie časopisu: teoretické a praktické otázky sociálno-ekonomického rozvoja, aktuálne trendy spoločensko-ekonomického vývoja v krajinách EÚ a vo svete.

Príspevky v časopise nie sú honorované.

Za obsahovú stránku príspevku zodpovedá autor príspevku.

Príspevky sa v časopise uverejňujú v slovenskom, českom a anglickom jazyku.

Príspevky sú recenzované minimálne jedným nezávislým odborníkom, ktorého určuje redakčná rada. Redakčná rada si vyhradzuje právo výberu a posúdenia odbornosti príspevku na zaradenie a publikovanie v časopise.

Uzávierka príspevkov: 10. marca, 10. júna, 10. septembra, 10. decembra

Pokyny pre autorov:

Rozsah príspevkov maximálne 12 strán. Príspevok spracovaný podľa pokynov autor zašle elektronicky na emailovú adresu:
seo.ksrp@gmail.com

Názory, recenzie a informácie sa predkladajú v rozsahu maximálne 4 strán.

Články neprechádzajú jazykovou úpravou.

Vydavateľ:

Katedra sociálneho rozvoja a práce,
NHF EU v Bratislave

Hlavný redaktor: Peter Sika, EU v Bratislave

Výkonný redaktor: Tomáš Pogány, EU v Bratislave

Redakčná rada:

Ján Lisý, EU v Bratislave

Anna Schultzová, EU v Bratislave

Vojtech Krebs, VŠE Praha

Gejza Mihály, Trexima Bratislava

Milan Šimek, VŠB TU Ostrava

Eva Rievajová, EU v Bratislave

Peter Sika, EU v Bratislave

Mária Husáková, EU v Bratislave

Silvia Šipikalová, EU v Bratislave

Stanislav Konečný, EU v Bratislave

Redakčný tajomník: Pavel Strhár

OBSAH

Eva Rievajová

POLITIKA FLEXIISTOTY V KONTEXTE VÝZIEV PRE TRHY PRÁCE
*FLEXICURITY POLICY IN THE CONTEXT OF LABOUR MARKET
CHALLENGES*

4

Mária Husáková

NEZAMESTNANOSŤ MLADÝCH ĽUDÍ V EURÓPSKEJ ÚNII
A PRÍSTUPY K JEJ RIEŠENIU
*YOUTH UNEMPLOYMENT IN THE EUROPEAN UNION AND
APPROACHES TO ITS SOLUTION*

13

Milan Šimek

HODNOCENÍ A PERSPEKTIVY ZAMĚSTNATELNOSTI
ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL V ČESKÉ REPUBLICE
*EVALUATION OF EMPLOYABILITY OF UNIVERSITY
GRADUATES IN THE CZECH REPUBLIC*

22

Ján Kavec

NÁRODNÁ SÚSTAVA POVOLANÍ (NSP) – ÚČINNÝ NÁSTROJ
ZVYŠOVANIA PRODUKTIVITY A KONSOLIDÁCIE VEREJNÝCH
FINANCIÍ
*NATIONAL OCCUPATIONAL FRAMEWORK (NSP) –
EFFECTIVE TOOL FOR INCREASING PRODUCTIVITY AND
PUBLIC FINANCE CONSOLIDATION*

30

Mária Tokárová

ZÁKLADNÉ VŠEOBECNÉ VÝCHODISKÁ, PRÍČINY A PROBLÉMY
FENOMÉNU KRÍZA
*GENERAL FRAMEWORK, CAUSES AND PROBLEMS RELATED TO
THE PHENOMENON OF CRISIS*

37

Silvia Šipikalová

PRIMERANÝ DÔCHODOK – OCHRANA PRED CHUDOBOU A
SOCIÁLNYM VYLÚČENÍM
*PENSION ADEQUANCY – PROTECTION AGAINST POVERTY AND
SOCIAL EXCLUSION*

46

Peter Sika

ZMENY V DÔCHODKOVOM SYSTÉME SLOVENSKEJ REPUBLIKY
CHANGES TO THE PENSION OF THE SLOVAK REPUBLIC

57

Lubica Slušná

JE ENERGETICKÝ SYSTÉM VEREJNÝ ALEBO SÚKROMNÝ
STATOK?
IS THE ENERGY SYSTEM A PUBLIC GOOD OR A PRIVATE GOOD?

65

POLITIKA FLEXIISTOTY V KONTEXTE VÝZIEV PRE TRHY PRÁCE*

FLEXICURITY POLICY IN THE CONTEXT OF LABOUR MARKET HALLENGES

Eva Rievajová

ABSTRACT

The contribution deals with the European flexicurity concept with emphasis on overview of theoretical basis of flexicurity and its reflection in the EU countries. In the 1990's new phenomena started to appear in the economies in Western Europe, which have had a significant impact on labour markets. The primary phenomenon of development of global economy is represented by economic globalisation. For this reason a number of countries are facing a challenge how to increase their competitiveness, how to react to global economic changes and impacts of the global economic and social crisis by adopting measures to increase labour market flexibility. The contribution draws upon theoretical approaches to the flexicurity concept and it highlights the importance of and need for increased flexibility of workforce and protection of employees, in order to meet the demands of the global labour market.

KEYWORDS: labour market flexibility, employment, flexicurity, globalisation, competitiveness.

ÚVOD

Zlepšenie fungovania trhu práce vyžaduje nutnosť zvýšenia flexibility pracovnej sily, nové formy organizácie práce sa stávajú aspektmi pre rast konkurencieschopnosti, zamestnanosti, zabezpečenie práceschopnosti a adaptability pracovníkov. Taktiež na zvýšenie produktivity práce je nevyhnutné podporovať pružnosť, flexibilitu práce, spojenú s istotou možnosti zamestnať sa, v zmysle vytvorenia dostatku pracovných miest. Flexibilné formy sa označujú aj ako nové formy zamestnania, alternatívne, netradičné formy zamestnania. Zaužívali sa v podnikoch vyspelých krajín a neustále nadobúdajú na význame vo všetkých krajinách Európy. Predstavujú alternatívu, ktorá môže napomôcť firmám i zamestnancom uspieť v tvrdých konkurenčných podmienkach. Preto stoja mnohé krajiny pred úlohou zvýšiť flexibilitu na trhu práce, zvýšiť globálnu konkurencieschopnosť, reagovať na globálne ekonomické zmeny.

1. Teoretické východiská a význam flexibility pre trhy práce

Flexibilitu trhu práce môžeme podľa G. Standinga¹ definovať ako rozsah a rýchlosť adaptácie na trhové zmeny, pričom zahŕňa v sebe tieto typy:

* Príspevok vznikol v rámci riešeného projektu OP VaV s názvom Vytvorenie excelentného pracoviska ekonomického výskumu pre riešenie civilizačných výziev v 21. storočí (ITMS 26240120032). Podporujeme výskumné aktivity na Slovensku/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ

¹ Standing, G.: Global labour flexibility. Seeking distributive justice. Ženeva: ILO, 1999.

- **Vonkajšia kvantitatívna flexibilita** – vyjadruje flexibilitu podmienok zamestnávania resp. podmienok prepúšťania a najímania zamestnancov, a to štandardných aj neštandardných - osôb v závislom pracovnoprávnom pomere. V praxi sa obvykle určuje inverzne - z hľadiska miery ochrany zamestnaní na základe Indexu ochrany zamestnaní OECD alebo Indexom rigidity zamestnaní Svetovej banky,
- **Vnúťorná kvantitatívna flexibilita** – vyjadruje mieru flexibility zamestnávateľov a zamestnancov v organizácii práce a pracovného času. Jej prejavom sú legislatívne upravené flexibilné formy organizácie práce a pracovného času,
- **Funkčná flexibilita** – vyjadruje mieru adaptability subjektov trhu práce vzhľadom na procesy, ktoré zabezpečujú. Medzi nástroje jej zvyšovania patria vzdelávacie aktivity na podporu pracovnej a kvalifikačnej flexibility, mobilita zamestnancov i aktívna politika trhu práce,
- **Flexibilita profesnej štruktúry** - nadväzuje na funkčnú flexibilitu a predstavuje sumárnu pružnosť jednotlivca i kolektívov meniť profesný profil,
- **Mzdová flexibilita** – je spojená so mzdovou diferenciáciou medzi jednotlivcami, profesiami, odbormi a odvetviami,
- **Flexibilita nákladov práce** - súvisí so mzdovou flexibilitou využívajúc nepriame nástroje ovplyvňovania ceny práce.

Rast flexibility trhu práce má svojich priaznivcov i kritikov. Zástancovia podpory rastu pracovnej flexibility vyslovujú názor, že regulácia, legislatívne opatrenia, inštitucionálne opatrenia a konvencia, vytvorené s cieľom chrániť zamestnancov a brániť vyššej flexibilitě trhu práce sú kontraproduktívne, pretože zvyšujú nezamestnanosť. Kritici v súvislosti s rastom nezamestnanosti otvárajú otázku, ako je možné, že nezamestnanosť zostáva v mnohých krajinách na vysokej úrovni i napriek zvyšovaniu flexibility trhu práce. Poukazujú na to, že viac než rast flexibility trhu práce je pre úspešný vývoj ukazovateľov trhu práce dôležité nastavenie širších makroekonomických a sociálnych politík spolu s implementáciou efektívnych aktívnych opatrení na trhu práce². Dôraz kladú na zvyšovanie a aktualizáciu potrebnej kvalifikácie predovšetkým nízko kvalifikovaných a nízko príjmových skupín zamestnancov.

Globalizačné trendy stále významnejšie zasahujú v dôsledku otvorenosti ekonomík aj do vývoja zamestnanosti a národných trhov práce. Pod ich vplyvom problém zamestnanosti nadobúda nové dimenzie a je preto nevyhnutné, aby pracovné trhy boli pripravené dynamicky reagovať na nové výzvy. Zamestnanosť sa dnes stáva významným fenoménom ale aj protipólom hospodárskeho rozvoja. Kľúčovým determinantom rastu konkurencieschopnosti sú ľudské zdroje, ktoré zohrávajú rozhodujúcu úlohu v ekonomike. Primárnou potrebou globalizovaného trhu práce je rast flexibility pracovnej sily. Popri opatreniach, zabezpečujúcich flexibilitu pracovného trhu je však nevyhnutné pamätať i na ochranu zamestnancov³.

Za negatívne skutočnosti v podmienkach SR, ktoré bude musieť riešiť politika zamestnanosti ako súčasť hospodárskej politiky, a ktoré zároveň zvýrazňujú i význam flexibility, možno označiť⁴: vysoká miera nezamestnanosti, osobitne dlhodobej, nedostatok zdrojov na investície, nízka úroveň priemernej mzdy, disparitný vývoj miezd v jednotlivých odvetviach nezodpovedajúci rastu produktivity práce, vysoká segmentácia trhu práce

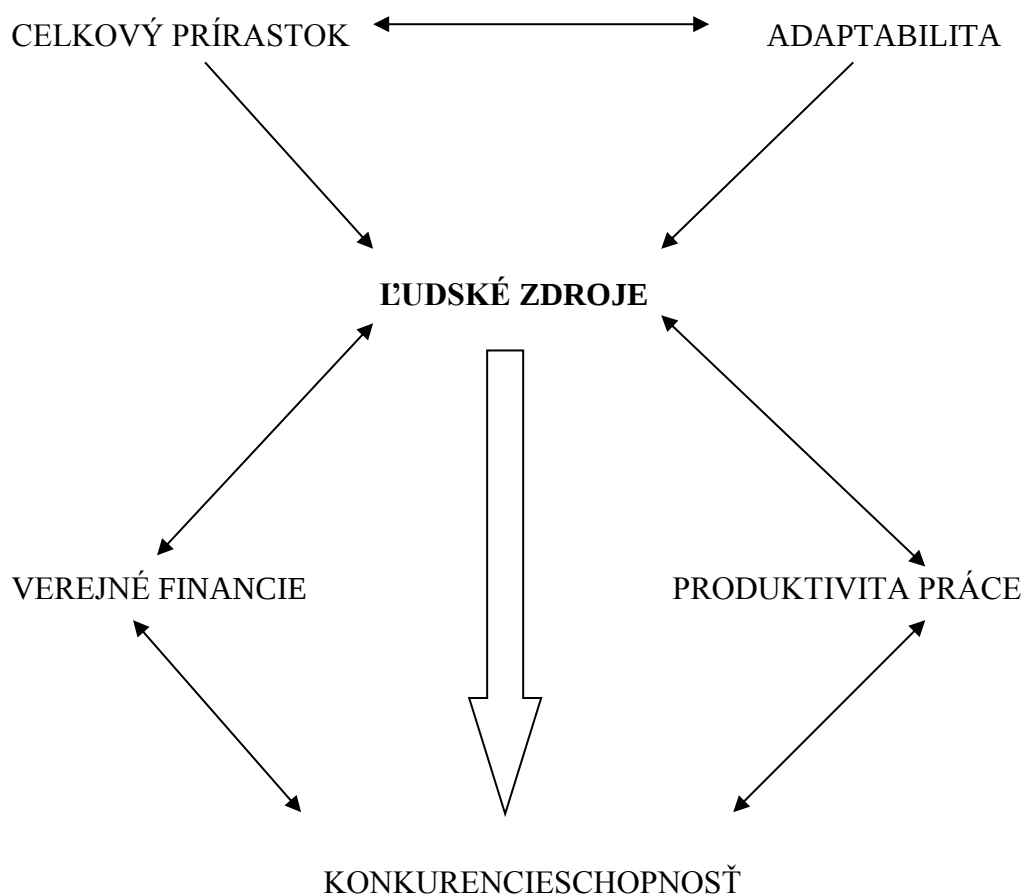
² Howell, W. (editor). 2005. Besieged: School Boards and the Future of Education Politics.

³ Kavec, J.: Flexibilita na trhu práce, súvislosti s konkurencieschopnosťou a ochranou zamestnanca. Dizertačná práca. EU v Bratislave, NHF 2010

⁴ Kavec, J.: Flexibilita na trhu práce, súvislosti s konkurencieschopnosťou a ochranou zamestnanca. Dizertačná práca. EU v Bratislave, NHF 2010, s. 85

(regionálna, rodová, veková, vzdelanostná, odvetvová), nízka mobilita pracovnej sily, nesúlad požiadaviek zamestnávateľov s ponukou pracovnej sily, nedostatočné prepojenie školského systému s podnikateľskou sférou, legislatívna nemožnosť zamestnávateľov ovplyvňovať štruktúru vzdelávacej sústavy, absencia ucelenej koncepcie učňovského a stredného odborného školstva, produkcia absolventov vysokých škôl nekoordinovaná s potrebami trhu práce z hľadiska počtu ani štruktúry, deficit počtu absolventov vysokých škôl s technickým zameraním, špekulatívne využívanie AOTP, pracovno-právna úprava podporujúca segmentáciu trhu práce, vysoká administratívna zaťaženosť podnikateľského prostredia, komplikovaný a neprehľadný systém sociálneho zabezpečenia.

Obr. č.1: Ľudské zdroje v prostredí globalizácie



Prameň: Ján Kavec: Flexibilita na trhu práce, súvislosti s konkurencieschopnosťou a ochranou zamestnanca. Dizertačná práca. EU v Bratislave, NHF 2010, s. 20

Väčšia flexibilita trhu práce by mala mať aj pozitívny makroekonomický efekt, prejavujúci sa rastom miery zamestnanosti – vďaka zvýšeniu zamestnatel'nosti znevýhodnených uchádzačov o prácu (muži a ženy nad 50 rokov, zdravotne handicapovaní,

absolventi škôl, ľudia starajúci sa o člena domácnosti). Využívanie rôznych opatrení v oblasti spružnenia trhu práce je preto považované za neoddeliteľnú súčasť modernizácie trhu práce, ktorá prispieva k efektívnemu riešeniu súčasných problémov trhu práce⁵.

Flexibilné formy zamestnávania uspokojujú potreby zamestnancov aj zamestnávateľov. Prispievajú k spokojnosti zamestnancov, zvyšujú kvalitu pracovného miesta a efektívnosť pracovného procesu. Môžu prispieť k zvýšeniu zamestnanosti u znevýhodnených občanov, občanov s rodinnými povinnosťami alebo občanov starajúcich sa o člena domácnosti. Pri správnej kombinácii flexibilných foriem a sociálnej ochrany dávajú zamestnancom vyšší pocit zabezpečenia na trhu práce.

V praxi sa možno stretnúť s nasledujúcimi formami zamestnávania:

V oblasti pracovných pomerov:

- Pracovný pomer na dobu určitú,
- Dohoda o pracovnej činnosti alebo o vykonaní práce.

V oblasti pracovného času:

- Práca nadčas,
- Práca na zmeny,
- Nerovnomerne rozložená pracovná doba,
- Pružný pracovný čas,
- Práca na skrátený pracovný úväzok,
- Zdieľanie pracovných miest,
- Práca v skupinách,
- Fázový alebo čiastočný odchod do dôchodku.

Za inovatívne formy flexibility možno považovať:

- Práca doma – teleworking,
- Pohotovostná práca,
- Projektové zamestnanie,
- Program podpory celoživotného vzdelávania a prestávky v pracovnej kariére,
- Personálny lízing.

Existujúce flexibilné formy pracovných pomerov, definované v pracovnom práve SR, sa zatiaľ dostatočne nevyužívajú. V súvislosti s následkami finančnej a hospodárskej krízy sa však objavujú aj názory o potrebe „sflexibilizovať“ normy pracovného práva. V súčasnosti, kedy na trhu práce ponuka po práci prevyšuje dopyt, je potrebné nájsť rovnováhu medzi právami a povinnosťami zamestnanca a zamestnávateľa a umožniť účastníkom pracovného pomeru vzájomne si upraviť pracovné podmienky.

Flexibilita trhu práce, v období globálnej krízy a začínajúcej recesie, je popri fiškálnej politike významnou zložkou nastoľovania rovnováhy. Popri opatreniach zabezpečujúcich flexibilitu pracovného trhu je nevyhnutné v súvislosti s globalizáciou pamätať i na ochranu zamestnancov, a to ako domácich, tak aj migrujúcich za prácou pred ich zneužívaním ako lacnej pracovnej sily, a súčasne i zamestnancov v cieľových regiónoch migrácie, obávajúcich

⁵ Rievajová, E. a kol.: Trh práce a politika zamestnanosti. Bratislava: Ekonóm 2012, s. 46

sa zastavenia rastu nominálnej mzdy, zhoršenia vzťahov na pracovisku a poklesu životnej úrovne⁶.

2. Flexiistota ako reakcia na zmenené ekonomické podmienky

Uvoľnenie (flexibilizácia) trhu práce bez ďalších ekonomických a politických ochranných opatrení výrazne zvyšujú pracovnú neistotu. Pracovná neistota môže prameniť z obáv, ktoré sa vždy vzťahujú k budúcemu pôsobeniu na trhu práce⁷, to:

- neistota prameniaca z novej straty zamestnania,
- neistota prameniaca z dĺžky trvania nezamestnanosti.

Diskusie o fenoméne rastu pracovnej neistoty sa objavili spolu so zvyšovaním pracovnej neistoty tzv. bielych golierov (duševne pracujúci, manažéri) v 90. rokoch 20. storočia. Dovtedy sa o pracovnej neistote hovorilo iba v súvislosti s tzv. modrými goliermi – manuálne pracujúcimi.

Flexibilita na trhu práce je bez legislatívnej úpravy spojená s pracovnou neistotou, ktorá sa môže týkať neistoty straty zamestnania alebo dĺžky trvania nezamestnanosti. Neistota na trhu práce sa týka najviac sekundárneho trhu práce, kde sa nachádzajú nekvalifikovaní zamestnanci, zdravotne postihnutí a starí ľudia. Tento trh sa vyznačuje nižšou kvalifikačnou náročnosťou práce, nízkymi mzdami, horšími pracovnými podmienkami. Keďže doba, keď pracovník zotrval v jednom zamestnaní, je už skôr výnimkou, istota zamestnania je dôležitejšia ako istota pracovného miesta.

Flexiistota (angl. flexicurity) vznikla v súvislosti s diskusiou o potrebe zvyšovania flexibility trhu práce pri súbežnom zachovaní sociálnej ochrany trhu práce. Diskusia na túto tému sa zintenzívnila zhruba od konca 90. rokov 20. storočia v súvislosti s dlhodobým nepriaznivým vývojom na trhoch práce vo väčšine európskych štátov. Flexiistota je zložené slovo, ktoré v sebe zahŕňa dva zdanlivo protichodné pojmy: „flexibilitu“ a „ochranu“ (angl. security) na trhu práce. Pojem „ochrana trhu práce“ je spojená s rozvojom sociálneho štátu v 20. storočí v Európe.

Podľa Standinga⁸ „ochranou trhu práce je poskytovanie legislatívnych a inštitucionálnych ochranných opatrení pracovnej sile na trhu práce“. Rozlišuje šesť foriem ochrany spojených s trhom práce: 1.reprezentačná ochrana, 2.ochrana príjmu, 3.ochrana pracovných miest, 4.ochrana zamestnanosti, 5.ochrana reprodukcie vedomostí a schopností a 6. ochrana zdravia a bezpečnosti zamestnancov. V počiatočnom období regulácie trhu práce bola hlavným cieľom ochrana príjmu a reprezentačná ochrana. Pri **ochrane príjmu** ide o sociálne príjmy nezamestnaných osôb, zdravotne postihnutých, osôb v dôchodkovom veku a osôb na rodičovskej dovolenke. Ochranu príjmu v príslušnom štáte je možné merať na základe analýzy dostupnosti a miery náhrady príjmu dávkami. Určujúcim činiteľom diferenciácie je spravidla postavenie zamestnanca v štandardnom pracovnom pomere na dobu neurčitú, ktorý je lepšie chránený ako zamestnanec v atypickom pracovnom pomere. **Reprezentačná ochrana** súvisí s pôsobením dostatočne vplyvných organizácií, aby mohli hájiť záujmy zamestnancov na trhu práce. Dlhodobo patria medzi hlavné organizácie tohto druhu odborové organizácie. **Ochrana pracovných miest** spočíva v realizácii politík komplikujúcich procesy prepúšťania a najímania zamestnancov. **Ochrana zamestnanosti stojí na dvoch základných systémoch**, a to na aktívnej politike trhu práce a na systéme

⁶ Kavec, J.: Flexibilita na trhu práce, súvislosti s konkurencieschopnosťou a ochranou zamestnanca. Dizertačná práca. EU v Bratislave, NHF 2010

⁷ GREEN, F.: The rise and decline of job insecurity. Study in Economics No. 0305. kent: University of Kent, 2003. < <ftp://ftp.ukc.ac.uk/pub/ejr/RePEc/ukc/ukcedp/0305.pdf> >

⁸ STANDING, G.: Global labour flexibility. Seeking distributive justice. Ženeva: ILO, 1999.

celoživotného vzdelávania. Obidva tieto systémy sa sústreďujú predovšetkým na zvyšovanie zamestnanosti disponibilnej pracovnej sily. S ochranou zamestnanosti úzko súvisí **ochrana reprodukcie vedomostí a schopností**, ktoré vytvárajú podmienky pre uspokojivý rodinný život, prístup k primárnemu a sekundárnemu vzdelávaniu, prístup k zdravotníckym službám a pod. **Ochrana zdravia a bezpečnosti zamestnancov** sa sústreďuje na zaistenie bezpečnosti a zdravia pracovného prostredia.

Flexiistota je teda definovaná ako integrovaná stratégia pre zvýšenie flexibility aj istoty na trhu práce. Týka sa jednak primeraných dávok v nezamestnanosti, ale aj vybavenia jednotlivcov znalosťami, ktoré im umožnia nájsť si nové zamestnanie po zániku predchádzajúceho.

V nasledujúcej tabuľke sú uvedené hlavné nástroje, ktoré sa pokúsili zhrnúť Eamets a Paas⁹ a ktoré sú považované za podstatné pre uplatňovanie politiky flexiistoty:

Tabuľka č. 1

Nástroj	Oblasť flexibility	Oblasť ochrany
Legislatívna ochrana pracovných miest	Skracovanie výpovednej doby, znižovanie výšky odstupného, kolektívne vyjednávanie o úrovni flexibility	Zvyšovanie úrovne ochranných opatrení pre atypické (dočasné, skrátené) formy zamestnania, kolektívne vyjednávanie o úrovni ochrany
Sociálna politika	Redukcia schém predčasného odchodu do starobného dôchodku/variabilita možností odchodu do dôchodku; skrátenie doby poberania dávky v nezamestnanosti	Štátna podpora ekonomicky neaktívnych osôb bez príjmu a dlhodobo nezamestnaných aspoň na úrovni životného minima; schémy rodičovskej dovolenky
Aktívne opatrenia na trhu práce a systém celoživotného vzdelávania	Sprísnenie práv a povinností nezamestnaných; rozvoj aktivačných, motivačných a vzdelávacích prvkov aktivít; bonus v prípade aktívneho prístupu k ďalšiemu vzdelávaniu	Dôraz na aktivačné opatrenia APTP (najmä vzdelávania); podpora malých a stredných podnikov pri vnútro podnikovom vzdelávaní; existencia a dostupnosť funkčného celoživotného vzdelávania

Zdroj: Eamets, Paas (2007).

Intenzívnejšie sa o flexiistote začalo hovoriť v 90. rokoch 20. storočia v súvislosti s nepriaznivým vývojom trhu práce v európskych krajinách. Istota však neznamena ochranu konkrétneho pracovného miesta. Znamená odborné znalosti, sociálne dávky, celoživotné učenie. Odborné znalosti pomáhajú pri hľadaní nového zamestnania, rozvíjajú kariérny postup. Sociálne dávky pomáhajú preklenúť obdobie hľadania si práce. Znamenajú primeraný príjem a určitú podporu počas prechodu z jedného pracovného miesta na druhé, môžu mať však aj demotivačný charakter.

⁹ Eamets, Raul – Paas, Tiit. *Flexicurity: combining labour market flexibility and security in the Baltic states*. Tartu: University of Tartu, 2007.

Celkovo v EÚ badať i vplyvom globalizácie silnejúce tendencie posilňovania fenoménu flexiistoty pre všetkých pracovníkov, a to aj z dôvodu udržateľnosti systémov sociálnej ochrany. Je totiž nevyhnutné podporovať zamestnanosť, tvorbu pracovných miest a inovácie, čo si vyžaduje vysokú pružnosť pracovno-právnych vzťahov, avšak súčasne je potrebné zabezpečiť, aby si ľudia bez väčších ťažkostí našli pracovné miesto v každej etape aktívneho života a aby mali aj určitú perspektívu svojej kariéry. Vysoká zamestnanosť následne vyprodukuje dostatočné zdroje pre vzdelávacie i sociálne systémy¹⁰.

Adaptácia ekonomiky na nové podmienky v prostredí globalizácie si vyžaduje flexibilný trh práce spojený s mierou istoty vyhovujúcou potrebám zamestnávateľov aj zamestnancov. Z dôvodu predchádzania vzniku sociálnych rizík je potrebné podporiť trvalú zamestnateľnosť a rastúcu kvalifikovanosť občanov EÚ. V súvislosti s hospodárskou integráciou, novými trendmi v oblasti informačno-komunikačných technológií a demografickým vývojom, potrebujú obyvatelia viac istoty zamestnateľnosti ako istotu pracovného miesta, ktorého trvanie je v súčasných podmienkach s vysokou pravdepodobnosťou časovo limitované a počet pracovníkov s celoživotným zamestnaním dlhodobo výrazne klesá. Súčasne však v EÚ dochádza k miernemu zvyšovaniu vekovej hranice definitívneho opustenia trhu práce¹¹.

