

Ekonomická univerzita v Bratislave

Národohospodárska fakulta

Katedra sociálneho rozvoja a práce

SOCIÁLNO-EKONOMICKÝ OBZOR

recenzovaný odborný on-line časopis

ČÍSLO 3, SEPTEMBER 2014, ROČNÍK 2.

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: Michal Barta, EU v Bratislave

OBSAH

Mária Blašková

**VYBRANÉ SÚVISLOSTI EKONOMICKÉHO RASTU AKO CIEĽA
HOSPODÁRSKEJ POLITIKY**

**SELECTED CONTEXT OF ECONOMIC GROWTH AS GOAL OF
ECONOMIC POLICY**

4

Alžbeta Martišková

**DAŇOVÉ ZAŤAŽENIE VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH
TAX BURDEN IN SELECTED COUNTRIES**

15

Andrea Chinoracká

**KVALITA PRÁCE AKO ZÁKLADNÝ PREDPOKLAD KVALITY
PRACOVNÉHO ŽIVOTA**

**QUALITY OF WORK AS THE BASIC REQUIREMENT FOR QUALITY OF
WORKING LIFE**

22

Timea Kolláriková

**PRIEREZOVÉ KOMPETENCIE A „SOFT SKILLS“ AKO DÔLEŽITÉ
FAKTORY VPLYVU NA ZAMESTNATEĽNOSŤ ABSOLVENTOV ŠKÔL
TRANSVERSAL COMPETENCIES AND „SOFT SKILLS“ AS IMPORTANT
FACTORS INFLUENCING THE EMPLOYABILITY OF SCHOOLS
GRADUATES**

31

Marián Adamík

**MARKET TIMING STRATEGIA PRE INVESTOROV
MARKET TIMING STRATEGIE FOR INVESTORS**

41

Dagmar Petrušová

**SLOVAK REPUBLIC'S HOUSEHOLD TRENDS IN DEVELOPMENT OF
ICT**

47

Kristína Jančovičová Bognárová

**TRADIČNÉ UKAZOVATELE FINANČNEJ VÝKONNOSTI PODNIKOV
TRADITIONAL MEASURES OF FINANCIAL PERFORMANCE OF
COMPANIES**

54

VYBRANÉ SÚVISLOSTI EKONOMICKÉHO RASTU AKO CIEĽA HOSPODÁRSKEJ POLITIKY

SELECTED CONTEXT OF ECONOMIC GROWTH AS GOAL OF ECONOMIC POLICY

Mária Blašková

ABSTRACT

Impulse to write the article is fact, that discussions about economic growth – GDP often don't include important questions about it's potential meaningfulness. They focus on quantitative growth of total economic output, without trying to incorporate it's impacts on social welfare. It is important to advert to economic growth in context of hierarchy of economic policy goals and adjust the priorities in practice of forming and realization of economic policy.

KEYWORDS: Economic growth, economic policy, goals, gross domestic product – GDP, social welfare

ÚVOD

Moderné učebnice makroekonómie často zvyrazňujú význam ekonomického rastu, HDP – hrubého domáceho produktu. Má to skutočne opodstatnený zmysel považovať rast HDP za hlavný cieľ hospodárskej politiky, keď kritici navrhujú meranie národného blahobytu doplniť o ďalšie ukazovatele zamerané na jeho kvalitu a udržateľnosť? Človek s jeho potrebami stojí (resp. mal by byť) v centre záujmu a pozornosti každej činnosti, najmä pri rozhodovaní na všetkých úrovniach hierarchie riadenia spoločnosti.

V hierarchii cieľov hospodárskej politiky najvyšším cieľom je maximalizácia spoločenského blahobytu, ktorého súčasťou sú základné spoločenské hodnoty (sloboda, spravodlivosť, istota...). Tradičné ekonomické ciele (ekonomický rast, cenová stabilita, zamestnanosť a zahraničnoobchodná rovnováha) sú podmienené vyššie uvedeným spoločenským cieľom. Každý spoločenský jav a činnosť má svoje ekonomické, sociálne a iné aspekty aj súvislosti, ktoré sa navzájom prelínajú a ovplyvňujú, a to platí aj na ekonomický rast ako súčasť hierarchie cieľov hospodárskej politiky.