Snaha o dosiahnutie cieľov obnovenej Lisabonskej stratégie (predovšetkým zameraných na tvorbu nových a skvalitnenie existujúcich pracovných miest pri súčasnej modernizácii systémov sociálneho zabezpečenia) si vyžiadala sformovanie politiky, ktorá súčasne rieši flexibilitu trhu práce, pracovno-právne vzťahy aj sociálne istoty. Uvedená politika – politika flexiistoty - má zabezpečiť, aby si obyvatelia EÚ mohli nájsť pracovné uplatnenie v každej etape svojho aktívneho života v prostredí poskytujúcom možnosti rozvoja zamestnancom aj zamestnávateľom vytváraním podmienok, v ktorých sa flexibilita a istota navzájom dopĺňajú.

Napriek tomu, že v súčasnosti všetky trhy práce v Európe čelia rovnakým výzvam, uplatňovanie flexiistoty musí byť v jednotlivých štátoch špecifické vzhľadom na vnútorné podmienky krajín. Uvedený prístup nie je možné teda chápať ako jednotný model, ale iba určité spoločné zásady. Pred členskými krajinami stojí úloha vypracovať vlastnú stratégiu flexiistoty, zohľadňujúcu ich osobitosti a priority. Jednotlivé členské krajiny EÚ uplatňujú rôzne formy flexiistoty, pričom tie najúspešnejšie poskytujú skúsenosti a inšpiráciu ostatným¹². Najčastejšie prezentovaným modelom flexiistoty je model dánsky. Hovorí sa o ňom ako o najlepšom riešení problémov trhu práce v krajinách EÚ. Zaviedol ho v 90. rokoch v Dánsku Poul Nyrup Rasmussen, prezident Strany európskych socialistov. V Dánsku znamenal úspech. Nezamestnanosť sa znížila v priebehu piatich rokov na polovicu, posilnila sa ekonomika, znížili sa výdavky štátneho rozpočtu. O tento systém sa začali zaujímať aj ostatné krajiny a rozšíril sa do ďalších severských krajín. Má však aj svojich kritikov, predovšetkým čo sa týka jeho aplikácie na všetky krajiny EÚ. Ďalšími krajinami, ktoré sú považované za vzorové, je napríklad Rakúsko a Holandsko.

Oznámenie európskej komisie z júna 2007 bolo zamerané na objasnenie tohto konsenzu a uľahčenie uplatňovania stratégie flexiistoty v členských štátoch EÚ. Flexiistota je tu vymedzená ako integrovaný prístup spájajúci štyri zložky:

¹⁰ *K spoločným zásadám flexiistoty. Brusel: jún 2007, s. 7.*

¹¹ Rievajová, E., Kavec, J.: Flexibilita trhu práce a ochrana zamestnanca. Ekonomické rozhľady č. 2/2009, s.7

¹² Oznámenie KOM(2007)359 „Smerom k spoločným zásadám flexiistoty: viac a lepších pracovných miest prostredníctvom flexibility (pružnosti) a istoty“, Brusel, jún 2007.

- **flexibilné a spoľahlivé podmienky pracovných zmlúv** (z hľadiska zamestnávateľa a zamestnanca), uplatnením moderných pracovnoprávných predpisov, kolektívnych zmlúv a organizácie práce,
- **komplexné stratégie celoživotného vzdelávania** na zabezpečenie stálej prispôsobivosti a zamestnateľnosti pracovníkov, najmä tých najzraniteľnejších,
- **účinné aktívne politiky trhu práce**, ktoré pomáhajú ľuďom zvládnuť rýchle zmeny, skrátiť obdobia nezamestnanosti a uľahčiť prechod na nové pracovné miesto,
- **moderné systémy sociálneho zabezpečenia**, ktoré poskytujú primeranú podporu príjmu, podporujú zamestnanosť a uľahčujú mobilitu na trhu práce. Tvorí ich širokospektrálne systémy sociálnej ochrany (dávka v nezamestnanosti, dávka na podporu zmeny zamestnania, dôchodky a zdravotná starostlivosť), ktoré pomáhajú ľuďom zosúladiť prácu so súkromnými a rodinnými povinnosťami.

Napriek tomu, že všetky trhy práce v Európe čelia podobným výzvam, uplatňovanie flexiistoty musí byť špecifické vzhľadom na vnútroštátne a regionálne osobitosti. Preto spoločne prijatý prístup nepredstavuje jednotný model, ale zdôrazňuje význam istých „spoločných zásad flexiistoty“, ktoré sa týkajú najmä obmedzenia segmentácie na trhu práce, nevyhnutnosti dôvery medzi sociálnymi partnermi a hľadania rovnováhy medzi právami a povinnosťami zamestnávateľov, zamestnancov, nezamestnaných a štátnych orgánov.

ZÁVER:

Adaptácia ekonomík na nové podmienky súvisiace s hospodárskou integráciou, dopadmi globálnej krízy, demografickým vývojom a ďalšími faktormi si vyžaduje zmeny na trhu práce v prospech jeho flexibility, spojenej však s mierou istoty pre zamestnancov aj pre zamestnávateľov. Z uvedených skutočností vyplýva nemožnosť riešenia dlhodobých problémov trhu práce administratívnym prístupom a neustálou novelizáciou existujúcich právnych noriem. Do popredia vystupuje potreba systémového prístupu zameraného na tvorbu pridanej hodnoty dosahovanej súčinom znalostí a motivácie. Práve motivácia je rozhodujúca pri nastavení systému od izolovaných nariadení k funkčnému iniciatívne prostrediu. Hlavnou ideou je nevyhnutnosť integrovaného prístupu k riešeniu problémov trhu práce prejavujúcich sa rastom nezamestnanosti predovšetkým znevýhodnených skupín obyvateľstva, vzdelávacieho systému i sociálneho systému tak, aby ich vzájomným prepojením vznikol funkčný mechanizmus podporujúci motiváciu k práci, inováciám a podnikaniu.

LITERATÚRA:

1. Eamets, Raul – Paas, Tiit. *Flexicurity: combining labour market flexibility and security in the Baltic states*. Tartu: University of Tartu, 2007.
2. Flexiistota: Nové výzvy modernizácie slovenského trhu práce a pracovných vzťahov v kontexte európskeho sociálneho modelu. Bratislava: MPSVR SR, apríl 2008.
3. Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones. Report by the European Expert Group on Flexicurity, 2007
4. GREEN, F.: The rise and decline of job insecurity. Study in Economics No. 0305. Kent: University of Kent, 2003.
5. Kavec, J.: Flexibilita na trhu práce, súvislosti s konkurencieschonosťou a ochranou zamestnanca. Dizertačná práca. EU v Bratislave, NHF 2010

6. Nekolová, M.: Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. Praha: VÚPSV, 2008
7. Oznámenie KOM(2007)359 „Smerom k spoločným zásadám flexiistoty: viac a lepších pracovných miest prostredníctvom flexibility (pružnosti) a istoty“. Brusel, jún 2007.
8. Rievajová, E. a kolektív: Trh práce a politika zamestnanosti. Bratislava: Ekonóm 2012
9. Standing, Guy. Global labour flexibility. Seeking distributive justice. Ženeva: ILO, 1999
10. Večerník, J. Labour market flexibility and employment security – Czech Republic. Ženeva: ILO, 2001

Kontakt:

prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.

NHF EU v Bratislave

Katedra sociálneho rozvoja a práce

e-mail: eva.rievajova@euba.sk

NEZAMESTNANOSŤ MLADÝCH ĽUDÍ V EURÓPSKEJ ÚNII A PRÍSTUPY K JEJ RIEŠENIU¹

YOUTH UNEMPLOYMENT IN THE EUROPEAN UNION AND APPROACHES TO ITS SOLUTION

Mária Husáková

ABSTRACT

Youth unemployment in the European area as a result of the global economic crisis has increased dramatically. States face a growing challenge to integrate young people into the labor market and exploit the potential of young productive workforce. Even European Commission mobilizes its European policies and instruments in support of tackling unemployment. Member States, taking into account the specifics of this group take measures to mitigate the adverse labor market situation. The article is focused on selected initiatives and measures undertaken in recent years by the European Commission and member states.

KEYWORDS: youth unemployment rate , labor market, active labor market policy

ÚVOD

Hospodárska kríza prehĺbila problémy na trhu práce s dopadom na každý zo segmentov pracovnej sily. Napriek celoplošnému dopadu krízy, osobitnú pozornosť si zaslúžia alarmujúce hodnoty ukazovateľa miery nezamestnanosti mladých ľudí vo veku 15-24 rokov a 25-29 rokov. Znepokojúcou je skutočnosť, že nezamestnanosť je na vzostupe a dotýka sa mladých ľudí, vrátane tých s vyšším a najvyšším stupňom vzdelania. Hoci ich postavenie je silne závislé na celkovej situácii na trhu práce danej krajiny, mladí ľudia pri hľadaní práce čelia špecifickým bariéram. Nedisponujú dostatočnými kontaktmi v pracovnom prostredí, sú väčšinou bez pracovných skúseností, čo negatívne vplýva na rozhodnutie zamestnávateľov obsadiť ich na voľné pracovné pozície. Participácia mladých ľudí na trhu práce je do významnej miery daná odbornou prípravou, ktorá nie vždy zodpovedá požiadavkám zamestnávateľov.

¹ Príspevok/výstup vznikol v rámci riešeného projektu OP VaV s názvom „Vytvorenie excelentného pracoviska ekonomického výskumu pre riešenie civilizačných výziev v 21. storočí“ (ITMS 26240120032). Podporujeme výskumné aktivity na Slovensku /Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ.

1. SITUÁCIA NA TRHOCH PRÁCE ČLENSKÝCH KRAJÍN EÚ

Údaje zverejnené EK hovoria, že začiatkom roku 2012 bolo v EÚ nezamestnaných 5 516 mil. mladých ľudí do 25 rokov, s výraznými rozdielmi v mierach nezamestnanosti mladých v jednotlivých krajinách EÚ.

Tabuľka 1: Miera nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ (marec 2012)

Krajina	Miera nezamestnanosti mladých ľudí v %	Absolútny počet nezamestnaných mladých ľudí	Krajina	Miera nezamestnanosti mladých ľudí v %	Absolútny počet nezamestnaných mladých ľudí
EU		5 516 000	LT	34,3	45 000
BE	17,1	78 000	LU	17,4	3 000
BG	32,8	84 000	HU	28,4	84 000
CZ	18,0	68 000	MT	13,6	4 000
DK	15,1	71 000	NL	9,3	131 000
DE	7,9	368 000	AT	8,6	50 000
EE	24,9	17 000	PL	26,7	425 000
IE	30,3	61 000	PT	36,1	168 000
EL	51,2	104 000	RO	24,8	225 000
ES	51,1	918 000	SI	16,5	14 000
FR	21,8	608 000	SK	33,9	76 000
IT	35,9	534 000		19,4	60 000
CY	28,10	10 000	SE	22,8	149 000
LV	27,3	34 000	UK	21,9	994 000

Zdroj: Európska komisia

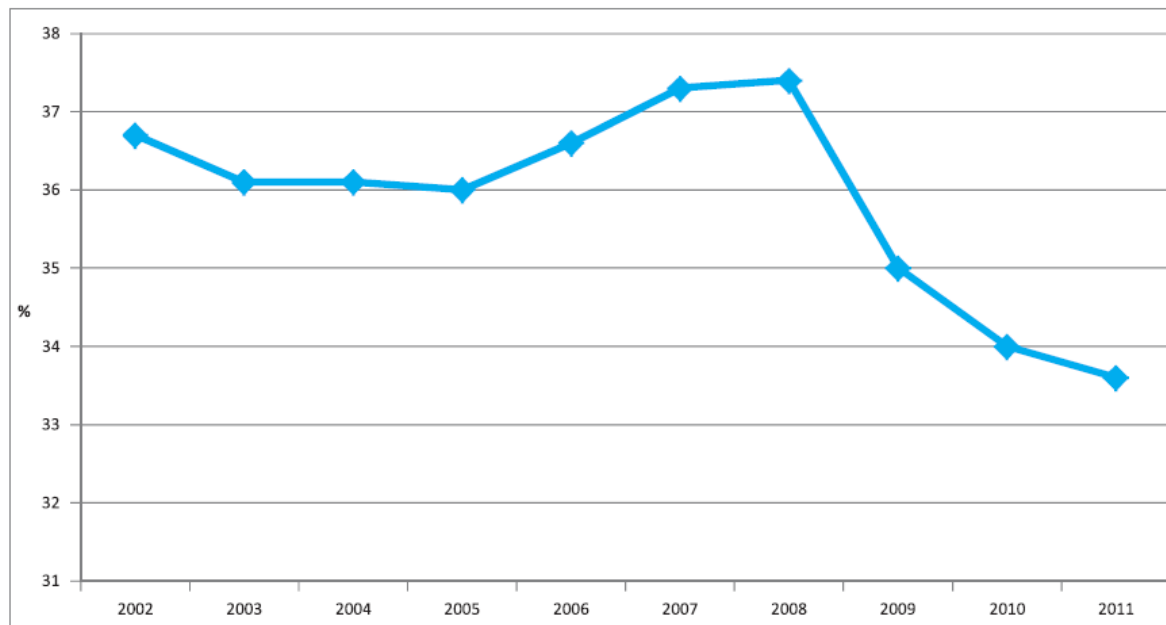
Podľa štatistík nezamestnanosť mladých je vyššia ako celková nezamestnanosť v každej ekonomike. **Platí, že čím vyššia nezamestnanosť v krajine, tým je aj nezamestnanosť mladých ľudí výraznejšia.** V SR sa celková miera nezamestnanosti vyšplhala nad 14 %. V rebríčku európskych krajín, ktorý zostavil Eurostat vo februári 2012, sú za Slovenskom už len Litva (14,3 %), Lotyšsko (14,6 %), Írsko (14,7 %), Portugalsko (15 %), Grécko (21 %) a Španielsko (23,6 %). O uspokojivej situácii na trhu práce možno hovoriť v Rakúsku (4,2 %), Česká republika obsadila piatu pozíciu so 6,8 % nezamestnanosti.²

Aj ďalší z ukazovateľov, charakterizujúci situáciu mladých ľudí na trhu práce - miera zamestnanosti mladých ľudí vo veku 15-24 zaznamenala v období rokov 2007-2011 nepriaznivý vývoj. V roku 2011 sa znížila miera zamestnanosti v EÚ v priemere na 33,6%, čo predstavovalo najnižšiu úroveň v histórii EÚ. Táto hodnota zodpovedá počtu 19,4 mil. mladých ľudí, čo znamená, že v roku 2011 sa v porovnaní s rokom 2007 počet zamestnaných mladých ľudí znížil o 3 milióny. Vysokú úroveň zamestnanosti vykazovalo Holandsko (63,5%), Dánsko (57,5%), Rakúsko (54,9%), Nemecko (47,9%), zatiaľ čo Slovensko (20,2%), Taliansko 19,4%), Maďarsko (18,3 %) a Grécko 16,3%) dosahovali nízku

² Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

zamestnanosť.³ V krajinách ako Rakúsko, Malta, Švédsko, Francúzsko, Belgicko, Poľsko, Rumunsko, Luxembursko bola miera zamestnanosti takmer na rovnakej úrovni ako pred krízou.⁴

Graf 1: Miera zamestnanosti mladých ľudí v EU, 2002-2011



Zdroj: Eurostat, júl 2012

Získanie zamestnania predstavuje významný faktor integrácie do spoločnosti a je aj základným predpokladom prevzatia zodpovednosti jednotlivca za vlastný život. Práca vo vzťahu k systému života a jeho kvalite plní niekoľko základných funkcií:

1. prácou získava človek hmotné prostriedky na svoj sociálny status a životnú úroveň svojej rodiny, práca je v súčasnosti ekonomická nevyhnutnosť,
2. je prostriedkom sebauplatnenia, seberealizácie a rozvoja potencií človeka,
3. je biologická nevyhnutnosť, dôležitá pre zdravé a normálne fungovanie ľudského organizmu,
4. má dominujúci vplyv na ďalšie sféry spôsobu života, ovplyvňuje štruktúru potrieb človeka, trávenie voľného času, hodnotové preferencie.⁵

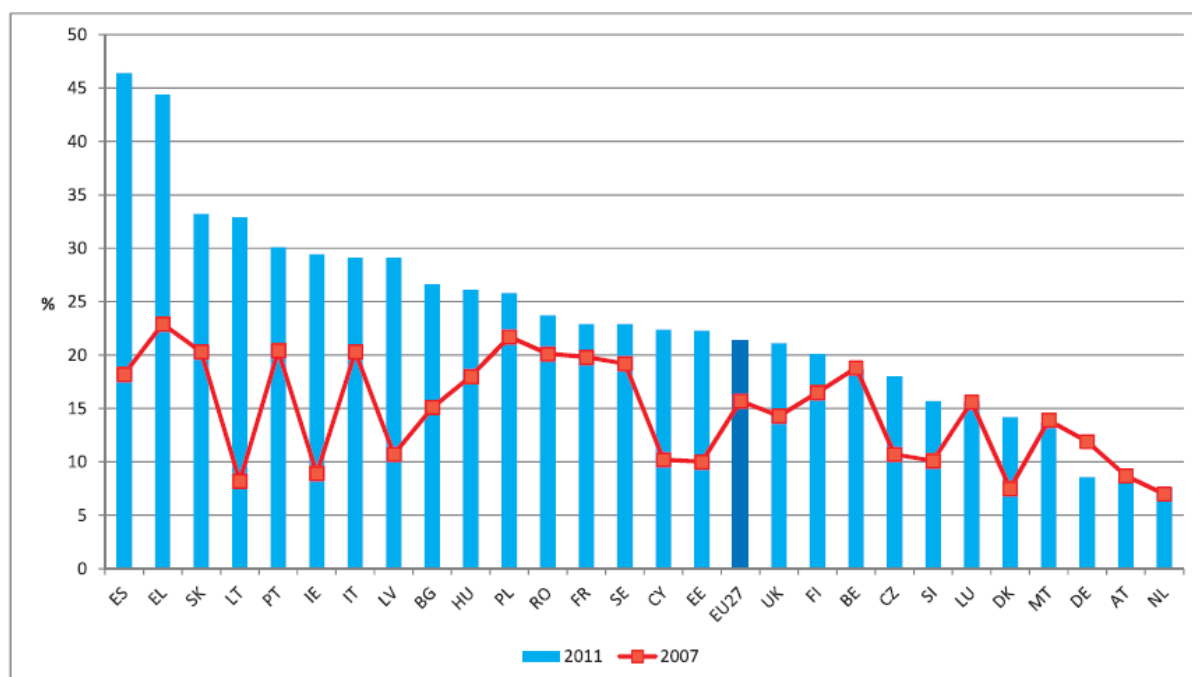
Mladí ľudia znevýhodnení v čase štartu svojej profesionálnej dráhy nemôžu naplniť ani jednu funkciu práce, od ekonomickej po stimulačnú a seberealizačnú.

³ Riešenie nezamestnanosti mladých ľudí: Využitie štrukturálnych fondov EÚ na pomoc mladým ľuďom, EK, máj 2012

⁴ Eurofound (2012), NEETs – *Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁵ Antalová, M., Bednárík R., Laluha I., Tkáčiková J. : Kvalita života, Bratislava 2010

Graf 2: Miera nezamestnanosti mladých vo veku 15-24rokov v EU, 2007 a 2011



Zdroj: Eurostat, jún 2012

2. INICIATÍVY A OPATRENIA EURÓPSKEJ KOMISIE NA PODPORU ZAMESTNANOSTI MLADÝCH ĽUDÍ

Nezamestnanosť mladých ľudí je vnímaná ako vážny socioekonomický problém a je jej preto venovaná zvýšená pozornosť zo strany Európskej komisie, OECD, Medzinárodnej organizácie práce a rovnako vlád európskych krajín v rozsahu, ktorý zodpovedá závažnosti problému. Nevyužitie potenciálu mladej pracovnej sily, dopad nezamestnanosti mladých ľudí na ich na životnú úroveň, strata sociálnych istôt, formovanie životného štýlu mimo pracovného života vedú štáty Európskej únie k prijímaniu opatrení na podporu integrácie mladých do pracovného alebo vzdelávacieho procesu aj s vedomím, že budúca prosperita Európy a naplnenie ambiciózných cieľov Európa 2020 vo veľkej miere bude závisieť od mladých ľudí.

Európska komisia konštatovala, že situácia na trhoch práce si vyžaduje väčšiu koordináciu aktivít na úrovni EÚ so zámerom zlepšiť kvalitu vzdelávania a prípravu mladých ľudí pre trh práce ako základného predpokladu pre uplatnenie na trhu práce. Za týmto účelom bola, ako integrálna súčasť EU 2020, prijatá iniciatíva „Mládež v pohybe“, zameraná na aktivizovanie potenciálu mladých ľudí. Iniciatíva spája nové opatrenia s existujúcimi opatreniami tak na úrovni EK ako aj v členských štátoch s cieľom vytvoriť efektívnejší balík podpôr pre mladých ľudí.

Mládež v pohybe je orientovaná na 4 hlavné smery činnosti:

- rozvoj kľúčových kompetencií a kvalitné výsledky výučby v súlade s potrebami pracovného trhu, rozšírenie vzdelávacích možností mládeže ako celku, vrátane získavania zručností prostredníctvom neformálnych vzdelávacích činností, podporu odborného vzdelávania učňovského typu a vysokokvalitných stáží.

- podporu príležitosti vyššieho vzdelávania s cieľom dosiahnuť zvýšenie percenta mladých ľudí, ktorí absolvujú vyššie vzdelávanie (stratégia Európa 2020 stanovila cieľ zabezpečiť pomer dosiahnutého vyššieho vzdelania na úroveň 40 %), modernizáciu vyššieho vzdelávania z hľadiska osnov, riadenia a financovania (v univerzitnom systéme v znalostných ekonomikách bolo určené povinné minimum investícií vo výške 2% HDP),
- podporu vzdelávacej mobility vo všetkých súčiastiach systému vzdelávania s cieľom, aby v roku 2020 najmenej 20% ľudí, ktorí ukončia vysokoškolské štúdium v európskom priestore absolvovalo časť štúdia alebo odbornej prípravy v zahraničí,
- zjednodušenie prechodu zo školy do práce a zmenšenie trhovej segmenácie.⁶

Pre každý z uvedených okruhov Európska komisia navrhla konkrétne opatrenia, ktoré podporia zamestnávanie v európskom priestore. Patria k nim návrh na zavedenie Európskeho pasu zručností obsahujúci súbor kompetencií získaných v priebehu života v rôznych vzdelávacích prostrediach, ďalej opatrenia na podporu mobility, opatrenia zjednodušujúce sťahovanie za prácou, opatrenia na zlepšenie informovanosti o žiadaných povolaniach, Európsky monitor voľných pracovných miest, odstraňovanie stále existujúcich prekážok voľného pohybu pracovníkov (zamestnávania vo verejnej, štátnej správe) a ďalšie.

Očakáva sa účinnejšia podpora zo strany verejných služieb zamestnanosti, keď poznanie konkrétnych potrieb mladých ľudí vstupujúcich na pracovný trh a vytvárania partnerstiev s inštitúciami odbornej prípravy a vzdelávania, cez sociálnu podporu, pracovno-poradenské služby a zamestnávateľov prispejú k lepšej orientácii a umiestneniu mladých ľudí na trhu práce.

Významnú pomoc mladým ľuďom poskytuje Európsky sociálny fond (ESF) ako hlavný finančný nástroj na podporu zamestnanosti mládeže, podnikania a vzdelávacej mobility mladých pracovníkov. Tretinu z 10 miliónov každoročne podporených príjemcov ESF tvoria mladí ľudia, pričom mládeži je určených asi 60% celého rozpočtu ESF vo výške 75 miliárd eur na roky 2007-2013 spolu so spolufinancovaním štátov. ESF okrem toho výrazne podporuje reformy systémov vzdelávania a odbornej prípravy a účasť na celoživotnom vzdelávaní v členských štátoch v celkovej hodnote príspevku 20,7 miliárd eur.⁷

V januári 2012 Európska komisia vyzvala členské štáty, aby vytvorili a implementovali komplexné iniciatívy pre podporu zamestnanosti mladých ľudí, vzdelávania a rozvoja zručností a aby v rámci národného programu reforiem vypracovali plány na vytváranie pracovných miest pre mladých ľudí.⁸

Vysoká frekvencia prijímaných iniciatív, odporúčaní a konkrétnych opatrení svedčia o tom, že pomoc a podpora pri aktivizovaní mladých ľudí sa stali prioritami Komisie.

⁶ Podľa Youth on the Move, Iniciatíva EU, Európska únia 2010, ISBN 978-92-79-18861-9

⁷ Youth on the Move, European Commission, 2010

⁸ Riešenie nezamestnaných mladých ľudí: využitie štrukturálnych fondov EÚ na pomoc mladým ľuďom, EK, 2012

3. RIEŠENIE NEZAMESTNANOSTI MLADÝCH ĽUDÍ S VYUŽITÍM REALOKÁCIE PROSTRIEDKOV ZO ŠTRUKTURÁLNYCH FONDÓV

Realokácia nevyčerpaných prostriedkov zo štrukturálnych fondov EÚ určených na programové obdobie 2007 - 2013 bola prijatá ako jedno z čiastkových opatrení zameraných na riešenie nezamestnanosti mladých ľudí s očakávaním, že 460 000 mladých ľudí a 56 000 malých a stredných podnikov (MSP) bude mať z uplatnených opatrení prospech. Pilotné opatrenie je zacielené na 8 členských štátov, v ktorých miera nezamestnanosti mladých ľudí na konci roka 2011 dosiahla 30% a viac: Grécko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litvu, Portugalsko, Slovensko a Španielsko.

Tabuľka 2: Hlavné výsledky práce ôsmich akčných tímov (stav z 12. mája 2012)*

	Prostriedky EÚ je potrebné rozdeliť na obdobie rokov 2007-2013	Pridelené prostriedky na základe práce akčných tímov mil. EUR	Počet mladých ľudí, s pravdepodobným prospechom z opatrenia	Počet MSP s pravdepodobným prospechom z opatrenia
Celkom pre 8 pilotných opatrení	29 800	už 7 300	viac ako 470 000	Viac ako 56 000
EL	4 300	1 837	278 000	12 400
ES	10 700	1 100		7 700
IE	2	35	až do 10 200	-
IT	8 000	3 600	128 300	28 000
LT	1 050	až do 50	18 000	200
LV	450	67	13 600	1 400
PT	3 000	330		4 500
SK	2 300	295	15 000	2 000

Zdroj: EK

*Údaje uvedené v tejto tabuľke, sú nezáväzné a predbežné: stále sa čaká na viacero rozhodnutí vnútroštátnych orgánov, a pravdepodobný vplyv rôznych opatrení si bude vyžadovať podrobnejšiu analýzu. V prípade Írska, kde v súčasnom programovom období nezostali žiadne nevyčlenené prostriedky zo štrukturálnych fondov, došlo k presunu vyššej sumy, ako je suma, ktorá mala byť podľa pôvodných odhadov k dispozícii. Túto skutočnosť možno vysvetliť prehodnotením priorít pri určitých činnostiach.

Každá z krajín zahrnutých do pilotného programu, pri zohľadnení vlastných podmienok a potrieb vymedzila prioritné oblasti, do ktorých bude finančná pomoc nasmerovaná.

Tabuľka 3: Zameranie opatrení realizovaných pomocou štrukturálnych fondov vo vybraných krajinách EÚ

Krajina	Oblasť prioritných opatrení
Lotyšsko	Zlepšenie vybavenia v školách poskytujúcich odbornú prípravu
Írsko	Realizácia oparení zameraných na mladých ľudí s predčasným ukončením školskej dochádzky, bez akejkoľvek kvalifikácie alebo odbornej prípravy.
Litva	Podpora investícií do výroby s vysokou pridanou hodnotou a na rozvoj služieb podnikania.
Taliansko	Opatrenie zamerané na riešenie zamestnanosti.
Portugalsko	Stáže pre 35 500 mladých ľudí.
Španielsko	Posilnenie a skvalitnenie verejných služieb zamestnanosti.
Grécko	Podpora likvidity formou záruk na úvery poskytnuté malým a stredným podnikom.
Slovensko	Podpora tvorby pracovných miest.

Zdroj: Spracované podľa: Riešenie nezamestnanosti mladých ľudí: využitie štrukturálnych fondov EÚ na pomoc mladým ľuďom, EK,

Pokiaľ ide o využitie štrukturálnych fondov v SR, vláda schválila realokáciu finančných prostriedkov z troch operačných programov v objeme 295 mil. eur na riešenie nezamestnanosti mladých ľudí a na podporu malých a stredných podnikov s tým, že do Operačného programu Konkurencieschopnosť a hospodársky rast podľa bola určená suma do 225 mil. eur (podľa absorpčnej kapacity) a do Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia 70 mil. eur. Cieľom navrhovaných projektov je zvýšiť zamestnanosť mladých ľudí do 29 rokov. Aktívnymi opatreniami na trhu práce sa podporí vznik pracovných miest vo verejnom i súkromnom sektore projektmi pre zamestnávateľov, ktorí vytvoria preukázateľne nové pracovné miesta, s dôrazom na regióny s najvyššou mierou nezamestnanosti tak, aby viac ako 50 % podporených pracovných miest bolo určených pre mladých ľudí do 29 rokov.⁹ Na základe rozhodnutia vlády SR bude vynaložených 75 mil. EUR (zo štátneho rozpočtu a rozpočtu EÚ) na vnútroštátne projekty pre mladých ľudí v regiónoch s najvyššou nezamestnanosťou a 220 mil. EUR (zo ŠR a rozpočtu EÚ) na podporu malých a stredných podnikov so zameraním na tvorbu pracovných miest. Tieto opatrenia by mali v podmienkach SR vytvoriť a podporiť 15 000 pracovných pozícií pre mladých ľudí.¹⁰ Orientácia na malé a stredné podniky bola zvolená vzhľadom na ich dôležité miesto v ekonomike SR. „Malé a stredné podniky tvoria významnú časť hospodárstva, sú stabilizujúcim prvkom systému i sektorom s najväčším potenciálom rastu. Nezastupiteľnú úlohu má malé a stredné podnikanie predovšetkým v tvorbe pracovných miest, vyváženého regionálneho rozvoja a v zavádzaní inovácií do hospodárskej praxe.“¹¹

Kritériom pre pridelenie finančných prostriedkov sa stal ukazovateľ miera evidovanej nezamestnanosti, počet uchádzačov o zamestnanie a počet nezamestnaných ľudí do 29 rokov v jednotlivých krajoch. Podpora je nasmerovaná pre firmy, samosprávu a autodopravcov, ktorí vytvoria pracovné miesto.

⁹ Národná sociálna správa na rok 2012, SR

¹⁰ Riešenie nezamestnanosti mladých ľudí: využitie štrukturálnych fondov EÚ na pomoc mladým ľuďom, EK, 2012

¹¹ Belanová, K.: Inovačné aktivity malých a stredných podnikov a možnostiach financovania v podmienkach SR, Nová ekonomika 2/2012.

Tabuľka 4: Doba poskytovania príspevku a výška dotácie

Subjekt	Doba poskytovania príspevku	Ďalšia doba udržania pracovného miesta	Výška dotácie na 1 pracovné miesto
Súkromné firmy	12	6	95% z min. ceny práce
Autodopravci	9	21	95% z 1,2 nás. min. ceny práce
Samospráva	6 - 9	6 - 9	100%

Zdroj: UPSVR

Prijaté opatrenia je treba vnímať ako opatrenia zmiernujúce súčasný nepriaznivý stav v zamestnanosti mladých ľudí, ako stimulujúci faktor pre zamestnávateľov smerom k tvorbe pracovných miest na určitú dobu.

Štát v rámci aktívnej politiky trhu práce naďalej podporuje uplatňovanie inštitútu absolventskej praxe, zacieleného na uchádzačov o zamestnanie mladších ako 26 rokov, a to bez ohľadu na dosiahnuté vzdelanie a profesionálne skúsenosti. Počas absolventskej praxe vykonávaná minimálne 3 mesiace a maximálne 6 mesiacov poskytne úrad práce účastníkovi paušálny príspevok vo výške životného minima určeného pre plnoletú osobu, ktorý od 1.7.2012 predstavuje sumu 194,58 eur. Z hľadiska hodnotenia účinnosti tohto opatrenia relevantným je údaj o uplatnení sa absolventov na trhu práce po ukončení praxe. Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny v Správe o sociálnej situácii obyvateľstva za rok 2011 uvádza, že 40 % absolventov sa po ukončení praxe umiestnilo na trhu práce. Súčasná absolventská prax bola modifikovaná tak, aby sa viac zamerala na získanie odborných zručností a praktických skúseností absolventov škôl.

ZÁVER

Okrem krátkodobých opatrení situácia na trhoch práce si vyžaduje prijatie systémových riešení, v niektorých členských krajinách aj zásahy do vzdelávacích systémov. Slovenská republika pri konfrontácii produktov vzdelávacieho systému s požiadavkami trhu práce zaznamenáva dlhodobý nesúlad v štruktúre dopytu a štruktúre ponuky. Nezohľadňujú sa hlavné trendy zmien v štruktúre pracovných miest, ktoré by boli premietnuté do študijných odborov a programov tak, aby tieto zodpovedali požiadavkám praxe. Jedným z krokov, ktorý môže zlepšiť výhľad zamestnávania mladých ľudí by mohlo byť prepojenie odborného vzdelávania s podnikateľskou sférou, napr. vybudovaním duálneho učňovského systému vo firmách. Osobitnú pozornosť je treba venovať vzdelávaniu, výchove a odbornej práci s mladými ľuďmi s predčasným ukončením školskej dochádzky, resp. rizikom jej predčasného ukončenia. Inšpiráciou pre prácu so skupinami znevýhodnených mladých ľudí môžu byť skúsenosti vyspelých krajín Európy (Fínsko, Švédsko, Nemecko) s uplatňovaním účinných programov prevencie predčasného ukončenia školskej dochádzky a špeciálne programy pre mládež bez zručností.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. Antalová M. , Bednárík, R. , Laluha, I. , Tkáčiková, J.: Kvalita života, Bratislava 2010
2. Belanová K.: Inovačné aktivity malých a stredných podnikov a možnosti ich financovania v podmienkach SR. Nová ekonomika 2/2012
3. Global employment trends for Youth 2012, ILO, Geneva, May 2012
4. Jobs for youth – Slovak republic, ISBN – 978-92-64-03269-9, OECD 2007
5. Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
6. Riešenie nezamestnanosti mladých ľudí: využitie štrukturálnych fondov EÚ na pomoc mladým ľuďom, EK, máj 2012
7. Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2011, str.23
8. Štatistická správa o základných vývojových tendenciách v hospodárstve SR v 4. štvrťroku 2011, ŠÚ SR
9. Ševčovič, M. Postoj Európskej komisie k problému nezamestnanosti mladých ľudí , Conference MFA Youth unemployment, Brusel, 15jún 2012,
10. YOUTH on the Move, Iniciatíva EU, Európska únia 2010, ISBN 978-92-79-18861-9. Youth neither in employment nor education end training . Presentation of data for 27 Member States, European Comission, Social Affairs and Inclusion
11. Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2012, EF/12/42/EN

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Ing. Mária Husáková, CSc.
Katedra sociálneho rozvoja a práce
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
husakova@euba.sk

HODNOCENÍ A PERSPEKTIVY ZAMĚSTNATELNOSTI ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL V ČESKÉ REPUBLICE

EVALUATION OF EMPLOYABILITY OF UNIVERSITY GRADUATES IN THE CZECH REPUBLIC

Milan Šimek

ABSTRACT

The paper deals with the approaches how to monitor and evaluate the employability of university graduates in the Czech Republic. The paper presents the examples of quantitative evaluation through the indicators based on unemployment rate of university graduates and there are possible qualitative solutions of investigation.

KEYWORDS: unemployment, university graduates, employability, labour market

ÚVOD

Současná hospodářská krize zdůrazňuje význam přechodu ze vzdělávacího procesu na trh práce. Je potřebné zajistit, aby mladí lidé po završení vzdělávání a odborné přípravy měli maximální podporu při získání prvního zaměstnání. Mladí lidé, kteří se potýkají s nezaměstnaností nebo pomalým přechodem na trh práce, mohou čelit dlouhodobým nepříznivým důsledkům, pokud jde o budoucí úspěšnost na trhu práce, výdělek nebo založení rodiny. Následně mohou být ohroženy veřejné a soukromé investice do jejich vzdělávání a odborné přípravy, čímž ztrácí společnost jako celek.

Zaměstnatelnost lze definovat jako kombinaci faktorů, které jednotlivcům umožňují rozvíjet se směrem k získání zaměstnání nebo vstupu do zaměstnání, setrvání v zaměstnání a postupu ve své profesní dráze. Jedná se o složenou koncepci, zahrnující nejen osobnostní vlastnosti, dovednosti, postoje a motivaci každého jednotlivce, ale také další vnější faktory, jež překračují rámec politiky v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, jako jsou regulace trhu práce, demografická situace, struktura hospodářství a hospodářská situace obecně.¹

Posilování zaměstnatelnosti je politickou otázkou týkající se všech veřejných orgánů, včetně orgánů odpovídajících za vzdělávání a odbornou přípravu a za zaměstnanost. Na evropské úrovni je tato otázka součástí strategie Evropa 2020.

Příspěvek je zaměřen na současné způsoby zkoumání problematiky zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol v České republice, shrnuje výsledky v minulosti realizovaných projektů zaměřených na zaměstnatelnost absolventů vysokých škol a upozorňuje na aktivity orientované prognózy vývoje trhu práce.

¹ Závěry Rady ze dne 11. května 2012 o zaměstnatelnosti absolventů vzdělávání a odborné přípravy. (2012/C 169/04). Úřední věstník Evropské unie C 169/11.

1 MOŽNOSTI HODNOCENÍ ZAMĚSTNATELNOSTI ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL

Ve studiích zaměřených na hodnocení zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol jsou využívány zejména tyto charakteristiky:

- počet absolventů vysokých škol, kteří vstupují na trh práce,
- počet nezaměstnaných absolventů vysokých škol,
- podíl nezaměstnaných absolventů vysokých škol na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání,
- míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v porovnání s mírou nezaměstnanosti v celém národním hospodářství,
- specifická míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol (např. podle oboru/fakulty/typu školy),
- délka hledání prvního zaměstnání a jiné.

Hovoříme-li o nezaměstnaných absolventech, máme na mysli osoby splňující definici Ministerstva práce a sociálních věcí. Na základě dohody mezi Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem práce a sociálních věcí je pro potřeby statistického sledování používána definice, která definuje nezaměstnaného absolventa jako „uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce ČR podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.“ Ministerstvo práce a sociálních věcí dále upozorňuje, že „absolventi škol se hlásí do evidence Úřadu práce České republiky podle místa svého trvalého bydliště, tzn., že se mohou objevit jako nezaměstnaní v jiném okrese, než v jakém studovali. Tato situace nastává zejména u absolventů vysokých škol.“² Výše uvedená definice je platná od 1. 1. 2004. Ukončením studia se rozumí datum úspěšného absolvování státní závěrečné zkoušky.

1.1 Zdroje informací o absolventech vysokých škol

Eurostat

Eurostat poskytuje výsledky velmi rozsáhlých průzkumů pracovní síly (Labour Force Survey, dále jen LFS). Z mnoha ukazatelů, které jsou součástí LFS, se k nezaměstnanosti absolventů vysokých škol nejvíce vztahují roční nebo čtvrtletní míry zaměstnanosti/nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání, kde však nevíme, kolik času uběhlo od ukončení vzdělání a tedy kolik z nich má status absolventa. Můžeme zde pouze tyto počty rozdělit podle věkových skupin. Přesto lze tato data použít alespoň pro mezinárodní srovnání.

Další zajímavý ukazatel LFS nazvaný „Youth Transitions from Education to Working Life in Europe“ z roku 2000 sleduje míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle počtu měsíců, které uběhly od ukončení soustavného vzdělávání. Z tohoto ukazatele tedy lze zjistit, kdo ještě splňuje dvouletý limit absolventa, bohužel však ČR není mezi několika málo zeměmi, kde byl tento ukazatel zjišťován.

² MPSV. *Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP*. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

Český statistický úřad (ČSÚ)

Zdrojem dat publikovaných ČSÚ jsou Výběrová šetření pracovních sil (VŠPS). Na jednu stranu jsou to pouze ze vzorku, na druhou stranu zachycují i skutečnosti, které jiná šetření neobsahují. Na základě VŠPS lze zjistit údaje o obyvatelstvu a pracovní síle (věk, pohlaví, vzdělání), o zaměstnanosti a nezaměstnanosti dle oblastí a krajů, dle odvětví činnosti zaměstnaných, o případných druhých zaměstnáních, o způsobech hledání zaměstnání, o míře nezaměstnanosti, míře aktivity, o důvodech neaktivity aj. K otázce pracovní síly s terciárním vzděláním jsou uváděny počty a podíly osob s terciárním vzděláním podle oboru studia, podle věku, podle zaměstnání, podle krajů a také v mezinárodním srovnání. VŠPS se provádí čtvrtletně. Metodiky a definice VŠPS jsou kompatibilní s LFS Eurostatu.

Mezinárodní organizace práce (ILO)

Podobně jako Eurostat ani statistiky ILO nesledují zvlášť skupinu absolventů, jak je pojímána v ČR. Opět se zde nabízí data o pracovní síle a nezaměstnanosti podle věku a dosaženého vzdělání. Škála zemí, za které jsou publikována je mnohem širší než na Eurostatu, nicméně data pro země EU jsou čerpána právě z evropského LSF. Frekvence u těchto dat je roční.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

MPSV zveřejňuje podle poboček Úřadu práce České republiky pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých k poslednímu dni měsíce dubna a září. K těmto dnům jsou ve statistikách uvedeny absolutní počty nezaměstnaných absolventů evidovaných na úřadech práce (ÚP). Dále je uvedeno, kolik z nich jsou dosažitelní nezaměstnaní, kolik z nich je v evidenci déle než 5 měsíců a kolik doposud nepracovalo. Dále se uvádí počty nezaměstnaných absolventů, kteří byli ve sledovaném pololetí vyřazeni z evidence, a kolik z těchto bylo umístěno do zaměstnání (kolik do organizačních složek státu či příspěvkové organizace a kolik na jiná pracovní místa). Každý ukazatel je uveden zvlášť pro každý stupeň vzdělání a vždy je doplněn o počet dívek, které jsou v ukazateli započteny.

Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, Středisko vzdělávací politiky

Chceme-li získat srovnatelné údaje, musíme vztáhnout výše uvedené charakteristiky k celkovému počtu absolventů. Tyto relativní ukazatele nabízí Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Středisko vzdělávací politiky.

V databázi, kterou spravuje, lze nalézt tyto ukazatele:

- počet absolventů VŠ (zdrojem je sdružená matrika studentů VŠ),
- počet absolventů studujících na VŠ – tj. počet absolventů, kteří ve zvoleném období absolvovali vysokou školu a poté zahájili další studium na vysoké škole a byli v něm ke zvolenému měsíci a roku stále ještě zapsáni (zdrojem je matrika studentů VŠ),
- nezaměstnaní absolventi – tj. takoví uchazeči o práci registrovaní na úřadu práce, kteří úspěšně ukončili školu maximálně před dvěma lety, jsou bez práce, aktivně práci hledají a jsou připraveni k nástupu do práce do 14 dnů (zdrojem jsou data MPSV ČR k 30. 4. a k 30.9.), jejich počet tvoří ti, kteří ve zvoleném období absolvovali vysokou školu a ke zvolenému měsíci a roku byli nezaměstnaní,
- míra nezaměstnanosti absolventů – je podíl počtu nezaměstnaných absolventů ku rozdílu mezi celkovým počtem absolventů a počtem absolventů dále studujících na VŠ,

- standardizovaná míra nezaměstnanosti absolventů – je míra nezaměstnanosti absolventů očištěná od vlivu odlišné míry nezaměstnanosti na regionálních trzích práce,³
- koeficient „náročnosti“ okresních trhů práce – jakožto podíl okresní a republikové míry nezaměstnanosti vyjadřuje, na jak náročných trzích práce z hlediska zaměstnatelnosti si absolventi hledají práci.

1.2 Projekty zaměřené na hodnocení zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol

Problematickou zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol v České republice se dlouhodobě zabývají specialisté Střediska vzdělávací politiky.

Středisko vzdělávací politiky je pracovištěm Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.⁴

Od svého založení v roce 1994 se zaměřuje na tři hlavní oblasti:

- Řešení projektů výzkumného i aplikovaného charakteru, vytváření vlastní poznatkové základny, její předávání a zveřejňování odborné i širší veřejnosti.
- Formulování základních východisek a cílů vzdělávací politiky a návrh konkrétních strategií a postupů.
- Soustavné sledování aktivit OECD, Evropské komise a dalších významných mezinárodních organizací v oblasti školství, vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů, šíření a využívání výsledků jejich práce v České republice.

Cílem činnosti Střediska vzdělávací politiky je poznání celkového vztahu vzdělávání a společnosti, jeho zasazení do širšího rámce vývoje ekonomiky a společnosti i definování nových požadavků, které se kladou na vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů vůbec. Středisko vzdělávací politiky usiluje o vzájemné propojování vývoje v jednotlivých oblastech a o vyhodnocování stavu a vývoje českého školství v národním i v mezinárodním kontextu. Ve své činnosti Středisko vzdělávací politiky využívá spolupráce s širokým okruhem odborných institucí a expertů.

Problematickou přechodu absolventů vysokých škol ze vzdělávání do zaměstnání a jejich uplatnění na pracovním trhu zpracovává Středisko vzdělávací politiky v rámci projektu „Studie zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol“, který byl v letech 2006–2007 řešen jako projekt technické pomoci ESF pro Ministerstvo školství (MŠMT).

Projekt obsahoval dvě hlavní části:

- účast na mezinárodním výzkumu uplatnění absolventů vysokých škol – REFLEX,
- vytvoření databáze o zaměstnatelnosti/nezaměstnanosti absolventů vysokých škol.

První část projektu spočívala v zapojení České republiky do širšího mezinárodního výzkumného projektu REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society: New

³ Tento ukazatel tedy zohledňuje rozdílné šance, které studenti mají např. v Moravskoslezském kraji oproti Praze.

⁴ Informace dále prezentované v této části byly čerpány z webových stránek této instituce <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/>

Demands on Higher Education in Europe). V rámci projektu REFLEX (specificky zaměřený výzkumný projekt STREP 6. rámcového programu EU) bylo v letech 2005–2006 provedeno v České republice a v dalších 14 evropských zemích šetření uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu několik let po absolvování a jejich zpětné hodnocení vysokoškolského studia. Projekt REFLEX přitom navazoval na obdobný projekt CHEERS realizovaný již v letech 1998–1999, což umožnilo nejen opakované srovnání mezi zeměmi, ale i porovnání jejich vývoje za posledních 6–8 let.

Druhá část projektu (Databáze nezaměstnaných absolventů VŠ) bylo vytvoření a zpřístupnění databáze a následné rozbory pravidelně zjišťovaných údajů o absolventech a nezaměstnaných absolventech jednotlivých vysokých škol a fakult v České republice po roce 2000. Cílem této části projektu bylo zpřístupnit všem zájemcům údaje o zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol na českém pracovním trhu a z nich vycházející analýzy, umožnit jim další práci s databází, a to nejen na úrovni celé České republiky, ale také například při hodnocení jednotlivé vysoké školy nebo fakulty, její srovnávání s jinými apod. Zveřejněné údaje slouží nejen samotným vysokým školám, ale i dalším zájemcům: středním školám, jejich žákům a rodičům; uchazečům o vysokoškolské studium, studentům a absolventům; poradenským pracovníkům a personalistům, zaměstnavatelům, různým úřadům veřejné správy či výzkumným institucím.

V rámci projektu byla zpracována rovněž databáze uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu na základě údajů z pravidelných a rozsáhlých výběrových šetření pracovních sil, které v ČR od roku 1993 realizuje ČSÚ jako součást Evropského šetření pracovních sil (ELFS-European Labour Force Survey), které koordinuje EUROSTAT. Vzniklá databáze umožňuje pohled ne na nezaměstnané ale naopak na zaměstnané absolventy vysokých škol. Charakterizuje jejich pracovní pozici a to z hlediska konkrétního odvětví (23 skupin) a povolání (60 skupin), ve kterém pracují. Databáze sice neumožňuje srovnání jednotlivých škol a fakult, ale naopak dovoluje srovnání podle stupně a oboru získaného vysokoškolského vzdělání. Vzhledem k propojitelnosti s údaji ELFS je navíc možné srovnávat situaci českých absolventů vysokých škol s vysokoškoláky z ostatních zemí Evropské unie.

Projekt REFLEX 2010 navázal na obdobné mezinárodní projekty, které byly v oblasti výzkumu uplatnění absolventů vysokých škol realizovány v předchozích letech. Jedná se o projekt CHEERS, který proběhl ve 12 zemích (včetně ČR) již v letech 1997–1999 a projekt REFLEX (Flexibilita odborníků ve společnosti znalostí: Nové požadavky na terciární vzdělávání v Evropě), který byl realizován v letech 2004–2007 v 15 evropských zemích (včetně ČR) a v Japonsku.

Při inovaci a aktualizaci projektu REFLEX 2010 byly vedle zkušeností z předchozích projektů využity rovněž poslední poznatky z mezinárodních projektů HEGESCO (8 zemí jižní a východní Evropy) a PROFLEX (6 zemí Jižní Ameriky).

Projekt REFLEX 2010 měl mezinárodní návaznost, neboť obdobný projekt byl realizován v Rakousku a v Německu. Do realizace projektu se promítlo rovněž řešení individuálního projektu národního Q-RAM, v jehož rámci se byla připravována národní soustava kvalifikací pro terciární vzdělávání.

Šetření realizované v rámci projektu REFLEX 2010 se týkalo několika desítek tisíc absolventů bakalářských a magisterských vzdělávacích programů (v mezinárodní klasifikaci

programů ISCED 5A) z let 2005–2006, tedy 4–5 let po získání diplomu. Sběr dat od absolventů veřejných, státních i soukromých vysokých škol proběhl v květnu a červnu 2010.

Dotazník zjišťoval dosažené vzdělání na terciární i sekundární úrovni. Respondenti hodnotili různé aspekty vysokoškolského studia, jako je například studijní nabídka a podmínky studia, kvalitu vyučujících nebo vztah studia a uplatnění v praxi. Absolventi hodnotili také získané znalosti, dovednosti, způsobilosti. Dále se vyjadřovali k etapě přechodu ze školy na pracovní trh, tj. jak získali zaměstnání nebo jak rychle začali po škole pracovat. Popisovali svoji situaci v prvním zaměstnání: například jaký typ pracovní smlouvy získali, jaká byla jejich smluvní a skutečná pracovní doba, jaký byl plat, zda pracovali na místě odpovídajícím jejich vzdělání a nakolik byly využity v práci jejich znalosti a dovednosti. V další části byla zjišťována profesní historie absolventů, tj. například jestli a jak dlouho byli nezaměstnaní, u kolika zaměstnavatelů pracovali. Obdobně jako u prvního zaměstnání absolventi hodnotili svou současnou pracovní pozici, kolik času tráví zaměstnáním, jaký je jejich příjem z hlavního zaměstnání a z jiných činností, vyjadřovali se k některým charakteristikám svého zaměstnavatele a opět hodnotili, jak je práce náročná, zda nabyté vzdělání odpovídá vykonávané práci. Část šetření se týkala kompetencí (tj. znalostí, dovedností, schopností, způsobilostí). Na jedné straně hodnotili absolventi jejich vlastní úroveň a na druhé straně bylo šetřeno, jaká úroveň je vyžadována v současném zaměstnání. Následující část zjišťovala hodnotové postoje k různým charakteristikám práce, což bylo zároveň konfrontováno z hlediska současné pracovní pozice.⁵

2. PERSPEKTIVY UPLATNITELNOSTI ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL VE VZTAHU K BUDOUCÍMU VÝVOJI TRHU PRÁCE V ČR

2.1 Budoucnost profesí

Projekt Národního vzdělávacího fondu „Budoucnost profesí“ nabízí pohled na vývoj konkrétních profesních skupin.

Projekt se věnuje analýze a prognóze vývoje oborů a sektorů národního hospodářství a jejich potřeb z hlediska pracovní síly. Podle toho je predikována poptávka po jednotlivých profesích. Explicitně však není rozlišován požadovaný stupeň kvalifikace pro dané uplatnění.⁶

2.2 Prognóza trhu práce – odhadování vzdělanostních potřeb

Ke stanovení perspektivy vysokoškolsky vzdělaných osob podle oborů lze využít výstupy projektu „Prognóza trhu práce – odhadování vzdělanostních potřeb“. Jedná se údaje za r. 2010 a prognózu na období 2011 – 2015.

Projektem, vedle rozlišování zaměstnaneckých kategorií (profesí), explicitně rozlišuje perspektivy oborového uplatnění i dle stupně dosaženého vzdělání. Projekt řeší Výzkumný

⁵ Podrobné zhodnocení postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol za léta 2006–2011 je publikováno web adrese <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/>

⁶ <http://www.budoucnostprofesi.cz/>

ústav práce a sociálních věcí – VÚPSV, v.v.i.⁷ Z veřejně dostupných výstupů⁸ se můžeme za danou skupinu (určenou stupněm a oborem vzdělání) dovědět:

- vývoj počtu zaměstnaných a jejich podíl na všech zaměstnaných,
- průměrnou meziroční míru růstu skupiny v zobrazeném období,
- jaké vzdělání (obor v podrobnějším pojetí) příslušníci skupiny nejčastěji absolvovali,
- jaké zaměstnání nejčastěji vykonávají,
- ve kterých odvětvích nejčastěji pracují,
- jaký podíl tvoří ženy,
- jaká je věková struktura skupiny
- a jaká je míra nezaměstnanosti dané skupiny.

Na základě modelu pro odhadování vzdělanostních potřeb pak jsou stanoveny odhady poptávky po práci v pětiletém období (nyní 2011 – 2015) a jejího pokrytí absolventy škol v tomto období. „Z poměru odhadnuté poptávky po práci a nabídky práce absolventů a krátkodobě nezaměstnaných se stanovuje odhad vyhlídek na získání zaměstnání v souladu se získaným vzděláním pro široký rejstřík skupin vzdělání a zaměstnání v blízké budoucnosti.“

Používány jsou tyto ukazatele:

- očekávaný počet nových míst (kombinace expanzní poptávky a náhradní poptávky⁹),
- koeficienty napětí na trhu práce (zda dochází k převisu nabídky nebo poptávky, z čehož jsou odvozeny vyhlídky na získání vhodného zaměstnání na straně jedné a vyhlídky na získání zaměstnance s daným vzděláním na straně druhé).

ZÁVER

Postavení absolventů vysokých škol na trhu práce a jejich zaměstnatelnost jsou v České republice sledovány prostřednictvím ukazatelů orientovaných na vyjádření jejich úspěšnosti získat zaměstnání. Z kvantitativního pohledu se jedná o specifické míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol.