Obsah článku je zameraný na ekonomický rast – ktorý je a ďalej zostane významným cieľom hospodárskej politiky. Potrebne je však poukázať na jeho súvislosti a zdôrazňovať, že nemôže byť len cieľom ale aj zdrojom, prostriedkom pri dosahovaní všetkých cieľov hospodárskej politiky, ktoré majú nielen kvantitatívny ale najmä kvalitatívny vplyv a účinok na človeka, rozvoj a prosperitu spoločnosti.

1 HIERARCHIA CIEĽOV HOSPODÁRSKEJ POLITIKY

Cieľ všeobecne je žiaduci stav alebo výsledok, ktorý chceme dosiahnuť. Ciele dávajú každému systému účel, zmysel a smer jeho pohybu. Môžeme povedať, že ciele sú normou určitého želaného stavu a tým vypovedajú o žiaducich stavoch, resp. procesoch. Výber cieľov,

variantné riešenia, cieľová orientácia, to sú bezprostredné úlohy pre aktérov v praxi hospodárskej politiky. Je potrebné uviesť, že v ekonomike sa uplatňujú tiež ciele skupinové a ciele jednotlivcov, medzi ktorými často nedochádza k súladu. Cieľová funkcia sociálno-ekonomického systému má hierarchický charakter a vedome či nevedome v konaní sa uplatňujú preferencie. Dôležité je tiež dosiahnuť konzistenciu cieľov a ich konformitu.

Hierarchiu cieľov hospodárskej politiky štátu tvoria roviny cieľovej pyramídy, kde vrcholovým cieľom, ku ktorému smeruje všetko úsilie v spoločnosti je maximalizácia spoločenského blahobytu. Stojíme pred problémom, čo si máme predstaviť pod pojmom blahobyť. Je to životné šťastie, zdravie, spokojnosť, kvalita života? Je možná kvantifikácia spoločenského blahobytu, ako ho môžeme merať? Nie je plne objektivizované, čo vytvára najvyššiu možnú mieru blahobytu, čo je ako blahobyť vnímané. Tiež čo bude určované spoločenským hodnotovým systémom a aký význam je a bude priradený jednotlivým hodnotám tohto systému. Kvantifikácia stupňa spoločenského blahobytu je zložitá a prakticky nemožná. Predstavy hodnôt, ktoré všeobecne určujú pocit blahobytu národa tvoria základné spoločenské ciele, ktorými sú sloboda, spravodlivosť, bezpečnosť – istota, pokrok, demokracia, solidarita, nezávislosť, racionalita, pokoj, mier, zdravé životné prostredie. (V literatúre sa stretávame s tým, že sloboda, spravodlivosť, bezpečnosť – istota sú vždy uvedené na prvých troch miestach, avšak ďalšie hodnoty – ciele – sú uvádzané autormi rozdielne.)

Stručne uvedieme, čo chápeme pod jednotlivými základnými spoločenskými cieľmi najmä z hľadiska ekonomickej kategórie. Sloboda znamená neprítomnosť prekážok pri výbere a realizácii cieľov. Hospodárska sloboda sa vzťahuje na slobodné rozhodovanie v oblasti výroby, spotreby, investícií, úspor, alokácie, miesta bydliska, voľby povolania, slobodného rozvoja jednotlivých hospodárskych subjektov.

Spravodlivosť tvorí súbor princípov, ktoré vyjadrujú rovnaké práva pre všetkých. Interpretácia materiálnej a ekonomickej spravodlivosti sa spája s rozdeľovaním výsledku z dosiahnutých cieľov medzi jednotlivých členov spoločnosti, a to na základe zásluh a na základe potrieb. Ide o spravodlivé dôchodkové a majetkové rozdeľovanie (vrátane pôdy), tvorené na princípe spravodlivosti s korektúrami podľa sociálnych skupín.

Bezpečnosť – istotu je možno definovať ako absenciu strachu o slobodu, ale aj ako existenčné zabezpečenie jednotlivcov, skupín alebo odvetví a regiónov i celej krajiny. Napr. 1. jednotlivcov – sociálna starostlivosť teraz i v budúcnosti, sociálne zabezpečenie; 2. skupín alebo odvetví – napr. poľnohospodárstvo, povolania atď.; 3. regiónov – napr. horské; 4. krajiny – politické zabezpečenie existencie, obrana krajiny a vnútorný poriadok; hospodárske zabezpečenie existencie, životné prostredie, zdroje. Na bezpečnosť – istotu nadväzuje pokrok čo sa spája s udrжанím, prípadne posilnením postavenia krajiny politického aj ekonomického vo svete.