Na trhu práce existuje mnoho dalších faktorů, které ovlivňují to, za jak dlouho si absolvent najde práci a jestli vůbec. Tyto faktory jsou objektivní, např. makroekonomického charakteru a také subjektivní, které také souvisí velmi úzce s problematikou zaměstnatelnosti. Jedná se se např. o zkušenosti absolventů, prestiž vysoké školy a studovaného oboru, očekávání absolventů a jejich osobních vlastností včetně rodinného a sociálního zázemí. Důležitou roli

⁷ Pod vedením již zmíněné Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. a za přímé účasti CERGE-EI (Centrum pro ekonomický výzkum a postgraduální vzdělávání Univerzity Karlovy), ROA (Výzkumné centrum pro vzdělávání a trh práce) Univerzita Maastricht, Holandsko a ESRI (Ústav pro ekonomický a sociální výzkum) Irsko.

⁸ <http://prognozatrhu prace.vupsv.cz/edu>

⁹ „Expanzní poptávka vyjadřuje změnu poptávky po práci pro danou zaměstnaneckou či vzdělanostní kategorii. V modelu pro odhadování vzdělávacích potřeb se expanzní poptávka definuje jako rozdíl mezi zaměstnaností na konci a na začátku odhadovaného období. Expanzní poptávka je dána expanzí odvětví, kde takto vzdělání působí a může být kladná nebo záporná.“ „Náhradní poptávka je dána počtem uvolněných pracovních míst pro specificky vzdělané. Důvody uvolnění pracovního místa mohou být: odchod do důchodu, změna zaměstnání a jiné. Podstatné je, že pracovní místa zůstávají zachována a jsou obsazována. Místa, která jsou po odchodu pracovníka určena ke zrušení, se do náhradní poptávky nezapočítávají.“

zde hraje také úroveň odborných, obecných a měkkých kompetencí, se kterými absolventi vysokých škol vstupují na trh práce.

POUŽITÁ LITERATURA

1. <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/>
2. Koucký, J., Zelenka, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010*. Praha: Středisko vzdělávací politiky, 2011. Dostupné na: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf [citované 8.3.2013]
3. Koucký, J., Zelenka, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2011* Praha: Středisko vzdělávací politiky, 2011. Dostupné na http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VŠ_2011.pdf [citované 8.3.2013]
4. MPSV. *Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP*. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs> [citované 8.3.2013]
5. Národní vzdělávací fond. *Budoucnost profesí*. Dostupné na: <http://www.budoucnostprofesi.cz/> [citované 8. 3. 2013]
6. Středisko vzdělávací politiky *Nezaměstnaní absolventi VŠ*. Dostupné na: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/app/navs2010/> [citované 8. 3. 2013]
7. VÚPSV. *Prognóza trhu práce. Odhadování vzdělanostních potřeb 2011 – 2015*. Dostupné na: <http://prognozatrhu prace.vupsv.cz/edu> [citované 8. 3. 2013]
8. *Závěry Rady ze dne 11. května 2012 o zaměstnatelnosti absolventů vzdělávání a odborné přípravy*. (2012/C 169/04) Úřední věstník Evropské unie C 169/11.
9. Zelenka, M., Ryška, R. *Reflex 2010: zpráva druhá. Přejít ze vzdělávání na trh práce a první práce*. Praha: Středisko vzdělávací politiky, 2011. Dostupné na: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/REFLEX2010_Zprava2.pdf [citované 8. 3. 2013]

KONTAKTNÍ ÚDAJE AUTORA

Milan Šimek, doc., RNDr. Ph.D.
Ekonomická fakulta VŠB-TU Ostrava
milan.simek@vsb.cz

NÁRODNÁ SÚSTAVA POVOLANÍ (NSP) – ÚČINNÝ NÁSTROJ ZVYŠOVANIA PRODUKTIVITY A KONSOLIDÁCIE VEREJNÝCH FINANCIÍ

NATIONAL OCCUPATIONAL FRAMEWORK (NSP) – EFFECTIVE TOOL FOR INCREASING PRODUCTIVITY AND PUBLIC FINANCE CONSOLIDATION

Ing. Ján Kavec, PhD.

ABSTRACT

National Occupational Framework is a modern information system for determining the requirements for skills and practical experience of workers to perform in the labour market. The core of this dynamic system is the Register of occupations consists of national occupational standards which include a set of information on requirements of employers for a qualified employee performance created on a basis of Sector Skill Council by approximately 1200 experts from all sectors of national economy, central and regional authorities, employers associations, trade unions, business and professional chambers, municipalities and education system. The system is effective tool for increasing sectoral productivity and public finance consolidation.

KEYWORDS: National Occupational Framework; Register of occupations; Sector Skill Council; sectoral productivity; public finance consolidation

ÚVOD

Trh práce v SR je v súčasnosti významne ovplyvňovaný prejavmi globálnych ekonomických problémov, ale aj **rozvojom** nových technológií a inovácií, čo priamo súvisí s požiadavkami **zamestnávateľov** na kvalifikáciu pracovnej sily a aj disparitami medzi dopytom a ponukou práce. Na jednej strane sa na slovenskom trhu práce nachádza v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny enormné množstvo nezamestnaných, osobitne absolventov škôl a na strane druhej absentuje **ponuka pracovnej sily** s kvalifikáciou a zručnosťami požadovanými súčasnými zamestnávateľmi a potenciálnymi investormi.

Formulácii adekvátnych požiadaviek na vykonávateľov práce často bráni nedostatočná úroveň personálneho vybavenia zamestnávateľských subjektov schopnými odborníkmi. Výsledkom je, že vzdelávacie subjekty nemajú k dispozícii objektívny a komplexný popis požiadaviek na **formovanie vzdelávacích programov** adekvátnych potrebám zamestnávateľov.

V takejto situácii bolo nanajvýš potrebné navrhnuť efektívny celoštátny systém umožňujúci prístup k aktuálnym informáciám o trhu práce, o potrebách a požiadavkách zamestnávateľov na pracovné sily vo všetkých činnostiach sektorov hospodárstva SR tak, aby bolo prostredníctvom zvyšovania vedomostí a zručností možné aktívne ovplyvňovať **rast zamestnanosti a produktivity v SR**. Vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu sa preto v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia pod gesciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR) začal realizovať národný projekt Národná sústava povolání (NSP).

NSP predstavuje vysoko návratnú investíciu smerovanú k **zefektívneniu trhu práce**, prispôbeniu kvalifikácie občanov potrebám zamestnávateľov a zahraničných i domácich **investorov**. Prosperujúce podniky a nové investície zabezpečené zamestnancami

s vedomosťami, zručnosťami a spôsobilosťami podľa národných štandardov zamestnaní NSP prinesú **zvyšovanie objemu produkcie, tržieb a vývozu ekonomických subjektov, zvyšovanie príjmov rozpočtu SR z daní a odvodov**. Súčasne dôjde k výraznému **zníženiu výdavkov na dávky v nezamestnanosti a dávky sociálnej pomoci**. Rast reálnych miezd kvalifikovaných zamestnancov umožní zvyšovať spotrebu a úspory domácností, ktoré taktiež spôsobia rast príjmov štátneho rozpočtu.

Národná sústava povolání

Multifunkčný, tripartitný národný projekt NSP zjednocuje odborníkov zamestnávateľských organizácií, inštitúcií a všetkých sociálnych partnerov v aktívnej práci zameranej na zvyšovanie zamestnanosti všetkých vekových skupín obyvateľstva, na trvalý rast komplexnej produktivity a znižovanie nezamestnanosti v SR. Tvorba NSP **mobilizuje všetkých účastníkov trhu práce** do rozvoja zručností pracovných síl v jednotlivých sektoroch národného hospodárstva a rozvíja lepšie prepojenie dopytu po požadovaných vedomostiach a zručnostiach zo strany zamestnávateľov so vzdelávaním a odbornou prípravou pre trh práce. Cieľom projektu je vytvorenie voľne prístupnej databázy informácií o potrebách trhu práce. Jej obsahom sú informácie o povolaniach uplatniteľných na trhu práce a požadovaných kompetenciách. Databáza má mimoriadny význam pre **podnikovú prax**, pri poradenských službách a pri ovplyvňovaní odborného vzdelávania. Databázu vytvárajú primárne zamestnávatelia, zástupcovia orgánov centrálnej i územnej štátnej správy a samosprávy, vedecko-výskumných inštitúcií, stredných a vysokých škôl a ďalších inštitúcií. Projekt je riadený MPSVR SR a realizátorom projektu je Centrum vzdelávania MPSVR SR. Hlavnými partnermi NSP sú Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR (AZZZ SR), Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ), Konfederácia odborových zväzov SR (KOZ SR) a TREXIMA Bratislava. V konkretizácii jednotlivých úloh veľmi významnú úlohu plní Aliancia sektorových rád. Cieľom projektu je, aby užívateľ informačného systému v ňom našiel všetko, čo potrebuje vedieť o jednotlivých povolaniach existujúcich v SR, napríklad informácie o pracovnej náplni, požadovanej kvalifikácii, kompetenciách a podobne.

Obr. č. 1: Domovská stránka NSP www.sustavapovolani.sk



NSP je celoštátny systém budovaný zdola na základe požiadaviek trhu práce pri plnom rešpektovaní **nariadení a odporúčaní EÚ** a pozitívnych výsledkov zo zahraničia za účasti zástupcov najvýznamnejších zamestnávateľských subjektov ale aj malých a stredných podnikov. Hlavným cieľom NSP je zosúladiť dopyt a ponuku pracovných síl, znižovať dobu nezamestnanosti a počet nezamestnaných osôb a to v rámci jednotlivých sektorov aj v rámci regiónov rešpektujúc rodovú rovnosť mužov a žien.

Obr. č. 2: Schéma organizačného zabezpečenia NSP



Tab. č. 1: Sektorové rady a ich zloženie podľa divízií SK NACE Rev. 2

Názov sektorovej rady	divízia SK NACE Rev. 2
Sektorová rada pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov	01, 03, 75
Sektorová rada pre ťažbu a úpravu surovín, geológiu	05, 06, 07, 08, 09
Sektorová rada pre potravinárstvo	10, 11, 12
Sektorová rada pre textil, odevy a spracovanie kože	13, 14, 15
Sektorová rada pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel	2, 16, 31
Sektorová rada pre celulózu - papierenský a polygrafický priemysel	17, 18
Sektorová rada pre chémiu a farmáciu	19, 20, 21, 22
Sektorová rada pre hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo	24
Sektorová rada pre sklo, keramiku, minerálne výrobky, nekovové materiály	23
Sektorová rada pre automobilový priemysel a strojárstvo	25, 28, 29, 30, 32, 33
Sektorová rada pre elektrotechniku	26, 27
Sektorová rada pre energetiku, plyn, elektrinu	35
Sektorová rada pre vodu, odpad a životné prostredie	36, 37, 38, 39
Sektorová rada pre stavebníctvo	41, 42, 43, 71, 81
Sektorová rada pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch	45, 46, 47, 55, 56, 73, 79, 92

Názov sektorovej rady	divízia SK NACE Rev. 2
Sektorová rada pre dopravu, logistiku, poštové služby	49, 50, 51, 52, 53
Sektorová rada pre informačné technológie a telekomunikácie	61, 62, 63
Sektorová rada pre bankovníctvo, poisťovníctvo, finančné služby	64, 65, 66, 68, 77
Sektorová rada pre kultúru a vydavateľstvo	58, 59, 60, 90, 91
Sektorová rada pre vedu, výskum, vzdelávanie, výchovu, šport	72, 74, 85, 93
Sektorová rada pre verejné služby a správu	78, 80, 84, 94
Sektorová rada pre administratívu, ekonomiku, manažment	82, 69, 70, 99
Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby	86, 87, 88
Sektorová rada živnostníkov - osobné služby, remeselnícke práce	95, 96
Nezaraditeľné divízie	97, 98

Základným kameňom NSP je **Register zamestnaní** vytvorený z národných štandardov zamestnaní (NŠZ), ktoré obsahujú požiadavky zamestnávateľov na kvalifikovaný výkon zamestnania.

Štandardizovaná forma NŠZ má nasledujúcu štruktúru:

- kód,
- názov,
- alternatívne názvy,
- charakteristika,
- regulované povolanie,
- kód medzinárodnej klasifikácie zamestnaní – ISCO-08,
- kód národnej klasifikácie zamestnaní – SK ISCO-08,
- kód/kódy SK NACE Rev. 2,
- kvalifikačná úroveň (podľa EKR a ISCED),
- kompetencie
 - všeobecné spôsobilosti,
 - odborné vedomosti,
 - odborné zručnosti,
- certifikáty a ďalšie písomné osvedčenia,
- povinná zákonná prax/odporúčaná prax
- akreditované kurzy,
- garancia,
- oblasť pre vzdelávací systém
 - kód KOV,
 - kvalifikačný štandard,
 - hodnotiaci štandard.

Register zamestnaní je tvorený na základe činnosti sektorových rád, v ktorých pôsobia odborníci z príslušných odvetví ekonomickej činnosti, z centrálnych aj regionálnych orgánov zamestnávateľských zväzov, odborových zväzov, orgánov štátnej správy, samosprávy, združení, komôr, škôl a výskumnej sféry. **Sektorový prístup** sa javí i zo skúseností zo zahraničia ako najlepší spôsob ako vytvoriť podmienky pre lepšie investície do nových zručností pracovnej sily. NSP má byť nástrojom pre zamestnávateľov na ovplyvňovanie

rozvoja ľudských zdrojov ako reakcia na aktuálne problémy v oblasti zamestnanosti a kvalifikácie pracovnej sily. Hlavným prínosom projektu NSP je okrem efektívneho rozvoja ľudských zdrojov v SR aj aktívne ovplyvňovanie **prepojení medzi trhom práce a vzdelávacou sférou** prostredníctvom výraznejšieho, systematického a širšieho zapojenia všetkých kľúčových partnerov.

MPSVR SR ako gestor národného projektu úlohy NSP rozdelilo do 3-och relatívne samostatných etáp:

- NSP I - Návrh systému monitorovania potrieb trhu práce a prenosu požiadaviek do vzdelávania a prípravy pre trh práce s podporou informačného systému medzinárodnej a národnej klasifikácie zamestnaní (začiatok v apríli 2010),
- NSP II - Návrh realizácie modelu zapojenia sociálnych a ďalších partnerov do monitorovania potrieb trhu práce a akčného plánu napĺňania informačného systému Národnej sústavy povolání (začiatok v októbri 2010),
- NSP III - Zabezpečenie kontinuálnej udržateľnosti systému monitorovania potrieb trhu práce a prenosu požiadaviek zamestnávateľov do vzdelávania a prípravy pre trh práce za aktívnej účasti sociálnych partnerov s podporou informačného systému NSP a aktualizovanej klasifikácie zamestnaní.

V jednotlivých realizovaných častiach projektu NSP boli dosiahnuté predovšetkým tieto nosné výsledky:

- identifikácia skúseností a príkladov dobrej praxe s monitorovaním potrieb trhu práce vo vybraných členských štátoch EÚ a OECD,
- identifikácia mechanizmov prepojenia potrieb trhu práce so vzdelávacím systémom vybraných členských štátov EÚ a OECD,
- retrospektívna analýza vývoja na slovenskom trhu práce s osobitným zreteľom na štruktúru kľúčových ukazovateľov na monitorovanie trendov ekonomického vývoja a potrieb trhu práce,
- analýza aktuálnej situácie v prenose potrieb slovenského trhu práce do vzdelávacieho systému,
- identifikácia národných špecifik hospodárstva v záujme ich implementácie do systémového riešenia NSP s osobitným zreteľom na návrh optimálnych sektorových zoskupení zložených z príbuzných, resp. súvisiacich odvetví ekonomických činností,
- zhluková analýza zamestnaní špecifických pre odvetvia ekonomických činností podľa divízií SK NACE Rev. 2,
- tvorba metodických pravidiel systému na zosúladovanie potrieb trhu práce so systémom vzdelávania,
- vypracovanie metodických pravidiel na zapojenie odborníkov do monitorovania potrieb trhu práce, metodík vytvárania, formovania a zabezpečovania funkčnosti sektorových rád,
- vypracovanie systému prenosu potrieb trhu práce do systému celoživotného vzdelávania, stanovenie jeho zásadných princípov, postupov, východísk a cieľov,
- zabezpečenie personálneho obsadenia Aliancie sektorových rád, sektorových rád, Realizačného tímu, expertných tímov a pracovných skupín v nadväznosti na určené metodické pravidlá,
- zapojenie približne 1 200 expertov zo všetkých sektorov národného hospodárstva, zamestnávateľských zväzov a združení, odborov, obchodných a profesijných komôr,

centrálnej a regionálnej štátnej správy a samosprávy, stredných a vysokých škôl, vedeckých, výskumných a ďalších inštitúcií do tvorby NSP,

- vytvorenie vysokého počtu partnerstiev medzi účastníkmi trhu práce a vzdelávania a propagácia systémového riešenia NSP v SR aj v zahraničí,
- analýza potrieb používateľov národnej klasifikácie zamestnaní a národných verzií klasifikácií zamestnaní vybraných krajín EÚ,
- vytvorenie novej národnej klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08 s ohľadom na medzinárodnú klasifikáciu zamestnaní ISCO-08,
- pilotné overenie návrhu národnej klasifikácie zamestnaní vo vybraných organizáciách vrátane verejného pripomienkovania,
- zatriedenie národných štandardov zamestnaní do národnej klasifikácie zamestnaní,
- stanovenie štruktúry a vecného rozsahu národných štandardov zamestnaní s cieľom komplexne zachytiť reprezentatívne požiadavky zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu,
- návrh a tvorba uceleného informačného systému Národnej sústavy povolání, ktorý bezplatne poskytuje aktuálne a komplexné informácie o opisoch štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta a požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach.

Jún 2012 sa niesol v znamení hodnotenia, bilancovania a finalizácie prác NSP I a NSP II. Priebeh projektu, dosiahnuté výsledky a odporúčania pre ďalšie obdobie boli odprezentované na **Záverečnej konferencii NSP**, ktorá sa uskutočnila 21. júna 2012 v Hoteli Gate One v Bratislave. Konferencia sa konala pod záštitou ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR JUDr. Jána Richtera a za spoluúčasti ministra školstva, vedy, výskumu a športu SR doc. PhDr. Dušana Čaploviča, DrSc. a ministra hospodárstva SR Ing. Tomáša Malatinského, MBA. Zo záverov konferencie vyplynulo, že NSP spojila účastníkov trhu práce v procese riešenia vysokej nezamestnanosti a neuplatniteľnosti časti absolventov na trhu práce. Poukázala na to, že absentujú legislatívne úpravy v oblasti trhu práce a odborného vzdelávania prípravy na podporu prepájania systému vzdelávania a kvalifikačných požiadaviek zamestnávateľov na pracovnú silu. Potvrdila sa potreba priebežnej inovácie vytvoreného informačného systému a opodstatnenosť udržateľnosti systémového riešenia NSP v ďalšom projektovom období. Konferencie sa zúčastnilo približne 300 účastníkov z radov zástupcov sociálnych partnerov, ministerstiev, zamestnávateľov, výchovno-vzdelávacích inštitúcií a expertov z ďalších inštitúcií. Z hodnotenia riadiacich odborných tímov NSP, vrcholných predstaviteľov príslušných ministerstiev (MPSVR SR, MŠVVŠ SR a MH SR), zástupcov sociálnych partnerov (AZZZ SR, RÚZ, KOZ SR, ZMOS), ako aj garantov, predsedov a členov sektorových rád vyplýva, že NSP úspešne spája účastníkov trhu práce, prispieva k jeho zefektívneniu a prispôsobovaniu kvalifikácie občanov potrebám zamestnávateľov. Na základe toho bol vypracovaný **súbor odporúčaní na kontinuálne zabezpečenie zapojenia sociálnych a ďalších partnerov ako predpoklad udržateľnosti NSP** v ďalšom období. Spätná väzba od kľúčových partnerov projektu potvrdila, že cieľavedomá práca všetkých zúčastnených na realizácii projektu mala zmysel a kontinuálne pokračovanie. Bez tímu expertov, ktorí priebežne spolupracovali na projekte, by projekt nereprezentoval úspešné výsledky v takej forme, ako dnes. Preto im patrí poďakovanie za aktivitu i vynaložené úsilie pre cieľ, ktorým je systémová zmena a prenasťavenie vzdelávacieho systému tak, aby vzdelával ľudí, ktorí sa uplatnia na trhu práce tam, kde sa reálne hodia a patria.

NSP je inšpiráciou pri riešení zložitých otázok a disparít na slovenskom trhu práce, stáva sa významným podkladom pri formulovaní aktuálnych národných dokumentov, napĺňaní cieľov európskych nariadení a ďalších právnych aktov Európskej únie, je s nimi kompatibilná a má

podporu Európskej komisie. V krajinách, kde sa národné sústavy povolání alebo obdobné systémové riešenia už dlhšie aplikujú, zaznamenali **priaznivé výsledky** vo vysokej miere hospodárskeho rastu a **aktívneho umiestňovania nízkokvalifikovaných pracovníkov na trhu práce**.

ZÁVER

Prístup k celoživotnému vzdelávaniu podľa potrieb zamestnávateľov, v rámci zamestnania alebo v nezamestnanosti, je základným predpokladom udržania zamestnatel'nosti. V tomto ohľade je nevyhnutné, aby zamestnávatelia boli schopní poskytnúť odbornú prípravu na svojom pracovisku aj v prípade nízkokvalifikovaných a starších pracovníkov. V prípade nezamestnaných osôb, najmä osôb s nižšou kvalifikáciou a zraniteľných skupín, je nevyhnutné **individualizované profesionálne poradenstvo** a odborná príprava zameraná na zručnosti, ktoré sú potrebné na trhu. Realizácia týchto náročných cieľov prostredníctvom NSP umožňuje zvyšovanie objemu vyprodukovaných výrobkov a zrealizovaných služieb ekonomickými subjektmi ako aj ďalšími organizáciami a živnostníkmi. Aktivity NSP významne podporujú zvyšovanie HDP, konsolidáciu verejných financií a kvality života v SR, a preto je nevyhnutné kontinuálne pokračovať v ich realizácii. **Pozitívne efekty činnosti Aliancie sektorových rád, jednotlivých sektorových rád a ich pracovných skupín budú tým vyššie, čím skôr bude odštartovaná ďalšia etapa národného projektu NSP.**

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. HOFFMAN, E. 1995: What kind of work do you do? Geneva: International Labour Office, 1995.
2. HOFFMAN, E. 1994: Mapping the World of Work. Budapest: Central European University Press, 1994.
3. EURÓPSKA KOMISIA. 2010: Program pre nové zručnosti a pracovné miesta č. KOM(2010) 682. Štrasburg, 2010.
4. EURÓPSKA KOMISIA. 2011: Iniciatíva „Príležitosti pre mladých“ č. KOM(2011) 933. Brusel, 2011.
5. RADA EURÓPSKEJ ÚNIE. 2011: Rozhodnutia o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov č. 2011/308/EÚ. Brusel, 2011.
6. RADA EURÓPSKEJ ÚNIE. 2011: Odporúčania Rady týkajúce sa Národného programu reforiem a Programu stability Slovenska na roky 2011 – 2014 č. 11393/1. Brusel, 2011.
7. TREXIMA Bratislava, 2012: Informačný systém Národnej sústavy povolání, www.sustavapovolani.sk. Bratislava, 2012.
8. TREXIMA Bratislava, 2012: Výstupy Národného projektu Národná sústava povolání v Slovenskej republike. Bratislava, 2012.

Kontakt

Ing. Ján Kavec, PhD.
TREXIMA Bratislava
kavec@trexima.sk

ZÁKLADNÉ VŠEOBECNÉ VÝCHODISKÁ, PRÍČINY A PROBLÉMY FENOMÉNU KRÍZA

GENERAL FRAMEWORK, CAUSES AND PROBLEMS RELATED TO THE PHENOMENON OF CRISIS

Mária Tokárová

ABSTRACT

The contribution focuses on general theoretical framework, causes and problems related to the phenomenon of crisis. At present, „crisis“ is one of the most frequently used words in the world. The current crisis has changed the hierarchy of values and priorities in people's lives, and its global extent has had negative effects on world economies. In this contribution we deduce from the present crisis, the Great Depression, as well as other crises which have occurred in economy since the 19th century.

KEYWORDS: crisis, types of crises, typology of crises, monetary, debt, energetic, food crisis

ÚVOD

V rôznych obmenách je dnes slovo kríza najfrekvencovanejšie slovo na celom svete. Rádus jej dosahu má celosvetový rozmer. Je jednou z najpertraktovanejších tém a aj tí, ktorí ju nepoznajú detailnejšie, majú pred ňou rešpekt. Slovo kríza vyvoláva negatívne pocity aj u tých, ktorých sa bližšie nedotkla. Krízy všeobecne, bez rozdielu o aký druh ide, existenčne ohrozujú ľudstvo, a to z jednoduchého dôvodu. Ľudia sú tí, ktorí sú tvorcami, spúšťačmi, dôvodom a príčinou ich vzniku. V záujme vlastného prospechu niektorí cielene a účelovo svojou silou a schopnosťou vyvolávajú krízový stav vtedy, keď im to vyhovuje. U iných ide o flegmatizmus, slabosť, neschopnosť, lenivosť, čo prezentuje ich nezodpovedný prístup k životu. Z týchto dvoch skupín ľudí sa nedá jednoznačne určiť, ktorá z nich je pôvodom a ktorá obeťou kríz. Asi to ani nie je podstatné. Podstatné je, že každá kríza, nech je akákoľvek osobná, veľká, malá, svetová, má svoje trvanie, proces doznievania a dopady. Potvrdila to aj súčasná globálna finančná, hospodárska a sociálna kríza, ktorá zmenila hierarchiu priorít a hodnôt v živote ľudí, štátov. Jej globálny rozmer vniesol mnohé negatívne efekty do ekonomík štátov, ale najviac doliehajúcou a zraňujúcou je depresia. Vplyv krízy je evidentný všade okolo nás, ignoruje hranice, ovplyvňuje vývoj v mnohých krajinách, pričom hĺbka a závažnosť jej negatívnych dôsledkov sa nedá predvídať. Patrí k udalostiam, ktoré menia dejiny a obsahy učebníc a ktorým patrí úloha medzníka pred ňou, po nej.

V príspevku sa nezaobráame súčasnou krízou a ani Veľkou hospodárskou krízou. Ich príčiny a dopady sú známe. Cieľom je podať všeobecnú charakteristiku krízy ako takej, uviesť typológiu kríz a pohľad na najvýznamnejšie krízy vo svete.

1. ZÁKLADNÉ VÝCHODISKÁ FENOMÉNU KRÍZA

V spoločenských systémoch krízy nie sú výsledkom náhodných zmien prostredia, ale sú vytvárané štrukturálne vymedzenými systémovými imperatívmi, ktoré sú nezlučiteľné a nie je

možné ich hierarchicky usporiadať. Štrukturálne vymedzené rozpory môžeme, samozrejme, pomenovať len vtedy, ak sme schopní určiť štruktúry, ktoré sú dôležité pre existenciu systému. [20, s. 9].

Kríza a jej všeobecná charakteristika

Stav svetového hospodárstva vychádza zo spoločenského a hospodárskeho vývoja, ktorý prechádza rôznymi etapami svojej existencie. Jeho smerovanie ovplyvňujú rôzne elementy. Človek, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť tohto historického vývoja, sa snaží vniesť svoje poznatky a skúsenosti do všetkých svojich činností a aktivít, nemysliac pritom na riziká, ktoré môžu prerásť až do kríz globálneho charakteru. M. Bruncko, spoluvorca viacerých ekonomických reforiem v SR, známy slovenský ekonóm, v jednom zo svojich článkov uprednostňuje radu svojho profesora zo štúdií na Harvardskej univerzite: „Ak ste šéfom investičnej banky a jeden z vašich zamestnancov pre vás generuje dobré zisky, dajte mu dobré odmeny. Ak máte zamestnanca, ktorý vám generuje vynikajúce zisky, dajte mu vynikajúce odmeny. Ak máte zamestnanca, ktorý vytvára neskutočné zisky, vyhoďte ho. Berie totiž na seba, resp. na vašu banku riziká, ktorým nerozumiete.“. [2]. Takto jasne a výstižne uvádza typ človeka, ktorý je spúšťačom krízových situácií, ktoré v mnohých prípadoch prerastajú až do pádov väčšiny veľkých bánk.

Dnes žijeme v ére globalizácie a v ére vysokej frekvencie kríz. Ak stotožníme globalizáciu s procesmi prebiehajúcimi vo svetovej ekonomike od 70. rokov 20. storočia, zistíme, že krízy sú integrálne súčasťou tohto procesu a vyjadrujú hlboké nerovnováhy, ktorými boli 70. roky determinované. [21, s. 263]. Kríza znamená rozhodujúci znak, obrat, prelom, moment nerovnováhy, prechodné štádium medzi dvoma rozlíšiteľnými fázami, vrcholné obdobie prekonávajúce ťažkosti. K problematike včasnej identifikácie blížiacej sa krízy, ako aj jej predchádzaniu sa v súčasnosti vyjadrujú experti Medzinárodného menového fondu (ďalej MMF), Svetovej banky (ďalej SB), renomovaní ekonómovia, a zhodujú sa v jednom: je potrebné realizovať opatrenia, ktoré zabránia budúcim finančným krízam. [10, s. 28].

Ekonomická teória definuje finančnú krízu ako prudké, okamžité, ultracycklické zhoršenie všetkých alebo veľkej väčšiny finančných indikátorov, t.j. krátkodobej úrokovej sadzby, ceny aktív (akcie, nehnuteľnosti, pôda), insolventnosti firiem a ako úpadky finančných inštitúcií. F. Mishkin charakterizuje finančnú krízu ako rozvrat finančných trhov, na ktorých morálny hazard a adverzný výber ešte zhoršuje situáciu, takže finančné trhy sa stávajú neschopnými alokovať prostriedky vo vzťahu k najproduktívnejším investičným možnostiam. Dôsledkom finančnej krízy je nerovnovážny stav v ekonomike. [15].

MMF pokladá systémovú finančnú krízu za potenciálne ťažký rozpad finančných trhov, ktoré pri zhoršení schopnosti trhov efektívne fungovať budú mať významné nepriaznivé efekty aj pre reálnu ekonomiku. [12, s. 59].

Z ďalších autorov uvedieme C. Reinharta a K. Rogoffa, ktorí analyzovali vznik a priebeh finančných kríz na vzorke 60 krajín sveta od konca 2. svetovej vojny. [18]. Finančné krízy považujú za dôsledok bezbrehých špekulácií charakterizovaných ako špekulačné bubliny. Ich

prasknutie vyvoláva reťazovú reakciu, ktorá má spočiatku negatívny vplyv len na finančné trhy, ale následne aj na reálne ekonomiky. [17, s. 59].

H. P. Minsky a C. P. Kindleberger tvrdia, že možno zadefinovať všeobecný model krízy. Nepovažujú za nutné rozlišovať čiastkové krízy, t.j. či ide o priemyselnú, monetárnu, bankovú, fiškálnu, finančnú, atď. Sú presvedčení, že existuje štandardný model krízy, v ktorom investori vstupujú na trh aktív s presvedčením, že z rastúcich cien budú neustále získať úžitky. [17, s. 69].

P. Krugman obhajuje rozlišovanie kríz, pretože spôsob, akým krízy prenikajú, závisí od aktérov na trhu, a tí pôsobia na rôznych trhoch. Rozlišuje dva typy medzinárodných finančných kríz. Prvým typom je tzv. menová kríza, ktorá je založená na strate dôvery voči mene postihnutej krajiny, čo následne vyvolá kapitálový únik. Druhý typ je založený na strate dôvery v reálne aktíva. P. Krugman ich nazýva nákazovo sa šíriace krízy, dopady ktorých sa neobmedzujú len na niektoré krajiny. [17, s. 60-61]. Uvedený autor, držiteľ Nobelovej ceny za ekonómiu za rok 2008 a autor publikácie „Návrat ekonomickej krízy“ už v roku 1999 varoval, že ekonomické krízy v Ázii v Latinskej Amerike môžu poukazovať na nezdravý budúci vývoj inde vo svete. [12].

Kríza je rozhodný okamih alebo časový úsek, po ktorom môže nasledovať zásadná zmena vo vývoji daného deja alebo systému. Je to zložitý, ťažko prekonateľný a nebezpečný stav, alebo priebeh dejov v živote spoločnosti, v prírode a v technologických procesoch, ktorého negatívne dôsledky môžu vážne ohroziť ich funkciu, prípadne i existenciu. [7, s. 208]. Kríza ako fenomén sa vždy spája s bližšou charakteristikou svojho dopadu pôsobiť. Tak poznáme krízu finančnú, hypotekárnu, potravinovú, surovinovú, menovú, podľa rozsahu negatívnych dopadov krízu veľkú, malú, globálnu, svetovú (viac pri typológii kríz).

Krízy zakladajú navzájom nezlučiteľné a neusporiadané štruktúry systému, pretože mu neumožňujú plniť jeho funkcie, a tým ju vytvárajú [20, s. 94]. V ekonomike je pojem kríza primárnym elementom a spúšťačom hospodárskeho úpadku. Je to nebezpečný stav, zmätok. Všeobecne ju možno chápať ako štádium procesu, keď už nie je možné ďalej pokračovať rovnakými prostriedkami, ako etapu, ktorá poukazuje na neudržateľnosť súčasného systému bez zásadných modifikácií [21, s. 14]. Proces vzniku kríz pritom pramení vo svojej podstate z krízy vo finančnom sektore. Indikátormi finančnej krízy sú predovšetkým nedostatočná likvidita finančného systému, rozsiahla insolventnosť finančných inštitúcií, pokles hodnoty finančných a nefinančných aktív. Preto dnes možno konštatovať, že pravdepodobne ako hlavný fundament, ktorý sa stáva štartérom finančných kríz, sa javí zásadný rozpor medzi mierou reálnej spotreby a spotreby krytej virtuálnym bohatstvom, ktoré je buď nadhodnotením finančného rozmeru bohatstva, alebo použitím úverovej expanzie. [9, s.35].

Kríza v akejkol'vek forme nevzniká náhodne. Je následkom rôznych procesov a javov, na ktorých má človek svoj podiel, ktorý nie je možné úplne eliminovať. Kríza ako následok rizika je nevyhnutná, a preto by spoločnosť na jej riešenie mala byť pripravená, čím by mohla minimalizovať jej negatívne dôsledky.

Krízy ako reálne sa vyskytujúci jav negatívne ovplyvňujú vývoj ľudstva. Každá je jedinečná, špecifická, môže mať viac príčin, ale vždy aspoň jedna príčina je určujúca. Ak by sme vedeli včas rozpoznať práve tento spúšťači element, musíme vedieť v dostatočnej miere pochopiť príčiny krízy, analyzovať ich, a tým eliminovať tvrdosť krízy, a zároveň znižovať škody a straty. Tvrdosť krízy môžu ovplyvniť prijaté opatrenia proti jej vzniku a riešeniu krízy už v začiatkoch jej priebehu, čím môžeme skrátiť jej čas, nakoľko každá kríza je konečná, ale jej trvanie môže byť v závislosti od jej druhu a podmienok, v ktorých prebieha, veľmi rôzne.

V oblasti finančnej teórie a praxe sa dnes pozornosť mnohých ekonómov sústreďuje na tvorbu systému včasnej identifikácie, najmä signálnych (varovných) prvkov, ktoré by včas upozornili na blížiacu sa nebezpečenstvo finančnej krízy. [10, s. 26].

KRÍZY A ICH TYPOLÓGIA

Krízu chápeme ako výsledok určitej zmeny. Môže sa dotýkať najrôznejších oblastí a vecí. Je to určitý stav, ktorý mení smer napredovania a odklon vedie k neočakávaným záverom. Kríza je aj stav, kedy určité situácie a procesy dosahujú úplne iné a nekontrolovateľné hodnoty. Tento stav sa vymyká bežnej periodicite a zo stavu istoty z očakávaného výsledného efektu prechádza do stavu nekontrolovateľného výsledku. Ak v 19. storočí boli ako príčiny krízy identifikovateľné predovšetkým faktory ekonomické, v prvej polovici 20. storočia to boli predovšetkým faktory kultúrne. [20, s.94]. Kríza v nás evokuje negatívum, ale pri racionálnom zvážení faktu, že nastala, môže byť aj produktívnym stavom. Všetko záleží na tom, ako sa človek, resp. subjekt postaví k jej riešeniu. Zaujímavé je napríklad tvrdenie z hľadiska rodových dimenzií krízy, podľa ktorého kríza znamená pre rodovú rovnosť nielen otvorenie, ale aj príležitosť, pretože dobre zvolené politické aktivity a opatrenia môžu vyústiť do redukovaných rodových nerovností. [4, s. 13]. Prijatie pasívneho postoja k vzniknutej situácii a neustále hľadanie vinníka sa vo všeobecnosti považuje za kontraproduktívne.

Krízy môžeme deliť podľa celého radu kritérií a ukazovateľov. Uvádzame tieto druhy delenia kríz:

- podľa priestoru výskytu:
 - kríza miestna
 - kríza regionálna
 - kríza národná
 - kríza medzinárodná
 - kríza celosvetová
- podľa úrovne ohrozenia:
 - krízy nižšej úrovne (predstavujú buď menšie ohrozenia alebo poskytujú dostatok času na prijatie opatrení)
 - krízy vyššej úrovne (prejavy krízy sú okamžité a rozsiahle)
 - katastrofické krízy (dôsledky krízy sú spojené so zánikom systému, jeho funkcií a aj štruktúry)
- podľa tvrdosti:

- maximálnu tvrdosť majú krízy, ktoré majú okamžitý a pritom ničivý výsledok na človeka i na materiálne hodnoty
- podľa rýchlosti vzniku:
 - krízy pomalé
 - krízy rýchle
- podľa počtu ľudí, ktorí sú do krízy zapojení alebo sú nimi ovplyvnení:
 - krízy veľké (rádovo 10 000 a viac)
 - krízy stredné (rádovo 100 až 1 000)
 - krízy malé (rádovo desiatky až 1 00)
 - krízy jednotlivcov
- podľa objektu, v ktorom sa prejavujú:
 - krízy v hospodárskej sfére
 - krízy vo verejnom sektore
 - krízy v životnom prostredí
 - krízy vo sfére sociálnej, zahraničnopolitickej i vnútro politickej [7].

Ďalej sú to rôzne typy kríz, ako je menová, finančná, dlhová, potravinová, energetická a pod. Stručne uvedieme ich charakteristiku.

• **Menová kríza**

Kríza meny sa spravidla prejavuje v dôsledku špekulatívneho útoku na úroveň devízového kurzu a vedie k jeho devalvácii a depreciácii. Centrálna banka v prípade ochrany stabilnej meny je nútená vynaložiť veľký objem svojich devízových rezerv, alebo výrazne zvýšiť devízové úrokové miery. [3, s. 11].

Vypuknutie menovej krízy je vo väčšine prípadov zaznamenané v krajinách, ktorých ekonomiky prechádzali úspešným dynamickým rozvojom. Priaznivý ekonomický vývoj však nemá dlhodobý charakter. Ovplyvňuje ho prudko zvýšený prílev zahraničného kapitálu, prilákaného do krajiny nízkou úrokovou sadzbou a relatívne fixovaným devízovým kurzom. Aj keď krajina zaznamenáva určité varovné signály, zotrvačnosť prílevu kapitálu vzbudzuje fikciu pokračujúcej ekonomickej úspešnosti. Po zosilnení varovných signálov nasleduje upozornenie MMF na existujúce problémy. Dôsledkom je klesajúca dôvera investorov v danú ekonomiku.

Nasleduje odlev kapitálu a devalvácia meny, často aj o stovky percent. [56, s. 56]. Krajina sa dostáva do platobnej neschopnosti plniť svoje úverové záväzky voči zahraničným bankám. Odlev kapitálu neovplyvní ani rast úrokových sadzieb. Úroková platobná neschopnosť sa prejaví aj v subjektoch vykonávajúcich hospodársku činnosť, čím sa znižujú príjmy bánk. Podniky na zabezpečenie krytia svojich výdavkov využívajú zahraničné zdroje, čím narastá ich zadlženosť. Krajina sa dostáva do situácie, kedy už nie je schopná sama riešiť svoje ekonomické problémy a požiada o pomoc MMF a rozvinuté ekonomiky.

• **Finančná kríza**

Jej existenciu možno očakávať v prípadoch, keď sa v procese globalizácie finančného sektora zvyšuje frekvencia prvkov nestability. Faktory, ktoré sú základom vzniku ekonomických nerovnováh a robia krajinu zraniteľnejšou, sú predovšetkým neudržateľná makroekonomická

politika, slabá finančná štruktúra, globálne finančné podmienky, nerovnovážny výmenný kurz a politická nestabilita. [3, s. 13]. S postupujúcou liberalizáciou kapitálových trhov sa do ekonomickej teórie dostáva pojem finančnej nákazy, z čoho vyplýva, že výskyt finančnej krízy v jednej ekonomike môže pri vysokej miere otvorenosti spustiť finančnú krízu v ďalších krajinách. [10, s. 15]. K. P. Müller, bývalý šéf Commerzbanky a súčasný prezident Spolkového združenia nemeckých bánk, priznáva, že pri mnohých finančných produktoch je na tom rovnako ako jeho zákazníci, nerozumie im. [16].

- **Dlhová kríza**

Začína momentom, keď subjekt, ktorý je v pozícii dlžníka, teda štát, nie je schopný reálne splácať svoj dlh, t.j. istinu a úroky. Sprievodným znakom je nárast úrokových sadzieb štátnych dlhopisov. Dlhová kríza môže byť v začiatkovej fáze riešená napr. uvoľnením monetárnej politiky a vyvolaním vysokej inflácie, zvyšovaním daní a znižovaním výdavkov. [21, s. 88]. V súvislosti so súčasnou krízou sa ako prvá európska krajina v dlhovej kríze ocitlo Grécko, neskôr Taliansko, Írsko, Portugalsko.

- **Potravinová kríza**

Ako druh komoditnej krízy je dôsledkom vplyvu viacerých faktorov, akými sú počasie, nesebestačnosť, prírodné katastrofy, zhoršujúci sa stav životného prostredia, zmena klímy, finančná kríza, nadmerná spotreba časti sveta rôznych komodít, hlavne energií, zvyšujúce sa ceny, ale aj rast populácie. To, či bude kríza časovo dlhá, krátka, rozsahom veľká, malá, závisí od sily týchto faktorov. Sprievodným znakom prichádzajúcej krízy je stúpajúca tendencia cien potravín. Súčasná svetová potravinová kríza je produktom celkovej meniacej sa situácie tak v oblasti finančných trhov, ako aj v oblasti celosvetových zásob potravín a je spojená s nárastom cien energetických médií. [9, s. 90]. V posledných rokoch je potravinárska produkcia atakovaná z každej strany a v rôznych častiach sveta. Prírodné katastrofy spôsobujú obrovské škody tak na ľudských životoch, ako aj na komoditách, ktoré sú nevyhnutnou súčasťou existencie človeka. Poľnohospodárstvo je vystavované šialenému počasiu, záplavy ničia úrodu, ornica sa vyčerpáva, suché a horúce letá odvodňujú pôdne vrstvy, priemysel sa buduje na zelených lúkach. Podľa P. Margetiniho, redaktora Hospodárskych novín, potravinová inflácia už devastuje mnohé ekonomiky. Napr. India sa musí vyrovnáť s ročným rastom cien potravín vo výške až 18%. Podľa OSN globálne ceny potravín dosiahli vo februári 2011 svoje historické maximum, počas posledných dvanásť mesiacov sa zvýšili o 36%. [14]. S takýmto, neúmerne sa zvyšujúcimi cenami potravín sa vyrovnávajú jednotlivé krajiny rôzne. Retrospektívne môžeme konštatovať, že potravinových kríz bolo doteraz niekoľko, ale ich pôvod bol v nedostatku a jeho riešenie vychádzalo z postupného nárastu produkcie poľnohospodárskych potravín. Pôvodcom súčasnej potravinovej krízy je interakcia dôsledkov finančnej krízy a permanentného rastu cien energií. Odlišnosť od ostatných potravinových kríz spočíva v prudkosti nárastu a trvaní rastu. Kvôli kríze sa do tzv. ekonomického hladu dostalo ďalších asi 115 miliónov ľudí, takže počet hladujúcich sa zvýšil na takmer jednu miliardu občanov tejto planéty. [21, s. 79].

- **Energetická kríza**

Existencia dnešného sveta je postavená na energii, ktorej potreba sa premieta do každého momentu nášho života. Aj keď väčšina energie pochádza zo slnka, priamo ju využívame len

v minimálnom množstve. Zásadnou chybou, resp. nedostatkom je, že existencia ľudstva v súčasnosti je postavená na spotrebe energie z neobnoviteľných zdrojov, ako sú uhlie, ropa, zemný plyn, pričom zásoby ropy sa odhadujú na 30 rokov a uhlia na 170 rokov. Existuje rad fosílnych náhrad za ropu, benzín možno vyrábať napríklad z uhlia, ktorého zásoby sú oveľa väčšie. Problémom je však veľká energetická náročnosť ťažby, spojená s vysokou ekologickou záťažou. [11, s. 111]. Ropa ako vstupná surovina pri výrobe a doprave je dôležitým faktorom aj pri tvorbe cien ostatných komodít. Očakáva sa, že v budúcnosti bude spotreba dramaticky rásť a kľúčovými komoditami budú naďalej ropa, uhlie, plyn. S týmto ekonomickým problémom budú konfrontované už najbližšie generácie. Spotreba energie je nerovnomerná, napr. svetový priemer na 1 obyvateľa je 2 300 kW/h, pričom v USA je spotreba na jedného obyvateľa 5 800 kW/h, v Latinskej Amerike 1 500 kW/h, v Ázii 600 kW/h a v Afrike 500 kW/h. [5].

Mohli by sme uviesť aj ďalšie konkrétny krízy, ale z hľadiska obmedzenia príspevku nie je to možné. Len spomenieme že v 19. storočí bola kríza v Anglicku v roku 1825 ako dôsledok priemyselnej revolúcie, v roku 1847 išlo o krízu zavinenú znížením investícií do železníc v období, keď ťažký priemysel produkoval nadvýrobu, v roku 1857 v USA o prvú svetovú hospodársku krízu. Ďalej išlo o menšie či väčšie krízy, ktoré najviac postihli agrárno-priemyselné štáty. Išlo o krízu v roku 1866, o krízu v roku 1873 označovanú ako jednu z najdlhších, ktorá trvala až do roku 1978.

Z ostatných kríz môžeme spomenúť:

- Veľkú hospodársku krízu (roky 1929-1932)
- americkú bankovú krízu (roky 1980-1995)
- čilskú finančnú krízu (roky 1981-1985)
- latinsko-americkú dlhovú krízu (roky 1982-1989)
- škandinávsku bankovú krízu (roky 1988-1994)
- japonskú finančnú krízu (roky 1989-2004)
- krízu európskeho menového mechanizmu (roky 1992-1993)
- druhú mexickú finančnú krízu (roky 1994-1995)
- krízu českej koruny (roky 1997)
- ázijskú finančnú krízu (roky 1997-1998)
- ruskú finančnú krízu (roky 1998)
- brazílsku finančnú krízu (roky 1998-1999)
- tureckú finančnú krízu (roky 2000)
- argentínsku krízu (roky 2001-2002).

ZÁVER

V príspevku sme sa sústredili na pojem fenomén kríza, na pojem krízy a jej chápanie, na to, kto ju vyvoláva a kto a čo je všeobecne jej spúšťačom. Rovnako sme sa snažili poukázať na jej vznik, na to, že krízy ako reálne sa vyskytujúci jav negatívne ovplyvňuje vývoj ľudstva, na typológiu kríz všeobecne a na charakteristiku kríz podľa rôznych hľadísk.

Snažili sme sa poukázať, že v spoločenských systémoch krízy nie sú výsledkom náhodných zmien prostredia, ale vytvárajú sa štrukturálne vymedzenými imperatívmi, ktoré sú nezlučiteľné a ktoré nie je možné hierarchicky usporiadať.

Súčasná globálna finančná a hospodárska kríza si vyžaduje nové pohľady a nové prístupy k ekonomike z hľadiska národného i globálneho, ktoré si vyžadujú procesy globalizácie.

Poznámka: Príspevok je výstupom projektu VEGA č. 1/01/103/12 pod názvom „Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte spoločensko-ekonomických zmien“.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. Brna, J. 1988. Ázijská cesta hospodárskeho vývoja bola nesprávna. In *eTrend*. [online]. [11.11.2011]. Dostupné na internete: http://www.etrend.sk/trend_archiv/rok-1998/cislo-31/azijska_cesta_hospodarskeho_vyvoja_bola_nespravna.html.
2. Bruncko, M. 2008. Príčiny finančnej krízy sú veľmi jednoduché. In *e-Trend*. [online]. 2008. (cit. 18.10.2011). Dostupné na internete: http://blog.etrend.sk/martinbruncko/2008/10/21_priciny_financnej_krizy_su_velmi_je_dnoduche/ ISSN 1336-1396.
3. Čársky, R. – Gavura, M. 1999. Identifikácia a príčiny menových kríz. Aplikácia pre SR. In *Biatec*. [online]. 8. august 1999, roč. 7. [11.1.2011]. Dostupné na internete: http://www.nbs.sk/_my/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR_Biatec/Rot1999/BIATEC_8_1999.pdf. ISSN 1336-0900.
4. Debrecéniová, J. a kol. 2010. *Rodové dôsledky krízy*. Bratislava : Záujmové združenie žien Aspekt, 2010. 143 s. ISBN 978-80-85549-90-4.
5. Dostupné na internete: [www.javys.sk/index.php?page=energetický-slovník/S/3248](http://www.javys.sk/index.php?page=energeticky-slovník/S/3248). [cit.2012-01-13].
6. Dvořák, P. 2004. *Finanční krize jako globální problém a možnosti jejího vzniku v ČR*. 1. vydání. Praha : Národohospodářský ústav J. Hlávky, 2004. 158 s. ISBN 80-86729-09-5.
7. Filip, S. – Šimák, L. – Kováč, M. 2011. *Manažment rizika*. Bratislava : Sprint vfra, 2011. 199 s. ISBN 978-80-89393-49-7.
8. Filip, S. – Šimák, L. 2006. *Manažérstvo rizík a krízových situácií vo verejnej správe*. Bratislava : Merkury, 2006. 208 s. ISBN 978-80-89143-43-6
9. Hvozdíková, V. 2008. *Riziká aktuálnych vývojových trendov vo svetovej ekonomike*. Bratislava : Repro-Print, 2008. 147 s. ISBN 978-80-7144-170-0.
10. Chovancová, B. a kol. 2006. *Finančný trh, nástroje, transakcie, inštitúcie*. Bratislava : Iura Edition, 2006. 611 s. ISBN 80-8078-089-7.
11. Kohout, P. 2010. *Finance pro krizi, důsledky hospodářské recese a co bude dál*. 2. rozšířené vydání. Praha : Grada Publishing, 2010. 272 s. ISBN 978-80-247-3583-2.
12. Krugman, P. 2009. *Návrat ekonomické krize*. Praha : Vyšehrad, 2009. 168 s. ISBN 978-80-7021-984-3.

13. Kunešová, H. – Cihelková, E. a kol. 2006. *Světová ekonomika, nové jevy a perspektivy*. 2. doplnené a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2006. 319 s. ISBN 80-7179-455-4.
14. Margetini, P. 2011. Potravinovej kríze sa nevyhneme. In *Hospodárske noviny*. [online]. 2008. [17.1.2012]. Dostupné na internete: http://finweb.hnonline.sk/c1-51711470-potravinovej-krize-sa-nevyhneme-span-class-koment-komentar-span?p=kP0000_mapa. ISSN 1336-1996.
15. Mishkin, E. 1991. Anatomy of Financial Crisis. In *NBER Working Paper*, No. W 3934, 1991.
16. Mistrík, R. 2008. Finančná kríza je o nezvládnutej zložitosti. In *e-Trend*. [online]. 2008. [17.1.2012] Dostupné na internete: http://blog.e-trend/sk/robert-mistik/2008/10/14/finančna_kríza_je_o_nezvládnutej_zložitosti/. ISSN 1336-0684.
17. Muchová E. 2009. Svetová finančná a ekonomická kríza. In *Nová ekonomika*. ISSN 1336-1732, 2009, roč. II., č. 4.
18. Reinhart, C.-Rogoff, K. 2009. The Aftermath of Financial Crises. In *American Economic Review*, May 2009.
19. Staněk, P. 2010. *Globálna kríza – hrozba či výzva?* Bratislava : Sprint vfra, 2010. ISBN 978-80-89393-24-4.
20. Špatenková, N. a kol. 2004. *Kríze, psychologický a sociologický fenomén*. Praha : Grada Publishing, 2004. 129 s. ISBN 978-80-247-0888-4.
21. Švihlíková, I. 2010. *Globalizace & krize souvislosti a scénáře*. Jihlava: Ekon družstvo, 2010. 291 s. ISBN 978-80-87461-01-3.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Mária Tokárová, doc. Ing. PhD.

Ekonomická univerzita v Bratislave, Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava

E-mail: maria.tokarova@euba.sk

PRIMERANÝ DÔCHODOK – OCHRANA PRED CHUDOBOU A SOCIÁLNYM VYLÚČENÍM*

PENSION ADEQUANCY – PROTECTION AGAINST POVERTY AND SOCIAL EXCLUSION

Silvia Šipikalová

ABSTRACT

Ensuring adequate income in old age is a fundamental task of pension schemes. Negative demographic trends and the unsustainability of the pension schemes are the reasons for accessing EU reform measures. The aim of the reforms is to ensure an adequate income replacement and protection against poverty. Pension systems are built on several pillars, and continue to play an important role of public pillar, which is supplemented by private or corporate schedules. This paper focuses on the risk of poverty or social exclusion of older people (65 +) in the EU in relation to the pension system.

KEYWORDS: pension systems, pension adequacy, at risk of poverty rate, several material deprivation, people at the risk of poverty or social exclusion

ÚVOD

Zabezpečenie občanov v starobe patrí medzi prvoradé úlohy každého sociálneho štátu. Všetky dôchodkové schémy majú za cieľ poskytnúť občanovi primeraný dôchodok, ktorý by mal zaručiť náhradu pracovného príjmu ako aj ochranu pred chudobou. Obidva účely primeraného dôchodku sledujú zámer poskytnúť dôchodok na takej úrovni, aby nedošlo k zníženiu životnej úrovne pri odchode do dôchodku, resp. ohrozeniu chudobou. Členské krajiny EÚ už niekoľko rokov čelia starnutiu populácie a predlžovaniu veku dožitia, čím sa zvyšujú nároky na dôchodkové schémy. Dôchodkové systémy členských krajín sú veľmi rozdielne, pretože vychádzajú z rozličných kultúr, tradícií, ekonomických podmienok ako aj modelov sociálneho štátu. Väčšina krajín má postavený dôchodkový systém na niekoľkých pilierov, pričom váhu má najmä verejný pilier, doplnený súkromnými a podnikovými schémami. Viaceré krajiny uskutočnili v posledných rokoch dôchodkové reformy, ale účinok prijatých reformných krokov bude zreteľný až po niekoľkých rokoch. Očakáva sa, že súčasní občania vstupujúci do dôchodku, budú žiť na dôchodku 20 až 24 rokov, čím sa zvýšia nároky na finančné zdroje ako aj na medzigeneračnú solidaritu.