Uvedené základné spoločenské hodnoty sú obsiahnuté v programoch politických strán, často i v ústavách, avšak nemožno z nich priamo odvodiť záväzné ciele pre praktickú hospodársku politiku. Túto úlohu plnia tradičné ciele hospodárskej politiky. Medzi základnými spoločenskými cieľmi – hodnotami a tradičnými cieľmi hospodárskej politiky existuje vzťah ako medzi konečnými cieľmi a prostriedkami k ich dosiahnutiu.

Hlavným tradičným cieľom hospodárskej politiky štátu je zabezpečenie podmienok pre stabilný a progresívny vývoj ekonomiky. Z toho vyplýva, že tradičné ekonomické ciele teda ciele hospodárskej politiky sú podmnožinou cieľov štátu.

Ciele ekonomické sú vo vzájomnej interakcii s ostatnými celospoločenskými cieľmi. Napr.: hospodársky rast a s ním spájaná životná úroveň vedú k dôvere občanov k politickému systému, ktorý uplatňuje spravodlivosť a podporuje demokraciu. Hlavný tradičný cieľ hospodárskej politiky je možné uviesť ako dva hlavné ciele, a to: hospodársky rast a hospodárska rovnováha ale aj ako bežne uvádzané tradičné ekonomické ciele. Ide o vyvážený a stabilný ekonomický rast, nízku mieru nezamestnanosti, nízku a stabilnú infláciu a vonkajšiu rovnováhu. Tieto ciele môžeme rozšíriť napr. aj o ekologickú dimenziu, sociálnu dimenziu, spravodlivé prerozdelenie dôchodkov v spoločnosti a pod.

Čas je významné hľadisko dekompozície cieľov, pretože ciele hospodárskej politiky sa vždy týkajú nielen prítomnosti ale aj budúcnosti. Ciele musia vyvážené reagovať na aktuálne potreby ale aj budúce očakávania. Zabezpečenie ich plnenia nesmie byť na úkor súčasnosti alebo budúcnosti. Proces tvorby, formulácie a plnenie cieľov hospodárskej politiky je často konfliktný, čo vyplýva z rôznych záujmov, názorov a postojov medzi jednotlivými subjektmi. Konfliktnosť vyplýva aj z rozdielu medzi cieľmi a prostriedkami, zdrojmi, ktoré sú reálne k dispozícii v dobe rozhodovania o cieľoch. Existencia konfliktnosti je objektívnym javom. Hľadanie a nachádzanie vhodných riešení je a často môže byť aj podnetom rozvoja.

Je potrebná konzistencia a konformita cieľov, aby boli takisto kompatibilné a komplementárne. Len tieto vlastnosti umožnia lepšie výsledky pri ich realizácii a tiež môžu prispieť k synergickým efektom, čo výrazne môže ovplyvniť nielen vyššiu kvalitu života a spoločenskú stabilitu z krátkodobého ale najmä dlhodobého hľadiska. Ekonomický a sociálny fenomén sa vzájomne systémovo dopĺňajú a majú rovnakú významnosť.

Všetky aktivity zamerané na ciele a ich plnenie by stratili význam a opodstatnenie keby pozitívne neovplyvňovali rast výkonnosti ekonomiky, jej stabilitu, rovnovážny vývoj, ktorý je zdrojom a predpokladom zvyšovania životnej úrovne resp. blahobytu všetkých skupín obyvateľstva.

Hospodárska politika a plnenie jej cieľov sa spája s motivačným a spravodlivým rozdeľovaním a prerozdeľovaním dosahovaných výsledkov, rozvojové programy pre sektory a regióny zabezpečujú nielen ich rozvoj ale aj bezpečnosť, istoty pre ich obyvateľov.