* Tento príspevok je výstupom projektu Vytvorenie excelentného pracoviska ekonomického výskumu pre riešenie civilizačných výziev v 21. storočí (ITMS 26240120032). Podporujeme výskumné aktivity na Slovensku/projekt je financovaný zo zdrojov EÚ.

Tabuľka 1: Priemerný vek odchodu do dôchodku a nádej na dožitie

	Priemerný vek odchodu do dôchodku (zákonný dôchodkový vek)						Nádej na dožitie vo veku 65 rokov					
	Muži			Ženy			Muži			Ženy		
	2009	2020	2060	2009	2020	2060	2010	2020	2060	2010	2020	2060
EÚ27	61,6	63,9	64,5	61	63,2	64,2	17,2	18,3	22,4	20,7	21,8	25,6
Belgicko	61,2 (65)	61,4 (65)	61,4 (65)	61,9 (65)	61,5 (65)	61,5 (65)	17,4	18,4	22,3	20,9	21,9	25,7
Bulharsko	60,6 (63)	63,0 (63)	64,2 (65)	59,9 (60)	61,2 (60)	62,1 (63)	13,8	15,3	20,6	17,0	18,4	23,6
ČR	61,5 (62r. 2m)	63,1 (63r. 8m)	65,1 (69r. 4m)	59,6 (58r. 8m)	60,9 (61r. 8m)	64,6 (69r. 4m)	15,3	16,5	21,2	18,7	19,9	24,5
Dánsko	63,2 (65)	64,2 (65)	65,4 (72,5)	61,4 (65)	62,8 (65)	65,1 (72,5)	16,8	17,9	22,0	19,5	20,8	25,1
Nemecko	62,6 (65)	64,9 (65r. 9m)	65,1 (67)	61,9 (65)	64,3 (65r. 9m)	64,9 (67)	17,4	18,5	22,4	20,6	21,6	25,4
Estónsko	(63)	63,9 (63r. 9m)	64,7 (65)	(61)	64,3 (63r. 9m)	64,6 (65)	14,1	15,5	20,9	19,1	20,4	24,9
Írsko	63,5 (66)	64,4 (66)	64,4 (68)	64,7 (66)	65,7 (66)	65,7 (68)	16,8	18,0	22,2	20,0	21,2	25,5
Grécko	61,3 (65)	62,7 (65)	63,9 (69,4)	61,6 (60)	62,7 (65)	63,8 (69,4)	17,9	18,9	22,6	20,2	21,1	24,6
Španielsko	61,2 (65)	64,1 (65,8)	65,0 (67)	63,4 (65)	65,1 (65,8)	65,5 (67)	18,2	19,2	22,9	22,1	23,0	26,3
Francúzsko	60,3 (60- 65)	62,1 (62- 67)	62,7 (62- 67)	59,8 (60- 65)	62,1 (62- 67)	62,7 (62- 67)	18,5	19,5	23,0	22,7	23,6	26,6
Taliansko	60,8 (65r 4m)	65,4 (66r 11m)	66,8 (70r 3m)	59,4 (60r 4m)	64,9 (66r 11m)	66,7 (70r 3m)	18,1	19,1	22,8	21,7	22,7	26,1
Cyprus	(65)	65,0 (65)	65,0 (65)	(65)	63,5 (65)	63,5 (65)	17,8	18,8	22,5	20,0	21,1	25,3
Lotyšsko	(62)	63,6 (62)	63,6 (62)	(62)	63,1 (62)	63,1 (62)	13,5	15,0	20,6	18,1	19,5	24,4
Litva	(62,5)	63,7 (64)	64,0 (65)	(60)	62,7 (63)	63,6 (65)	13,5	15,0	20,4	18,4	19,6	24,2
Luxembursko	(65)	59,5 (65)	59,5 (65)	(65)	60,5 (65)	60,4 (65)	17,3	18,4	22,4	21,1	22,2	26,1
Maďarsko	60,1 (62)	62,8 (65)	63,2 (65)	58,7 (62)	62,5 (65)	62,9 (65)	14,0	15,5	20,9	18,1	19,5	24,6
Malta	(61)	62,8 (63)	63,8 (65)	(60)	61,7 (63)	62,6 (65)	17,0	18,1	22,2	20,2	21,3	25,4
Holandsko	63,9 (65)	63,9 (65)	63,9 (65)	63,1 (65)	62,2 (65)	62,2 (65)	17,5	18,5	22,3	20,9	21,9	25,6
Rakúsko	62,6 (65)	62,4 (65)	62,5 (65)	59,4 (60)	61,2 (60)	62,3 (65)	17,6	18,6	22,4	20,9	21,9	25,6
Poľsko	61,4 (65)	63,6 (65)	64,0 (65)	57,7 (60)	60,3 (60)	60,7 (60)	14,8	16,2	21,2	19,1	20,3	24,8
Portugalsko	63,1 (65)	64,3 (65)	64,7 (65)	63,9 (65)	64,4 (65)	64,6 (65)	17,1	18,1	22,1	20,4	21,4	25,1
Rumunsko	65,5 (64)	63,2 (65)	63,2 (65)	63,2 (59)	61,2 (61)	62,0 (63)	14,1	15,5	20,8	17,2	18,6	23,8
Slovinsko	(63)	63,1 (63)	63,1 (63)	(61)	62,0 (61)	63,1 (61)	16,4	17,6	21,9	20,2	21,3	25,3

SR	60,4 (62)	61,5 (62)	61,5 (62)	57,5 (57,9)	61,2 (61,7)	61,2 (62)	14,1	15,5	20,8	18,8	19,3	24,3
Fínsko	62,3 (63-68)	63,6 (63-68)	63,6 (63-68)	61,1 (63-68)	63,7 (63-68)	63,7 (63-68)	17,3	18,3	22,3	21,3	22,2	25,8
Švédsko	64,7 (61-67)	65,1 (61-67)	65,1 (61-67)	64,0 (61-67)	64,1 (61-67)	64,1 (61-67)	18,2	19,2	22,7	21,1	22,1	25,7
Veľká Británia	64,1 (65)	64,3 (66)	65,3 (68)	62,0 (60)	63,9 (66)	65,3 (68)	18,0	19,0	22,8	20,7	21,8	25,7

Zdroj: Ageing report 2012, s.99.

Podľa Ageing report 2012 približne 120 mil. obyvateľov (24 %) je dôchodcov, z toho ženy tvoria takmer 2/3. Počet dôchodcov prekračuje počet obyvateľov vo veku 65+, nakoľko viac ako 30 mil. ľudí začne poberať starobný dôchodok pred dosiahnutím veku 65 rokov. Starobný dôchodok sa odvíja od predchádzajúcich pracovných príjmov vo väčšine krajín EÚ a tak sa v dôchodkových schémach uplatňuje princíp zásluhovosti. Členské krajiny EÚ sa však líšia rozhodujúcim obdobím na posudzovanie príjmu pre výpočet dôchodku, čo má významný vplyv nielen na výšku dôchodku ale aj na verejné výdavky. Niektoré krajiny zohľadňujú celú pracovnú kariéru a niektoré len obdobie posledných niekoľkých rokov alebo najlepšie zarábajúcich rokov. V prípade, že občania nespĺňajú podmienky príjmovovo odvodených schém alebo majú veľmi nízke dôchodky, verejné dôchodkové systémy často poskytujú minimálne garantovaný dôchodok. Minimálne garantované dôchodky sú poskytované pomocou príjmovovo odvodených schém alebo na základe posudzovania príjmu v rámci špeciálnych dôchodkových schém alebo v rámci všeobecných schém sociálnej pomoci.

Tabuľka 2: Dôchodkové schémy v krajinách EÚ

Krajina	Pokrytie							
	Verejné dôchodkové schémy					Podnikové dôchodkové schémy	Súkromné dôchodkové schémy	
	Min. dôchodok / soc. pomoc	SD	PSD	ID	PD		Povinné	Dobrovoľné
Belgicko	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P (súkr. sektor) FR (SZČO)	závisí od P	D	X	D
Bulharsko	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	D	O - mladí (1960) a vybr. profesie	V
ČR	FR	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	X	X	D
Dánsko	FR&MT	FR&MT	D	FR	FR	kvázi O	X	D
Nemecko	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	D	X	D
Estónsko	FR	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	X	O-mladí (1983)	D
Írsko	MT-FR&SP	FR	MT-FR&SP	SP: MT-FR Príspevkový: FR	SP: MT-FR Príspevkový: FR	O-ver.sekt. D-súkr.sekt.	X	D

Grécko	MT-FR	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	X	X	D
Španielsko	MT	ZCSS - závisí od P ZCVS – FR _{MK}	ZCSS - závisí od P ZCVS – FR _{MK}	ZCSS – závisí od P ZCVS – FR _{MK}	ZCSS -závisí od P ZCVS – FR _{MK}	O-ver.sekt. D-súkr.sekt.	X	D
Francúzsko	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	D	X	D
Taliansko	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	D	X	D
Cyprus	MT& závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	O-ver.sekt. D-súkr.sekt.	X	X
Lotyšsko	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	X	O-mladí (1971)	D
Litva	SP	závisí od P	závisí od P	SP alebo závisí od P	SP alebo závisí od P	X	D	D
Luxembursko	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	D	X	D
Maďarsko	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	X	D	D
Malta	MT-SP	FR& závisí od P	X	FR alebo závisí od P	FR alebo závisí od P	O-ver.sekt.	X	D
Holandsko	SP	FR	X	závisí od P	FR	O	X	D
Rakúsko	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	O	X	D
Poľsko	MT	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	D	O-mladí (1969)	D
Portugalsko	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	O-vyb. profesie D-ostatní	X	D
Rumunsko	SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	X	O	D
Slovinsko	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	O-vyb. profesie D-ostatní	X	D
SR	MT-SP	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	X	O/D	D
Fínsko	MT	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	D	X	D
Švédsko	MT	závisí od P	závisí od P	závisí od P	závisí od P	kvázi M	O	D
Veľká Británia	FR&MT-SP	závisí od P- D	X	závisí od P*	závisí od P	D	X	D

Použité skratky:

SD – starobný dôchodok, PSD – predčasný starobný dôchodok, ID – invalidný dôchodok, PD – pozostalostné dôchodky

MT- means-tested (posudzovanie príjmu), SP - sociálna pomoc, FR – flate rate (jednotná výška), P – príjem

ZCSS – zamestnanci súkromného sektora, ZCVS – zamestnanci verejného sektora

FR_{MK} – flate rate (jednotná výška) podľa mzdových kategórií

D – dobrovoľná účasť v schéme, O – obligatórna (povinná) účasť v schéme

* - čiastočné krytie výdavkami na zdravotnú starostlivosť

Zdroj: Ageing report 2012, s. 90.

Ako dôchodkové schémy odrážajú mieru náhrady príjmu môžeme posúdiť pomocou celkovej miery náhrady, ktorá posudzuje medián individuálneho hrubého dôchodku (zahŕňa starobný dôchodok a ďalšie dôchodkové dávky osôb vo veku 65-74 rokov) vo vzťahu k mediánu individuálnych hrubých príjmov (ľudí vo veku 50-59 rokov)¹. V roku 2010 dosiahol pomer týchto ukazovateľov v priemere EÚ27 hodnotu 53 %. Medzi členskými štátmi sú značné rozdiely, napr. na Cypre (36 %) ale i v Grécku, Bulharsku a Dánsku (menej ako 45 %) je súčasný medián dôchodku veľmi nízky v porovnaní so súčasným mediánom príjmov. Môže to odrážať nielen nízku mieru náhrady z povinných dôchodkových schém ale tiež aj nedostatočnosť doplnkových schém, či nízku participáciu na trhu práce v minulosti. Miera náhrady u žien je 52 % a u mužov 56 %, čo je spôsobené tým, že ženy mali v minulosti kratšiu pracovnú kariéru a dnes majú ženy v produktívnom veku vyššie mzdy ako tomu bolo v minulosti.

Vďaka dôchodkovým schémam vo väčšine krajín EÚ obyvatelia vo veku 65 a viac rokov čelia nižšiemu ohrozeniu chudobou alebo sociálnemu vylúčeniu ako zvyšok populácie. Pri kvantifikácii ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením starších osôb budeme vychádzať z kľúčového indikátora dokumentu Európa 2020, kde bol zakomponovaný nový ukazovateľ - ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením. Agregovaný ukazovateľ zahŕňa 3 komponenty: mieru rizika chudoby, mieru závažnej deprivácie a nízku intenzitu práce. Vzhľadom na to, že posudzujeme životné podmienky starších (osôb vo veku 65+) je pre nás ukazovateľ nízkej intenzity práce intenzity (podiel osôb vo veku 0–59 rokov žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou pracovnou intenzitou) irelevantný.

Pri analýze komponentov agregovaného ukazovateľa vychádzame zo štatistického zisťovania o príjmových a životných podmienok EU SILC, pri ktorom si je potrebné uvedomiť pri posudzovaní príjmovej situácie domácností časový sklz. Hoci sa štatistické zisťovanie uskutočnilo v roku 2011, tak posudzovaný príjem je z roku 2010. To však neplatí pre ukazovateľ závažnej materiálnej deprivácie, ktorý zohľadňuje skutkový stav v roku 2011.

Miera rizika chudoby starších vyjadruje percentuálny podiel populácie vo veku 65+ s príjmom po sociálnych transferoch pod hranicou miery rizika chudoby. Hranica je definovaná ako 60 % mediánu národného disponibilného príjmu. Indikátor meria príjmové nerovnosti v spodnej časti príjmovej škály. Nízka miera chudoby starších je predovšetkým odrazom pomerne rovnostárskej príjmovej distribúcie medzi obyvateľmi nad a pod 65 rokov. Nevyhnutne to neznamená, že ľudia vo veku 65+ majú primeraný životný štandard².

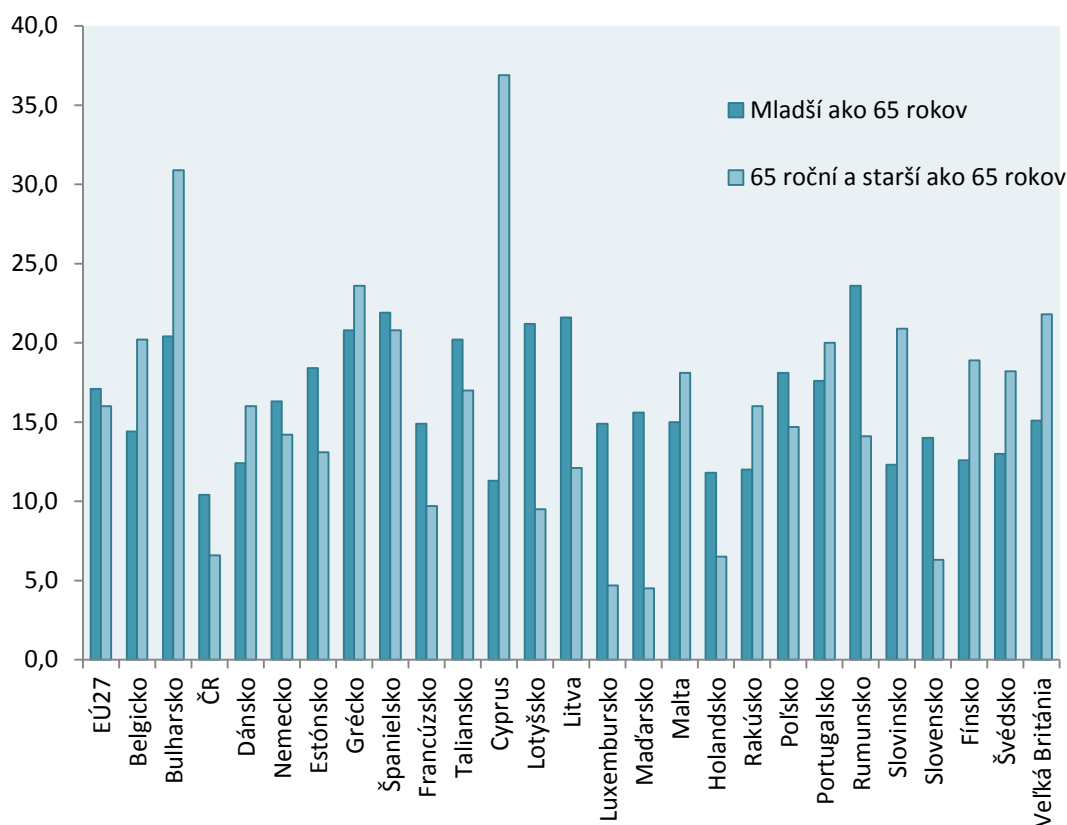
Pri posudzovaní miery rizika chudoby starších je potrebné mať na zreteli, že ukazovateľ miery rizika chudoby starších neodráža len sociálny príjem vo forme dôchodku ale aj iné zdroje príjmov. Ďalej ukazovateľ meria príjmovú chudobu a neberie do úvahy bohatstvo dôchodcov. Spôsobuje to značné skreslenie, pretože vlastníctvo bytu, rodinného domu ako aj úspory dôchodcov majú významný vplyv na príjmovú situáciu jednotlivých domácností. Tento ukazovateľ ďalej nezohľadňuje ani nepeňažné transfery (zdravotná starostlivosť, doprava), ktoré majú dôchodcovia bezplatne resp. za zvýhodnené ceny.

Porovnaním miery rizika chudoby obyvateľov vo veku 65+ s obyvateľmi mladšími ako 65 rokov sa dosahujú rozdielne výsledky v členských krajinách EÚ27. V priemere EÚ27 je miera rizika chudoby obyvateľov mladších ako 65 rokov vyššia o 1,1 percentuálneho bodu oproti miery rizika chudoby starších obyvateľov (65+). Môžeme predpokladať, že systém dôchodkového zabezpečenia lepšie chráni obyvateľov pred chudobou v čase ekonomickej krízy ako pracovný trh.

¹ Pension adequacy in the European Union 2010-2050. Luxembourg: Publications Office of EU, 2012, s. 45.

² Pension adequacy in the European Union 2010-2050. Luxembourg: Publications Office of EU, 2012, s. 60.

Graf 1: Miera rizika chudoby podľa veku (%), EUSILC 2011)



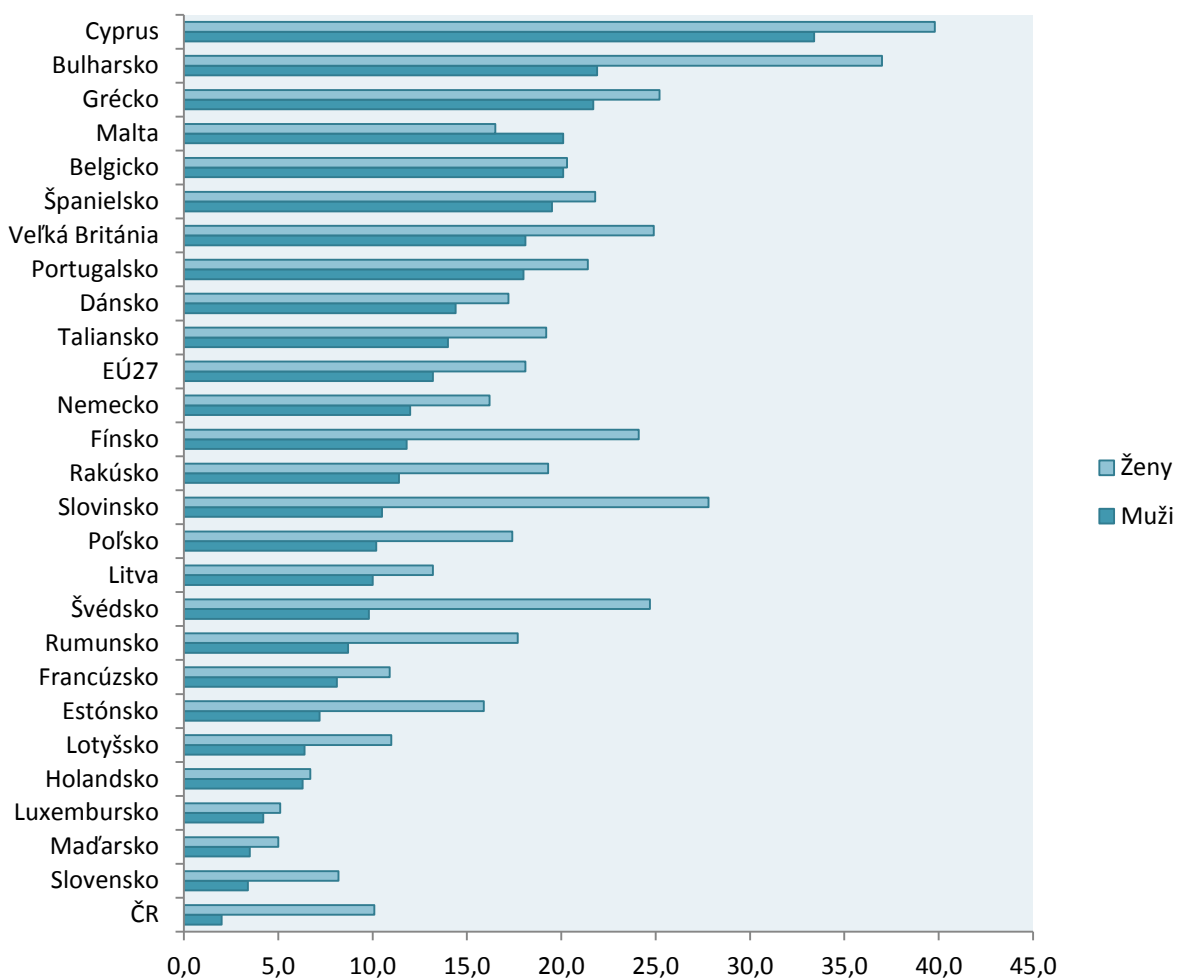
Pozn. Údaje za Írsko nie sú k dispozícii.

Zdroj: Databáza Eurostatu.

V ČR, Nemecku, Estónsku, Španielsku, Francúzsku, Taliansku, Lotyšsku, Litve, Luxembursku, Maďarsku, Holandsku, Poľsku, Rumunsku a na Slovensku je miera rizika chudoby starších obyvateľov nižšia ako miera rizika chudoby obyvateľov mladších ako 65 rokov, z čoho vyplýva, že peňažný príjem starších občanov dokáže ochrániť ich lepšie pred chudobou ako príjem obyvateľov pod vekovou hranicou 65 rokov. Naopak na Cypre je miera rizika chudoby starších viac ako 3-krát vyššia ako miera rizika chudoby obyvateľov mladších ako 65 rokov.

Keď sa zameriame na rodové hľadisko, tak na základe posledných údajov o miere rizika chudoby starších obyvateľov, môžeme konštatovať, že rozdiely v pracovných príjmoch v prospech mužov sa odzrkadľujú aj vo vyššom veku, nakoľko miera rizika chudoby žien vo veku 65+ je vyššia ako miera rizika chudoby starších mužov. Vo všetkých krajinách EÚ s výnimkou Malty je ohrozenie chudobou žien vyššie ako mužov. K ďalším faktorom okrem príjmov, ktoré vplyvajú na vyššiu mieru rizika chudoby starších žien, je menší počet odpracovaných rokov, skorší odchod do dôchodku ako aj prerušenie pracovnej kariéry z dôvodu starostlivosti o deti a domácnosť. V priemere EÚ27 je miera rizika chudoby starších mužov 13,2 % a starších žien 18,1 %. Najvyšší rozdiel v miere rizika chudoby mužov a žien je v Slovinsku, kde je miera rizika chudobou starších žien o 17,3 percentuálnych bodov vyššia ako u mužov. Ďalej nasleduje Bulharsko, Švédsko, Fínsko, kde je tiež rozdiel o viac ako desať percentuálnych bodov vyšší v neprospech žien.

Graf 2: Miera rizika chudoby obyvateľov 65 a starších podľa pohlavia (% , EUSILC 2011)

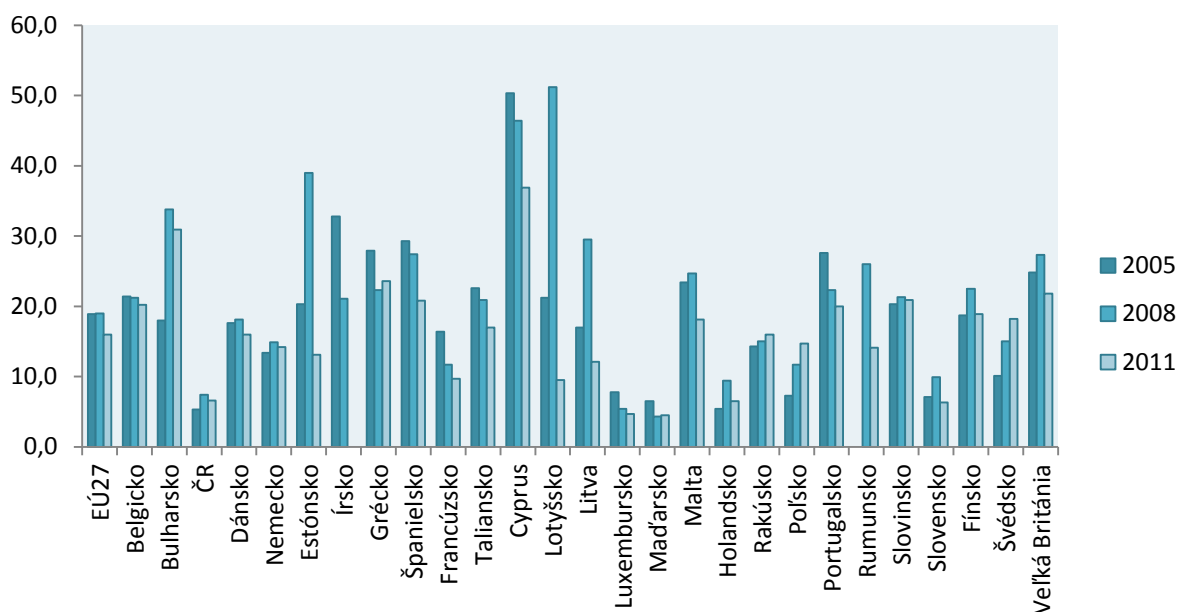


Pozn. Údaje za rok 2011 pre Írsko nie sú k dispozícii.
Zdroj: Databáza Eurostatu.

V súvislosti s vyššou účasťou žien na trhu práce, zvyšovaním ich kvalifikácie, znižovaním pôrodnosti, vyrovnávaním veku odchodu do dôchodku možno v budúcnosti očakávať priblíženie miery rizika chudoby starších žien k miere rizika chudoby mužov.

Vývoj miery rizika chudoby starších dosahuje za posledné roky pozitívny trend, keď miera rizika chudoby sa znížila v priemere EÚ27 z 18,9 % v roku 2005 na 16 % v roku 2011. Najvyšší pokles (o viac ako 10 percentuálnych bodov) v sledovanom období zaznamenali Cyprus a Lotyšsko. Naopak v priebehu rokov 2005 až 2011 sa zvýšila miera rizika chudoby starších o viac ako 10 percentuálnych bodov v Bulharsku a Rumunsku. Pomerne stabilnú úroveň v sledovanom období zaznamenali Nemecko, Slovinsko, Fínsko a Slovensko.

Graf 3: Vývoj miery rizika chudoby obyvateľov vo veku 65 a viac rokov (%)

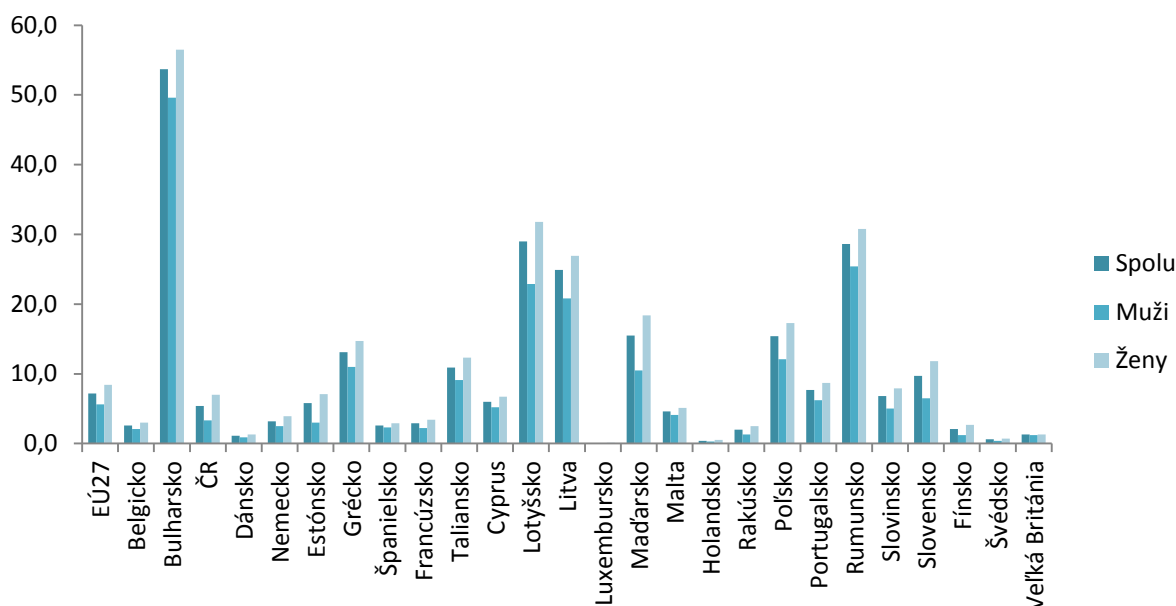


Zdroj: Databáza Eurostatu.

Závažná materiálna deprivácia ako druhý komponent agregovaného ukazovateľa chudoby alebo sociálnej exklúzie vyjadruje podiel obyvateľov, ktorí si nemôžu dovoliť štyri z deviatich* zadaných položiek nevyhnutných k základnému životnému štandardu. Môžeme očakávať, že kríza dočasne pozastaví zvyšovanie kvality života starších občanov, hlavne v krajinách s nižšou životnou úrovňou. V roku 2011 bola v priemere EÚ27 miera závažnej materiálnej deprivácie občanov vo veku 65+ na úrovni 7,2 %, čo je menej ako u obyvateľov mladších ako 65 rokov o 1,9 percentuálnych bodov. V Bulharsku, Grécku, Taliansku, Lotyšsku, Litve, Maďarsku, Poľsku, Portugalsku, Rumunsku a na Slovensku je podiel starších obyvateľov v závažnej materiálnej deprivácii nad priemerom EÚ27. Vo všetkých členských štátoch je vyšší podiel starších žien v závažnej materiálnej deprivácii ako podiel starších mužov.

* Medzi 9 položiek bolo zaradených: 1. platiť nájom, hypotéku alebo účty za elektrinu, 2. udržať si domov primerane teplý, 3. čeliť neočakávaným výdavkom, 4. jesť mäso, ryby a ekvivalentné proteíny každý druhý deň, 5. týždenná dovolenka mimo domu, 6. mať auto, 7. mať práčku, 8. vlastniť farebný televízor alebo 9. telefón.

Graf 4: Závažná materiálna deprivácia starších obyvateľov (% , EUSILC 2011)



Pozn. Údaje za rok 2011 pre Írsko nie sú k dispozícii.
Zdroj: Databáza Eurostatu.

Zaujímavý je vzájomný vzťah medzi mierou rizika chudoby starších a závažnou materiálnou depriváciou starších. Ku krajinám, ktoré majú mieru rizika chudoby starších a závažnú materiálnu depriváciu starších nad priemerom EÚ27 patrí Bulharsko, Grécko, Taliansko a Portugalsko. Naopak oba indikátory sú pod priemernou úrovňou EÚ27 v ČR, Dánsku, Nemecku, Estónsku, Francúzsku, Luxembursku a Rakúsku. Nízka miera rizika chudoby osôb 65+ nezaručuje aj nízku mieru závažnej materiálnej deprivácie.

Tabuľka 2: Miera rizika chudoby a závažná materiálna deprivácia starších obyvateľov v krajinách EÚ

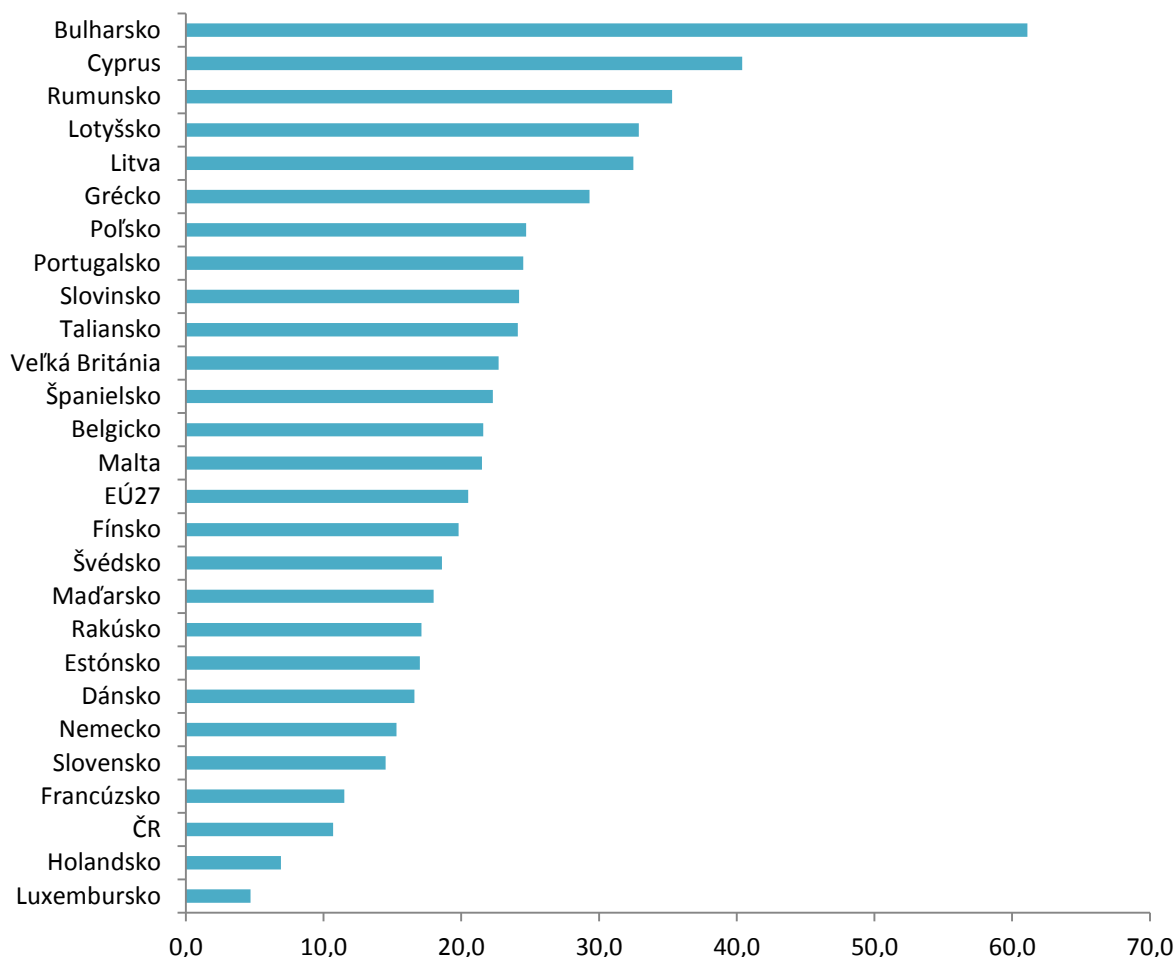
Indikátor	Menej alebo na úrovni priemeru EÚ27	Viac ako priemer EÚ27
Miera rizika chudoby 65+	ČR, Dánsko, Nemecko, Estónsko, Francúzsko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Maďarsko, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Rumunsko, Slovensko	Belgicko, Bulharsko, Grécko, Španielsko, Taliansko, Cyprus, Malta, Portugalsko, Slovinsko, Fínsko, Švédsko, Veľká Británia
Závažná materiálna deprivácia 65+	Belgicko, ČR, Dánsko, Nemecko, Estónsko, Španielsko, Francúzsko, Cyprus, Luxembursko, Malta, Holandsko, Rakúsko, Slovinsko, Fínsko, Švédsko, Veľká Británia	Bulharsko, Grécko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu.

Vzájomnou interakciou týchto dvoch ukazovateľov dostaneme agregovaný ukazovateľ – počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením. Na základe údajov z EUSILC

2011 bolo v priemere EÚ27 ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením 20,5 % obyvateľov 65+.

Graf 5: Ľudia ohrozených chudobou lebo sociálnym vylúčením (% , EUSILC 2011)



Pozn. Údaje za Írsko nie sú k dispozícii.

Zdroj: Databáza Eurostatu.

ZÁVER

Starobný dôchodok predstavuje najčastejšie poskytovanú dávku zo systému sociálnej ochrany, ktorá je závislá od pracovného príjmu. Počet poberateľov starobného dôchodku predstavuje takmer štvrtinu obyvateľov EÚ. Úroveň dôchodkových dávok v značnej miere ovplyvňuje mieru rizika chudoby starších obyvateľov. Podľa posledných zverejnených výsledkov EUSILC 2011 bolo v priemere EÚ ohrozených rizikom chudoby alebo sociálneho vylúčenia 17,6 mil. obyvateľov vo veku 65 a viac rokov a takmer 102 mil. obyvateľov mladších ako 65 rokov. Bez poskytovania dôchodkových dávok by bola miera rizika chudoby oveľa vyššia. Dôchodkový systém tak môže prispieť k napĺňaniu cieľov strategického dokumentu Európa 2020 v oblasti chudoby a sociálneho vylúčenia. V prípade jeho neadekvátnej reakcie na zmenu ekonomických podmienok však môže rozšíriť počet ľudí ohrozených chudobou. Zníženie počtu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením o 20 mil. do konca roku 2020 bude tak do istej miery závisieť aj od uskutočnených reforiem dôchodkových schém. Vzhľadom na neudržateľnosť verejných financií sa členské krajiny

zameriavajú aj na zmenu valorizačných mechanizmov, čo má významný vplyv na primeranosť a udržateľnosť dôchodkov. Nemôžeme zabúdať, že blahobyť starších nezávisí len od peňažných transferov ale k udržiavaniu ich životnej úrovne významnou mierou prispievajú aj bezplatné služby alebo služby za zvýhodnené ceny, ktoré môžu byť ovplyvnené nepriaznivým ekonomickým vývojom krajín EÚ. Do budúcnosti je ťažké predvídať mieru rizika chudoby starších, pretože závisí od vývoja budúcich dôchodkových dávok ako aj od vývoja pracovných príjmov. Znižovanie vládnych výdavkov môže ovplyvniť finančné zdroje sociálneho zabezpečenia a tým aj výšku minimálne garantovaných dôchodkov, od ktorých závisí aj či sa starší občania vymania z chudoby.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. EK: *Pension adequacy in the European Union 2010-2050*. Luxembourg: Publications Office of EU, 2012. 392 strán. ISBN 978-92—79-25951-7.
2. EK: *The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*. European Economy 2|2012. EU, 2012. 472 strán. ISBN 978-92-79-22850-6.
3. RIEVAJOVÁ, Eva a kol.: *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2011. 291 s. ISBN 978-80-225-3190-0.
4. KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. 5 prepr. a aktual. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010.
5. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Silvia Šipikalová, Ing., PhD.

Katedra sociálneho rozvoja a práce, Národohospodárska fakulta, Ekonomická univerzita v Bratislave

silvia.sipikalova@euba.sk

ZMENY V DÔCHODKOVOM SYSTÉME SLOVENSKEJ REPUBLIKY¹

CHANGES TO THE PENSION OF THE SLOVAK REPUBLIC

Peter Sika

ABSTRACT

The pension system in Slovakia has undergone significant reform, particularly in 2004, and the resulting state of the changing parameters continues to fund the pension system and has created a new transformation component with supplementary pension insurance. The global economic crisis, which has caused rising unemployment in recent years, has forced many countries in the European Union to make changes in their pension systems to reduce their impact on public finances. In terms of public finance, sustainability is essential in the context of the demographic changes facing most European countries. All EU member states will be required to mitigate the impact of demographic changes in the next 50 years, which negatively affects pension programs. The Slovak Republic acceded to such changes in the pension system, which has relieved.

KEYWORDS: pension system, demography, ageing

ÚVOD

Dôchodkové systémy a ich reformy sa v ostatných rokoch stali najdiskutovanejším fenoménom takmer vo všetkých krajinách, ktoré dosiahli určitú úroveň sociálnej ochrany svojho obyvateľstva. Globálna hospodárska a finančná kríza vážnou mierou ohrozila nádej na dôstojnú starobu, nakoľko zasiahla dôchodkové účty, ktoré mali mnohým obyvateľom zabezpečiť primeranú starobu a spôsobila rozsiahlu nezamestnanosť, ktorá oslabí budúce dôchodky občanov Slovenskej republiky.

Priebežný dôchodkový systém, ktorý sa vyvíjal od 19. storočia je napriek svojim modifikáciám dnes v dôsledku demografických zmien dlhodobo neudržateľným, čo znamená, že výraznou mierou zaťažuje verejné financie a neposkytuje spoločensky akceptovateľnú mieru náhrady pre viac generácií. Demografia pritom predstavuje pravdepodobne najväčšiu výzvu v kombinácii s následkami finančnej a hospodárskej krízy, ktorej v súčasnosti čelí dôchodkový systém nielen na Slovensku, ale takmer všade na svete. Demografické zmeny v najbližších 30 – 50 rokoch postihnú všetky krajiny Európskej únie, Slovenskú republiku nevynímajúc, čo bude mať negatívny dopad na dôchodkové systémy. Kým v roku 2010 pripadalo na jedného obyvateľa Slovenska v poproduktívnom veku (nad 65 rokov veku) šesť ľudí v produktívnom veku (od 15 do 64 rokov), v roku 2060 to bude už len jeden a pol. Tento negatívny vývoj spôsobí vyššie výdavky na starobné dôchodky.

1 TRANSFORMÁCIA DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU

Dôchodkový systém v Slovenskej republike prešiel najmä v roku 2004 významnými zmenami. Pozostáva z troch pilierov. Prvý pilier (povinné dôchodkové poistenie) vďaka systémovým a parametrickým zmenám sa zmenil zo zabezpečovacieho systému na poistný

¹ Príspevok je výstupom riešeného projektu OP VaV s názvom: Vytvorenie excelentného pracoviska ekonomického výskumu pre riešenie civilizačných výziev v 21. storočí. (ITMS 26240120032). Podporujeme výskumné aktivity na Slovensku. Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ.

systém, vykonávaný Sociálnou poisťovňou na základe zákona o sociálnom poistení s účinnosťou od 1. januára 2004. Druhý kapitalizačný, príspevkovo definovaný dôchodkový pilier (starobné dôchodkové sporenie), vykonávaný dôchodkovými správcovskými spoločnosťami na základe zákona o starobnom dôchodkovom sporení s účinnosťou od 1. januára 2005. Tretí pilier (dobrovoľné doplnkové dôchodkové sporenie) dôchodkového systému je príspevkovo definovaný, financovaný prostredníctvom kapitalizácie a vykonávaný doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami na základe zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení s účinnosťou od 1. januára 2005.

Zmeny dôchodkového systému, resp. jeho reforma sa uskutočnila v rokoch 2004 a 2005 a jej slabou stránkou bolo to, že došlo k tak zásadným zmenám v dôchodkovom systéme bez dosiahnutia celospoločenského, politického a odborného konsenzu. Celá reforma od svojej samotnej prípravy cez schválenie a implementáciu zákonov trvala menej ako 1 rok, čo je vzhľadom na tak zásadne zmeny neúmerne krátka doba. To spôsobilo, že musela byť v jej pomerne krátkej životnosti veľakrát novelizovaná zásadnými parametrickými úpravami.

Z dlhodobého hľadiska má každá krajina k dispozícii viaceré nástroje na udržanie finančnej bilancie dôchodkového systému v prijateľných hraniciach, pričom najčastejšie sa uplatňujú zvyšovanie dôchodkového veku, zmena valorizačného mechanizmu dôchodkových dávok a zakomponovanie automatických stabilizátorov. Popri finančnej udržateľnosti je nevyhnutné prihliadať aj na primeranosť dôchodkových dávok.

Medzigeneračná solidarita zohráva kľúčovú úlohu najmä v rámci prvého priebežne financovaného piliera dôchodkového systému. Ekonomicky aktívne obyvateľstvo v reálnom čase platí poisťné na dôchodkové poistenie z výkonu zárobkovej činnosti, ktoré tvoria príjmy v systéme dôchodkového poistenia a predstavuje hlavný zdroj financovania už priznaných dôchodkových nárokov. Tento systém financovania je však pod výrazným vplyvom demografie a miery zamestnanosti. Z hľadiska udržania bilancie dôchodkového systému v prijateľných medziach sa od roku 2004 pristúpilo k zvyšovaniu dôchodkového veku pre mužov a ženy na 62 rokov, pričom sa uplatňuje prechodné obdobie, ukončením ktorého sa docielí jednotný dôchodkový vek.

V súlade s cieľom zabezpečiť dlhodobú finančnú udržateľnosť dôchodkového systému sa stanovuje nový spôsob postupnej automatickej úpravy dôchodkového veku v závislosti od dynamiky vývoja priemernej strednej dĺžky života spoločnej pre mužov a ženy v aktuálnom dôchodkovom veku vyjadrenom v celých rokoch (referenčný vek). Nový spôsob určovania veku odchodu do dôchodku sa vykoná najskôr od 1. januára 2017².

Automatický spôsob zvyšovania dôchodkového veku v závislosti od strednej dĺžky života zníži deficit dôchodkového systému a pri priaznivej situácii na trhu práce zvýši aj budúce dôchodky. Vyvstáva tu však otázka uplatniteľnosti občanov na trhu práce.

2 NAJDÔLEŽITEJŠIE ZMENY V DÔCHODKOVOM ZABEZPEČENÍ OD 1. SEPTEMBRA 2012

Zákon č. 252/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, s účinnosťou od 1. septembra 2012 zavádza zmeny v oblasti dôchodkového poistenia.

Zmena percentuálnej sadzby poisťného na starobné poistenie a percentuálnej sadzby povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie

² <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=6&ID=141>

Od 1. septembra 2012 do 31. decembra 2016 dochádza k zmene sadzby poistného na starobné poistenie čo znamená, že sadzba poistného pre zamestnávateľa za zamestnanca, ktorý je sporiteľom sa mení z 5% na 10 % z vymeriavacieho základu. Z toho ďalej vyplýva, že sadzba poistného na starobné poistenie za sporiteľov pre povinne dôchodkovo poistenú SZČO, dobrovoľne dôchodkovo poistenú osobu, štát a Sociálnu poisťovňu sa mení z 9% z vymeriavacieho základu na 14% z vymeriavacieho základu.

Od 1. septembra 2012 do 31. decembra 2016 dochádza k zmene sadzby povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie: zamestnávateľa za zamestnanca zúčastneného na starobnom dôchodkovom sporení, SZČO povinne dôchodkovo poistenú zúčastnenú na starobnom dôchodkovom sporení, dobrovoľne dôchodkovo poistenú osobu zúčastnenú na starobnom dôchodkovom sporení, štát a Sociálnu poisťovňu za osoby, za ktoré platia príspevky na starobné dôchodkové sporenie, z 9% na 4% z vymeriavacieho základu.

Od začiatku roka 2017 bude dochádzať k postupnému každoročnému zvyšovaniu povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie o 0,25% z vymeriavacieho základu až na konečných 6% z vymeriavacieho základu v roku 2024.

V súvislosti zo zmenou percentuálnej sadzby poistného dochádza aj k zmene spôsobu určenia sumy starobného a predčasného starobného dôchodku poistenca, ktorý je účastníkom starobného dôchodkového sporenia.

Zánik účasti na starobnom dôchodkovom sporení a jeho vplyv na sumu predčasného starobného dôchodku a starobného dôchodku

Vláda Slovenskej republiky sa už po tretí krát rozhodla pristúpiť k otvoreniu II. piliera, čím umožnila sporiteľom výstup zo starobného dôchodkového sporenia a zároveň vstup občanom do starobného dôchodkového sporenia. Túto možnosť využilo 14 720 občanov pre vstup a 89 439 sporiteľov pre výstup zo systému starobného dôchodkového sporenia.

Podľa ustanovenia § 123ac zákona č. 43/2004 Z. z. v znení zákona č. 252/2012 Z. z. na základe písomného oznámenia fyzickej osoby doručeného príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne do 31. januára 2013 zaniká účasť tejto osoby na starobnom dôchodkovom sporení. Účasť na starobnom dôchodkovom sporení zaniká odo dňa vzniku prvej účasti na starobnom dôchodkovom sporení. Dôchodková správcovská spoločnosť je povinná previesť Sociálnej poisťovni sumu, poistného za obdobie účasti poistenca na starobnom dôchodkovom sporení. Na takéhoto občana sa pozerá ako keby nebol nikdy účastníkom starobného dôchodkového sporenia a suma pri priznaní dôchodkov sa neznižuje za obdobie účasti v starobnom dôchodkovom sporení.

Tabuľka 1: Počet vstupujúcich a vystupujúcich zo systému starobného dôchodkového sporenia

Prvé otvorenie od 1.1.2008 do 30.6.2008	
❖ vstúpilo	22 760 sporiteľov
❖ vystúpilo	106 588 sporiteľov
Prvé otvorenie od 1.11.2008 do 30.6.2009	
❖ vstúpilo	14 549 sporiteľov
❖ vystúpilo	69 975 sporiteľov
Prvé otvorenie od 1.9.2012 do 31.1.2013	
❖ vstúpilo	14 720 sporiteľov

Zdroj: vlastné spracovanie

Zmena podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok

Právna úprava do 31. augusta 2012 rozdeľovala podmienky nároku na priznanie na predčasný starobný dôchodok podľa toho, či bol poistenec účastníkom starobného dôchodkového sporenia.

Podľa právnej úpravy účinnej od 1. septembra 2012 (§ 67 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov) nárok na predčasný starobný dôchodok má poistenec (pričom uvedené ustanovenie nerozlišuje, či ide o sporiteľa alebo nie), ak³:

- získal najmenej 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia,
- chýbajú mu najviac dva roky do dovŕšenia dôchodkového veku a
- suma predčasného starobného dôchodku je vyššia ako 1,2 násobok sumy životného minima.

Poistencovi, ktorý je sporiteľom, však podľa § 67 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov vznikne nárok na predčasný starobný dôchodok aj vtedy, ak⁴:

- získal najmenej 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia,
- získal obdobie starobného dôchodkového sporenia najmenej 5 rokov,
- chýbajú mu najviac dva roky do dovŕšenia dôchodkového veku a
- suma predčasného starobného dôchodku je vyššia ako 0,6 násobok sumy životného minima).

3 NAJDÔLEŽITEJŠIE ZMENY V DÔCHODKOVOM POISTENÍ OD 1. JANUÁRA 2013

Zmena valorizačného mechanizmu dôchodkových dávok

S účinnosťou od 1. januára 2013 dochádza k zmene spôsobu zvyšovania dôchodkových dávok, a to pevnou sumou určenou percentom z priemernej mesačnej sumy daného druhu dôchodku počas prechodného obdobia od roku 2013 do roku 2017. Prostredníctvom pevnej sumy sa zavádza solidarita medzi poberateľmi dôchodkových dávok s podpriemernými dôchodkami a nadpriemernými dôchodkami. Po uplynutí prechodného obdobia, t.j. od roku 2018 sa budú dôchodkové dávky zvyšovať percentuálne v závislosti od medziročného rastu spotrebiteľských cien za domácnosti dôchodcov.

Tabuľka 2: Sumy zvýšenia dôchodkových dávok v roku 2013 (v €)

Starobný dôchodok o	11,20
Starobný dôchodok vyplácaný v sume jednej polovice o	3,50
Predčasný starobný dôchodok o	11,50
Predčasný starobný dôchodok vyplácaný v sume jednej polovice o	4,10

³ Grauzelová, Ľ.: Zmeny v dôchodkovom poistení od 1. septembra 2012. Sociálne poistenie – odborný mesačník Sociálnej poisťovne č. 9/2012, s. 9.

⁴ Grauzelová, Ľ.: Zmeny v dôchodkovom poistení od 1. septembra 2012. Sociálne poistenie – odborný mesačník Sociálnej poisťovne č. 9/2012, s. 9-10.

Invalidný dôchodok priznaný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% o	10,10
Invalidný dôchodok priznaný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% - vyplácaný v sume jednej polovice o	3,60
Invalidný dôchodok, za ktorý sa považuje pôvodne priznaný dôchodok za výsluhu rokov, o	10,10
Invalidný dôchodok, za ktorý sa považuje pôvodne priznaný dôchodok za výsluhu rokov, vyplácaný v sume jednej polovice o	3,60
Invalidný dôchodok priznaný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70% o	5,90
Invalidný dôchodok priznaný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70% - vyplácaný v sume jednej polovice o	2,40
Vdovský dôchodok o	7,30
Vdovský dôchodok vyplácaný v sume jednej polovice o	3,20
Vdovecký dôchodok o	7,30
Vdovecký dôchodok vyplácaný v sume jednej polovice o	3,20
Sirotský dôchodok o	3,90
Sirotský dôchodok vyplácaný v sume jednej polovice o	1,90
Sociálny dôchodok o	10,10

Zdroj: Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

V zmysle § 82 ods. 19 zákona č. 461/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov sa v roku 2013 nezvyšujú dôchodkové dávky, ktoré boli vymierané z dôchodkových dávok, ktoré už boli zvýšené v roku 2013.

Redukcia/antiredukcia priemerného osobného mzdového bodu

V súlade s cieľom zabezpečiť dlhodobú finančnú udržateľnosť dôchodkového systému prehlbením miery solidarity v I. priebežne financovanom dôchodkovom pilieri je potrebné postupne v dlhodobom časovom horizonte zmeniť pomer miery zásluhovosti a miery solidarity v systéme povinného dôchodkového poistenia v prospech miery solidarity. Z uvedených dôvodov vznikol nový spôsob stanovenia priemerného osobného mzdového bodu, ak nárok na dôchodok vznikne po 31. decembri 2012.

Priemerný osobný mzdový bod v hodnote nižšej ako 1,25 sa započítava v celej výške. Z hodnoty priemerného osobného mzdového bodu od 1,25 do 3 sa započítava v roku⁵:

- | | |
|--------------------------------|-------|
| a) 2013 | 80 %, |
| b) 2014 | 76 %, |
| c) 2015 | 72 %, |
| d) 2016 | 68 %, |
| e) 2017 | 64 %, |
| f) 2018 a nasledujúcich rokoch | 60 %. |

⁵ <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=6&ID=141>

K priemernému osobnému mzdovému bodu v hodnote nižšej ako 1,0 sa pripočíta z rozdielu medzi hodnotou 1,0 a priemerným osobným mzdovým bodom v roku⁶:

a) 2013	17 %
b) 2014	18 %,
c) 2015	19 %,
d) 2016	20 %,
e) 2017	21 %,
f) 2018 a nasledujúcich rokoch	22 %.