Na ilustráciu významu interakcie cieľov hospodárskej politiky uvádzame príklad z úspešnej aplikácie v praxi „švédskeho modelu štátu blahobytu“. Vyššie uvedené základné spoločenské ciele, ktoré sú súčasťou obsahu pyramídy hierarchie cieľov hospodárskej politiky sú vo švédskom modeli ústrednými cieľmi, ktoré dlhodobo ovplyvňujú úspešnosť jeho realizácie.

Sloboda je podmienkou blahobytu jednotlivca, pretože bez rešpektovania tejto hodnoty nie je možné dosiahnuť spoločenský blahobyť. Spravodlivosť je druhým cieľom, hodnotou ktorá má opodstatnenie a význam tak v oblasti ekonomickej ako aj sociálnej. Ak sú inštitúcie spravodlivosti a ich činnosť narušené a vynútiteľnosť práv jednotlivca je obmedzená, zároveň dochádza aj k strate istoty a obmedzovaniu pokroku v spoločnosti. Slobodné a spravodlivé prostredie je základom pre aktivity, ktoré zvyšujú kvalitatívnu úroveň daného systému a vedú k pokroku, zabezpečujú také podmienky, ktoré smerujú k istote a stabilite v spoločnosti. Otázka významu a dôležitosti týchto cieľov, ich hierarchie je výzvou tak pre teóriu ale najmä pre prax hospodárskej a sociálnej politiky.

Miera ekonomickej slobody sa menila vývojom švédskeho štátu blahobytu. Švédsko sa umiestňuje na popredných miestach v hodnotení ekonomickej slobody, ktoré realizuje organizácia Heritage. Švédsko dosahuje veľmi dobré výsledky v oblasti korupcie – takmer

nulovú úroveň, čo je veľmi zriedkavý jav. Úspešné je aj v oblasti slobody podnikania a úrovne vlastníckych práv. Fiškálne nástroje a ich uplatňovanie, najmä vysoké dane a výdavky vlády znižujú úroveň ekonomickej slobody, avšak sa orientujú na zabezpečenie väčšej istoty pre obyvateľov. V súčasnosti pozorujeme tendencie znižovania daňového zaťaženia a výdavkov vlády, čo vedie k väčšej ekonomickej slobode a tiež k stimulovaniu iniciatívy.

Spravodlivosť je veľmi dôležitým cieľom v praxi uplatňovania švédskeho štátu blahobytu, čo sa odráža v dosahovaní najnižších rozdielov medzi obyvateľmi. Rovnomerné rozdelenie príjmov sa prejavuje v znižovaní kriminality a sociálneho napätia, no zároveň to brzdí ekonomický rozvoj. Otázka distribučnej spravodlivosti je v súčasnosti veľmi aktuálna. Nerovnosť medzi obyvateľmi je motorom ekonomickej činnosti. Znižovanie sociálnych nerovností s cieľom udržateľnosti života nielen na národnej ale aj svetovej úrovni sa dostáva viacej ako doteraz do pozornosti aktérov hospodárskej a sociálnej politiky.

Cieľ, hodnota bezpečnosti a istoty má vo Švédsku dve dimenzie. Prvá obsahuje realizáciu takej hospodárskej politiky, ktorá zabezpečuje makroekonomickú stabilitu v krajine a chráni ju pred nepriaznivými vonkajšími vplyvmi. Druhým rozmerom je sociálna istota, ktorú štát blahobytu poskytuje svojim občanom. Sociálne a zdravotné zabezpečenie má každý občan vo Švédsku bez rozdielu a je poskytované na princípe univerzality. Sociálna istota sa spája s rozvojom kvality života a smeruje k spoločenskému blahobytu. Ekonomická istota pozitívne vplyva na fungovanie každej ekonomiky. Sociálna istota často pôsobí aj rozporuplne, pretože vedie k útlmu vlastnej iniciatívy jednotlivcov.

Hlavným cieľom hospodárskej politiky Švédska nie je dosahovať vysoký ekonomický rast na úkor životnej úrovne a istoty obyvateľov. Ekonomický rast predstavuje dôležitý predpoklad k dosiahnutiu spoločenského blahobytu v krajine, ktorý je založený na slobode, spravodlivosti, istotách a pokroku.

Švédsky model štátu blahobytu je ilustráciou úspešného spôsobu realizácie cieľov hospodárskej a sociálnej politiky.