Úprava maximálneho vymeriavacieho základu

Maximálny vymeriavací základ pre platenie poistného na dôchodkové poistenie sa zvyšuje na úroveň 5-násobku priemernej mesačnej mzdy spred dvoch rokov, avšak pri výpočte dôchodkových dávok sa berie do úvahy len platené poistné do úrovne 3-násobku priemernej mesačnej mzdy. Úrazové poistenie zostáva naďalej bez stanovenia maximálnej hranice.

Zároveň dochádza k zjednoteniu maximálnych vymeriavacích základov pre platenie poistného na sociálne poistenie na 5-násobok priemernej mesačnej mzdy spred dvoch rokov.

Zmeny spôsobu výpočtu vymeriavacieho základu samostatne zárobkovo činnnej osoby

Hodnota minimálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného na sociálne poistenie pre povinne poistenú samostatne zárobkovo činnnú osobu a pre dobrovoľne poistenú osobu sa za obdobie od 1. januára 2013 určí ako 50 % (namiesto súčasných 44,2 %) jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné.

Čiastkový základ dane, neznižený o zaplatené poistné na povinné verejné zdravotné poistenie a poistné na sociálne poistenie (pričom doteraz sa vymeriavací základ určoval z čiastkového základu dane, ktorý bol o toto poistné znížený) sa vydolí počtom mesiacov výkonu samostatne zárobkovej činnosti (počtom mesiacov registrácie na daňovom úrade) a koeficientom 1,9 (doteraz platil koeficient 2). Tento koeficient sa bude ďalej v prechodných obdobiach meniť. V období od 1. júla 2014 bude v hodnote 1,6 a od 1. júla 2015 bude v hodnote 1,486⁷. Zmena metodiky nastáva od 1. júla 2013.

Prijatými zmenami dochádza k zrovnoprávneniu postavenia samostatne zárobkovo činnných osôb so zamestnancami a vytvárajú sa predpoklady na zvýšenie dôchodkových nárokov samostatne zárobkovo činnných osôb v budúcnosti.

Odvody z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru od 1. januára 2013

Od 1. januára 2013 sa dohodár stáva poistencom na účely sociálneho poistenia. Stáva sa zamestnancom buď na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti alebo zamestnancom len na účely dôchodkového poistenia. Na posúdenie aké poistné odvody je dohodár povinný platiť je rozhodujúce, či má pravidelný mesačný príjem z dohody alebo má nepravidelný príjem, resp. či je poberateľom niektorej dôchodkovej dávky.

Cieľom tohto opatrenia je zrovnoprávnenie postavenia tzv. dohodárov s klasickými

⁶ <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=6&ID=141>

⁷ Zahoranová, A.: Zmeny v platení poistného od 1. januára 2013. Sociálne poistenie – odborný mesačník Sociálnej poisťovne č. 11/2012, s. 6.

zamestnancami a zabezpečenie ich sociálnych istôt.

Úpravy v starobnom dôchodkovom sporení

Od 1. januára 2013 sa opätovne zavádza dobrovoľný vstup do II. piliera pre prvopoistencov s možnosťou rozhodnutia sa až do 35 rokov veku.

Dôchodková správcovská spoločnosť bude povinne spravovať iba dva dôchodkové fondy, z toho jeden dlhopisový garantovaný a jeden akciový negarantovaný dôchodkový fond.

Sledované obdobie výkonnosti dlhopisových garantovaných fondov sa predlžuje na 10 rokov. V prípade iných garantovaných dôchodkových fondov je sledované obdobie maximálne 15 ročné.

Došlo aj k zmenám v oblasti odplát:

- odplata za správu: max. 0,3% p.a.
- odplata za zhodnotenie majetku sa zvýšila z pôvodných max. 5,6% na max. 10% z výšky zhodnotenia majetku v dôchodkovom fonde (princíp založený na prekonávaní dosiahnutých maxím za posledné 3 roky zostáva zachovaný)
- odplata za vedenie osobného dôchodkového účtu ostáva nezmenená na úrovne max. 1%
- poplatok Sociálnej poisťovni za transfer príspevkov sa znižuje z 0,5% na 0,25% z postúpených príspevkov.

ZÁVER

Cieľom každej vlády, ktorá bude na Slovensku vládnuť musí byť nastavenie dôchodkového systému tak, aby bol dlhodobo udržateľný a zároveň poskytoval primerané dôchodky. Kroky, ktoré boli uskutočnené v roku 2012 posúvajú slovenský dôchodkový systém bližšie k dlhodobej udržateľnosti, avšak je potrebné si uvedomiť, že zmeny nie sú konečné a to najmä v oblasti primeranosti dôchodkov. V najbližšom čase bude musieť vláda prijať právnu normu na vyplácanie dôchodkov zo systému starobného dôchodkového sporenia a novelizovať doplnkové dôchodkové sporenie, aby dôchodok z III. piliera prispieval k zvyšovaniu životnej úrovne občanov Slovenskej republiky.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. EK: *The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*. European Economy 2|2012. EU, 2012. 472 strán. ISBN 978-92-79-22850-6.
2. GRAUZELOVÁ, Ľ.: *Zmeny v dôchodkovom poistení od 1. septembra 2012*. Sociálne poistenie – odborný mesačník Sociálnej poisťovne č. 9/2012.
3. MPSVaR SR, 2005: *Národná správa o stratégii dosiahnutia primeraných a udržateľných dôchodkov*. Bratislava.
4. MPSVaR SR, 2011: *Analýza dlhodobej udržateľnosti dôchodkového systému*. Bratislava.
5. Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
6. RIEVAJOVÁ, Eva a kol.: *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2011. 291 s. ISBN 978-80-225-3190-0.
7. ZAHORANOVÁ, A.: *Zmeny v platení poistného od 1. januára 2013*. Sociálne poistenie – odborný mesačník Sociálnej poisťovne č. 11/2012, s. 6.
8. www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=6&ID=141

9. Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
10. Zákon č. 43/2004 Z.z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA / OV

Peter Sika, Ing. PhD.
Ekonomická univerzita v Bratislave
Národohospodárska fakulta
Katedra sociálneho rozvoja a práce
peter.sika@euba.sk

JE ENERGETICKÝ SYSTÉM VEREJNÝ ALEBO SÚKROMNÝ STATOK?

IS THE ENERGY SYSTEM A PUBLIC GOOD OR A PRIVATE GOOD?

Lubica Slušná

ABSTRACT

Energy system has some characteristics of public good. If we take a global perspective, we can view the sustainable global energy system as a global public good. A reliable and low-cost energy system is essential for economic development and social stability. Historically, energy systems were government monopolies but nowadays private companies dominate the energy market. There is still no consensus how the energy system should look like and who should provide energy services. In this paper we have introduced some arguments for and against liberalization and deregulation.

KEYWORDS: Energy system, Public good, Private good, Deregulation, Liberalization

INTRODUCTION

Energy system is one of the issues, which is discussed all over the world. As years has passed, energy systems has changed and so do opinions about them. Some of the countries went to the way of deregulation and liberalization, others believed in highly regulated market. There is still no consensus nowadays how the energy system should look like. Is it public or private good? Should the policymakers approach energy systems from a public good perspective?

1 PURE VERSUS IMPURE PUBLIC GOODS

The most common definition of public goods contains two main characteristics, which are non-excludability and non-rivalry. This means that no one can be excluded from consumption and that all the households can simultaneously consume total supply of public goods, so consumption of one household doesn't reduce the amount of public goods available for others (Myles, 1995). If a good has both of these characteristics, it is called pure public good. Characteristic of non-excludability also implies that additional consumers may be added at zero marginal cost. In general it is difficult to find pure public goods in real world. Buchanan (1999) says that the "standard examples such as national defense come reasonably close to descriptive purity but even here careful consideration normally dictates some relaxation of the strict polar assumption". According to Daly and Farley (2004) some goods or services are inherently non-excludable as a physical characteristic. On the other hand, nothing is inherently excludable, because policies or institutions are needed to make it excludable and rivalness is a physical characteristic of a good and it is not affected by institutions. (Daly and Farley, 2004).

More obvious are impure public goods. Impure public goods are either rival and non-excludable also called common goods such as for example fish stock or non-rival and excludable also called club goods such as for example roads. According to Buchanan (1965) club goods are fully excludable and they are subject to congestion. While the jointness of

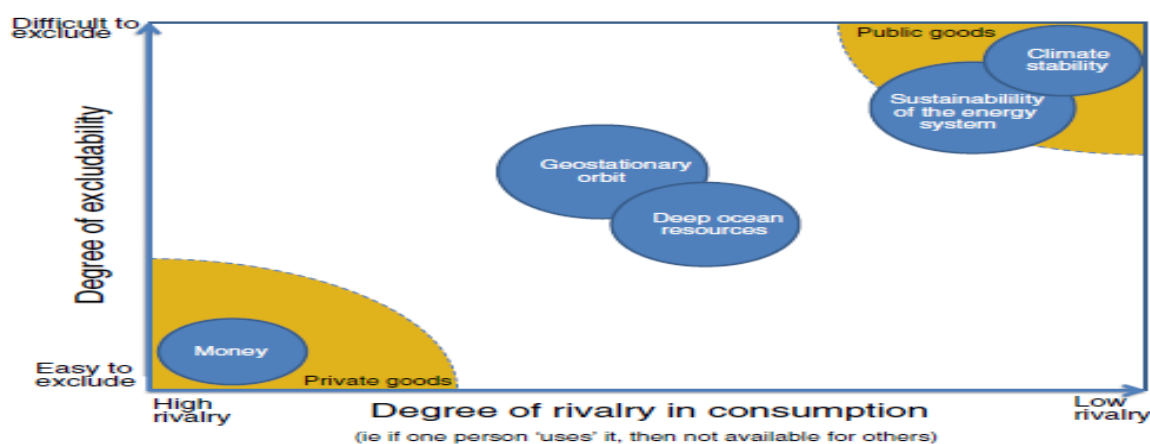
supply always allows an additional consumer to enjoy the shared facility, when the number of consumers increase it imposes congestion costs on existing consumers.

Energy systems definitely don't conform to characteristic of non-excludability and non-rivalry. Definition of club goods is however quite suitable for energy systems. It is possible to exclude some people from consuming energy by prices of energy and costs for serving additional person are not zero.

Goldin, K. (1977) criticizes standard division of goods and services into public or quasi (impure) public goods for being generally misleading. He says that all goods and services are congestible, there is always rivalry among consumers and the marginal cost of serving additional persons are positive. The problem he pointed out is whether the access to good or service should be provided equally or selectively. The equal access is not efficient for every service. One example is education. It doesn't have to be efficient to provide equal access to education. Because to educate additional child you need additional teachers, books, schoolrooms, it has positive costs. The similar case is energy system. But even if it is not efficient from economic point of view, providing these services selectively isn't possible from several reasons. One of reasons is egalitarian argument. There is usually conflict between the individualism of economic theory and the egalitarian values of some economists (Cowen, 1998).

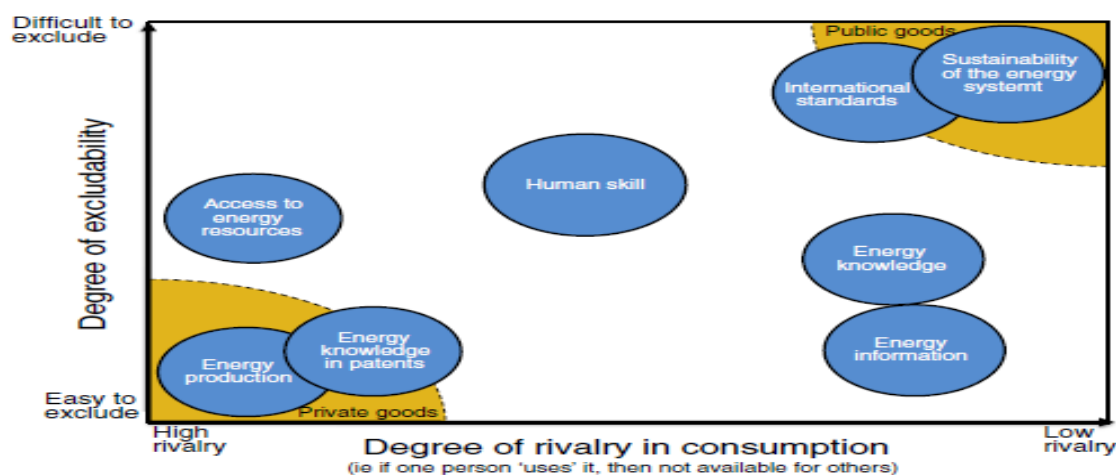
Karlsson-Vinkhuyzen et al. (2012) are looking at this issue from global perspective. If we take a global perspective, we can view the sustainable global energy system as a global public good. They stand at least two reasons : The first is that sustainable global energy system gives us reduced air pollution and less dangerous degree of climate change, which are non-excludable and non-rival benefits (it would be difficult to exclude anyone from these benefits and enjoyment of these benefits by one person does not reduce benefit for the other person). The second reason is that sustainable energy systems mean an access to modern energy services in the future, which is an assumption for economic development. (Karlsson-Vinkhuyzen et al., 2012) Figure 1 shows two examples of global public goods that are placed within the two dimensions space, where one dimension is degree of rivalry in consumption and the other one is degree of excludability. Figure 2 shows in the same two dimensional space or rivalry and excludability some of the elements of energy that are more private vs. public. Elements such as International standards or Energy information are more easily made public that others, such as Energy knowledge in patents or Energy production.

Figure 1 : Schematic illustration of the nature of public goods.



Source : Karlsson-Vinkhuyzen, S.I.-Jollands, N.-Staudt, L. Global governance for sustainable energy: The contribution of a global public goods approach. *Ecological Economics*. 2012.

Figure 2 : Schematic illustration of elements of the energy system.



Source : Karlsson-Vinkhuyzen, S.I.-Jollands, N.-Staudt, L. Global governance for sustainable energy: The contribution of a global public goods approach. *Ecological Economics*. 2012.

2. PROVISION OF ENERGY SERVICES

Another important and interesting question is who should provide energy services? If we agree on the notion that energy system has some characteristic of public good/service, we need to mention some problems that arise in providing it.

If we let market provide public goods, problem of underproduction appears. Private company producing public goods, creates some positive externalities, which are not remunerated. This is known as “free rider problem”, when people consume the good without paying for it. Company cannot take all the profits. The consensus of some studies is that private market will systematically underprovide public good’s production (Oakland, 1974). This is the case with public goods, where exclusion is not possible.

If we let public sector to provide these services, we can find problems we call government failures, such as specialized interest groups, politicians and bureaucracies, who might pursue their own objectives. There are many ways how interest groups can direct funds to their benefits, including “setting agendas, restructuring proposals in their favor, increasing the size of the losing side and by log-rolling, trading votes and exchanging benefits with other groups”(Foldvary, 1994).

Many economists agree on the notion that goods that are not purely public should be provided by the private sector. (Lisý, 2011)

Robert W. Poole (1980) shows on the example of fire protection how inefficient providing this kind of public service by government can be. He says that fire protection doesn’t have to be paid by taxes as a public good. He is a big proponent of privatization. Different forms of privatization has one characteristic in common, “almost without exception they are less costly than conventional government city departments”(Poole, 1980). Private company providing fire protection develops technological innovations. With city fire departments there is a sacred-cow function of government. It is more costly and nobody has an incentive

to decrease these costs. It might be the same case for energy system. If the government is monopoly in energy sector, there are no incentives to technology innovations or to improve efficiency. This imply higher prices or huge impact on government budget and lower quality.

One example of inefficient government managing in energy sector is Venezuelan oilfields, which suffer significant pressure drops due to mismanagement by government officials who are driven by various incentives (Simon, 2007).

When looking at the energy sector from the perspective of private firm, we can see some complications too. Building electricity power plant imply large initial costs for a private company. In order to cast over these costs company has to find many people who will be using this electricity and will be willing to pay for it. If the producer achieves economies of scale, he might become a natural monopoly. It means that one big producer of electricity is in the market. He asks prices which are lower than prices of small producers, but these prices are much higher than average costs of producing electricity. In the market problem typical for monopolies occurs, and it is underproduction and high prices. In order to avoid this, government has to be involved and do the regulation. There are also two sides with the regulation issue. It is good for households, because they pay lower prices, but it can be an important problem for producers. Incentives to invest depend on the profits, they can earn. In energy market, the rate of return is not really stable. The prices of energy fluctuate, when the prices are low, profit for investor is low and he has to compensate this low profit in the period when prices are higher. But if the government regulates at this moment, investor loses the incentive to make business in this field. In this way government can dissuade potential energy companies to enter the market and so the monopoly problem still stays here like an issue.

However high energy prices represent serious economic and social problem. High energy prices turn into the prices of production. It has terrible consequences not only for consumers of electricity, but for the economy as a whole. Energy market is important for economic growth and for proper functioning of economy. Countries without high quality energy markets cannot compete with other countries. High energy prices may result in the fact that electricity will be too expensive for the lowest income groups. These are important reasons why government has to step inside energy market and intervene. One of the government's interventions are energy subsidies.

One type of energy subsidy is domestic subsidy to energy consumption. To create the final effect, which is usually help the poor, subsidies have to be targeted on the right group of people. Doug Koplow (2007) in his work about subsidies says that "subsidies dampen fuel substitution and conservation, and are mostly captured by wealthier residents ." He mentions example of lifeline rate in electricity sector. The rate is set according to recognize people with low income, who cannot afford to pay higher prices. There can be misuse of lifeline rate if this rate is set too high. The result is that, those who are ready and willing to pay higher prices for electricity receive more benefits than poorer households.

Mostly in energy-rich nations and in developing nations, they make a lot of effort to keep energy prices low. But they don't decrease prices by some technical innovations or reduction in costs. They use for this price compensation fiscal resources. This is a huge pressure on the budget. The gap between domestic and border prices results in corruption and smuggling. The final results can be domestic scarcity, problems with security and no price reforms. The largest subsidies existed in Russia(40\$billion), Iran(\$37 billion), China, Saudi Arabia, India, Ukraine, Egypt (Koplow, 2007).

Except for subsidies to consumers there are also subsidies to producers of energy, which can exist in different forms, as direct expenditures, tax expenditures or provisions or research and development expenditures (EIA, 2007). The last type of subsidy may be less harmful to

efficiency, because it can help to invent better technologies, improve efficiency of various energy production, but it also has to be well-designed in order not to support obsolete, inefficient technologies.

3. DEREGULATION AND LIBERALIZATION

Formerly the energy systems were mostly national issue. Regarding electricity sector, governments of both USA and European countries adopted during 1930s policies of greater state intervention, integration and public ownership. In the 1940s this culminated in the creation of integrated state monopolies in Western European countries. In the USA, President Roosevelt encouraged public ownership of electricity systems as an alternative to ‘extortionate’ private electricity companies.(Hall et al, 2009)

During the 1990s, new legislation encouraged ‘de-regulation’, unbundling, and the creation of wholesale and retail markets. Most high income countries now have 10-20 years of experience with privatization and liberalization of electricity systems. There is a clear development toward deregulation and liberalization in most countries nowadays not only in electricity sector but in other sectors of energy system too. In EU, the third liberalization package was introduced by European Commission in 2007.¹ A Review of electricity restructuring around the world published in the Electricity Journal, identified a number of issues related with the process of liberalization: lack of competition, high concentration of generation ownership, consumer opposition, higher prices, ‘gaming’, oligopoly, lack of investment and technological innovation or inadequate transparency.(Anderson, 2009) In recent years we could see some examples which has shaken the confidence in liberalized markets. In electricity sector it was Californian electricity crisis, next failures of system in North America and Italy. There was the panic invoked by price fluctuation, when gas prices in parts of North America have reached peaks. And also the collapse of Enron.(McPherson, 2004).

In some countries the state is still monopoly owner or at least has a major share in the energy companies. Many government officials argue that energy supply is a public service function. This is the case mostly in countries, which are dependent on imported fuel and are worried about the security of supply. Security of supply is important political issue in all countries (Matlary, 1997).Government has to guarantees certain level of energy security. Energy security is a common goal and it should integrate the interests of all parties - consumers, suppliers and transit countries. (Gonda, 2012). The question about energy security largely appeared after oil shocks in 1970, when the prices were extremely high and it had impact on whole economies.

Some of the concerns about energy security are growing import dependence, geopolitics, terrorism and the associated risk of supply disruptions (production of gas and oil concentrated on politically unstable regions), finite resources of oil and gas, which could peak in the near future, high and volatile energy prices, concerns about the reliability of ageing infrastructure and the impact of regulatory changes on the adequacy of reserve margins (McPherson, 2004).

Another view of energy security comes from the paper *Security of energy supply (2003)*. Authors ask the question if market can bring adequate level of security. To find adequate level of security they compare willingness to pay for more security and cost of providing extra security. Their conclusion is that, the competitive market can reach adequate level of

¹ http://ec.europa.eu/competition/sectors/energy/overview_en.html

security, but there are some barriers, which don't allow to do so. Barriers to market provision for adequate level of security can be market or political failures. One of the failure, they mention, is government regulation. If government starts with price regulation, investor loses incentives to invest and to decrease insecurity in future. Authors conclude that better intervention for government is the removal of the barriers than direct action. If government intervene all the time, markets don't have an incentive to provide effective risk management (NERA, 2003).

Even if in most cases energy markets in competitive environment can operate more efficiently and cost-effectively, there are continuing reasons for governments to remain involved in energy markets. IEA in short article *Energy market reform* lists some examples, like long-term uncertainties, the fact that markets do not always take account of environmental and social objectives (including safety and health concerns), the continued monopoly nature of natural-gas and electricity transmission grids, and the global nature of some problems such as climate change.

CONCLUSION

There are different views on the issues related to energy sector and all proponents of these views have some strong arguments. Liberalization efforts recently raised the pressure among EU member states too. British want a laissez-faire market, Germans a geordnetes Markt and the French more dirigisme (Matlary, 1997). Consensus is on the notion, that reliable, accessible, safe and affordable energy is essential for the proper functioning of the economy and for social stability. New risks, threats of terrorism and the need to reduce costs in order to succeed in global competition require better planning and cooperation. Sustainable energy system has many unknown parameters. While resources are limited and often in politically unstable countries, demand for consumption and prices of energy are rising.

BIBLIOGRAPHY:

1. Andersen, J.A. Electricity Restructuring: A Review of Efforts around the World and the Consumer Response. *The Electricity Journal*. 2009. vol. 22(3), pp. 70-86.
Available at : <http://www.sciencedirect.com/science/article/B6VSS-4VY16BV-2/2/c6a2f7d764e06203a8ec658abb98b75d> [10.1.2013]
2. Buchanan, J.M. An Economic Theory of Clubs. *Economica*. 1965. vol. 32, no. 12, pp. 1-14. Available at : <http://www.jstor.org/stable/2552442> [10.1.2013]
3. Buchanan, J. M. *The Demand and Supply of Public Goods*. 1999. Indianapolis. Liberty Fund, Inc. Available at : <http://www.econlib.org/library/Buchanan/buchCv5c0.html> [20.2.2013]
4. Cowen, T. *Public goods and market failures. Critical examination*. George Mason University Press. 1998. p. 75-91. ISBN 978-14-1283-238-0
5. Daly, H.E.-Farley, J. *Ecological Economics: Principles and Applications*. Washington D.C.: Island Press. 2004. ISBN 9781597267526

6. Dostálová, I. *Globalizace, integrace a české národní zájmy*. Praha : Professional publishing. Newton College, a.s. 2011. pp.143-157. ISBN 978-80-7431-061-4
7. Energy Information Administration. *Federal Financial Interventions and Subsidies in Energy Markets. Executive summary*. 2007: Available at : www.eia.doe.gov/oiaf/servicerpt/subsidy2/pdf/execsum.pdf [22.2.2013]
8. Foldvary, F. *Public goods and private communities : The market provision of social services*. The Locke institute. 1994. pp. 111-115. ISBN 978-18-5278-951-0
9. Gonda, V. Energetická bezpečnosť Európskej únie. Derivát. 2012. pp. 1-5. ISSN 1336-5711. Available at : http://www.derivat.sk/files/casopis%202012/2012_Dec_Energ_bezpec_EU_Gonda.pdf [25.2.2013]
10. Goldin, K. D. Equal Access vs. Selective Acces. A critique of public goods theory. *Public Choice*. 1977. vol. 29, issue 1. ISSN 1573-7101
11. Hall, D.-Thomas,S.-Corral,V. *Global experience with electricity liberalisation*. PSIRU. London: University of Greenwich. 2009. Available at : www.psiru.org/reports/2009-12-E-Indon.doc [15.1.2013]
12. International Energy Agency. *Electricity Market Reform*. 2000 : Available at: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/6198241e.pdf?expires=1361287270&id=id&accname=oid020161&checksum=FCE7D696617B7D21385B7ADE2631BBE3> [18.2.2013]
13. Karlsson-Vinkhuyzen, S.I.-Jollands, N.-Staudt, L. Global governance for sustainable energy: The contribution of a global public goods approach. *Ecological Economics*. 2012. no. 83, pp.11-18. Available at: www.sciencedirect.com/.../S0921800912003254 [25.2.2013]
14. Koplow, D. Ten most distortionary energy subsidy. 2007 : Available at : http://www.eoearth.org/article/Ten_most_distortionary_energy_subsidies [26. 01. 2013]
15. Lisý, J. a kol. *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: IURA EDITION. 2011. pp. 266-269. ISBN 978-80-8078-406-5.
16. Matlary, H. J. *Energy policy in the European Union*. United States : St.Martin's press inc. 1997. pp. 7-13, pp. 46-48. ISBN 978-0333643495
17. McPherson, H.-Duncan, W.-Derek, M. *Emerging Threats to Energy Security and Stability*. Springer. 2004. pp. 19-23, pp. 69-71. ISBN 978-1402035685
18. McFadden, D. *Tragedy of the commons*. 2001 : Available at : <http://www.forbes.com/asap/2001/0910/061.html> [10.1.2013]
19. Myles, D. G. *Public economics*. Cambridge : University Press. 1995. pp. 264-270. ISBN 9780521497695
20. NERA (National economic research associates). *Security of energy supply*. London. 2003 Available at: http://www.nera.com/extImage/March%202003_18.pdf [15.1.2013]

21. Oakland, W. H. Public goods, Perfect competition and Underproduction. *The Journal Of Political Economy*. vol. 82, pp. 927 – 939. 1974. Available at: <http://links.jstor.org/sici?sici=0022-3808%28197409%2F10%2982%3A5%3C927%3APGPCAU%3E2.0.CO%3B2-9> [10.2.2013]
22. Poole, R. W. Fire protection. Case study. *Public goods and market failures. Critical examination*. George Mason University Press. 1980. pp. 309 – 325. ISBN 978-1412-83-238-0
23. Simon, Ch. A. *Is energy a public good?* 2007. Reno: University of Nevada. Available at: <http://www.renewableenergyworld.com/rea/news/article/2007/07/is-energy-a-public-good-49201> [16.2.2013]
24. Yoo, Ch. *Copyright and public good economics: A misunderstood relation*. Berkley : University of California. 2007. Available at : http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=948229 [9.1.2013]

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Ľubica, Slušná, Ing.

Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Katedra ekonomickej teórie

lubica.slusna@gmail.com