Svetová finančná a hospodárska kríza sa prejavila vo švédskej ekonomike oveľa miernejšie, s menšími otrasmi ako v ďalších vyspelých krajinách, čo svedčí o vysokej účinnosti a úspešnosti hospodárskej a sociálnej politiky, ktorá predovšetkým orientuje svoje ciele na človeka resp. obyvateľov.

Vyššie uvedené tradičné ekonomické ciele hospodárskej politiky – ekonomický rast, cenová stabilita, zamestnanosť a zahraničnoobchodná rovnováha – nebudeme v tomto článku bližšie charakterizovať. Stručne predstavíme len ekonomický rast.

2 KVANTITA A KVALITA EKONOMICKÉHO RASTU

Ekonomický rast v druhej polovici 20. storočia sa stal synonymom prosperity, funkčnosti hospodárskeho systému a úspešnosti politiky, ktorému sa podriaďovalo takmer všetko. Ekonómovia sa ani na začiatku tohto storočia nevedia dohodnúť, či a aký vysoký rast hospodárstva je žiaduci a či dosahovanie vysokého rastu nie je v protirečení s prostredím existencie človeka, pretože ekonómia rastu má tiež svoju etickú stránku.

P. A. Samuelson, W. D. Nordhaus¹ definujú ekonomický rast ako expanziu potenciálneho HDP a zvýšenie úhrnného produktu krajiny v čase. Rast vyjadrujú procesom

¹ Samuelson, P. A., Nordhaus, W. D. 1992. *Ekonomika* 2. Bratislava : Vydavateľstvo Bradlo, 1992, s. 413.

posunu hranice produkčných možností. Otázka, ktorou sa ľudia skôr zaoberali aj bez potreby pojmu rast bol rozvoj alebo evolúcia, čo lepšie vystihuje komplexnosť ekonomickej dimenzie pri ďalšom pokroku a rozvoji v národnom hospodárstve, s ktorou sa však stále spája predstava kvantitatívneho rozvoja. Zvyšovanie výstupu (HDP) v čase v danom ekonomickom systéme môžeme chápať ako ekonomický rast.

V poslednom období sa veľa diskutuje o vypovedacej schopnosti a relevantnosti takto uznávaného ukazovateľa, ktorý sa spája s ekonomickým rozvojom, pri širšom vymedzení s existenciou hodnôt na zlepšenie materiálneho blahobytu človeka. Prax nám stále potvrdzuje, že HDP je hrubé meradlo trhových aktivít. Nerozlišuje medzi činnosťami žiaducimi či nežiaducimi.

Na začiatku 30. rokov 20. storočia bol S. Kuznetz, mladý ekonóm poverený vypracovať súbor celoštátneho výkazníctva, ktorý sa stal neskôr predobrazom dnešného HDP. J. M. Keynes sa tiež podpísal pod sformovanie tohto ukazovateľa, keď aktívne pôsobil na ministerstve financií a na začiatku 2. svetovej vojny bol spoluautorom state, ktorá pojednávala o príjmoch a výdavkoch Spojeného kráľovstva a hľadala odpoveď ako platiť za vojnu, a ktorá tiež poskytla podklady dnešného HDP, čo v konečnom dôsledku sa prejavilo aj v tom, že keynesiánsky prístup považoval spotrebu, dopyt za podnet pre rast ponuky a prosperity. Hneď po 2. svetovej vojne bola dôležitá kvantita, ktorá sa spájala s povojnovou obnovou ekonomík a ďalšou ich prosperitou, ktorých vyjadrením sa stal ekonomický rast v ukazovateli HDP, kde sa miera i prostriedok premenili na samoučel.

S. Kuznets mal k systému celonárodného účtovania, ktorý pomáhal vytvoriť značné výhrady a v roku 1954 vo svojej 1. správe pre Kongres varoval pred jeho obmedzeniami. HDP sa postupne stával významnejším pojmom, a preto v roku 1962 upozorňoval na to, že súčasne s rastúcim hospodárstvom nás musí zaujímať aj to, čo rast obsahuje a čo je doňho zahrnuté. Je potrebné si uvedomiť rozdiely medzi kvalitou a kvantitou rastu, medzi nákladmi a návratnosťou, medzi krátkodobosťou a dlhodobosťou. Ciele, ktoré vytyčujú ďalší rast, by mali vyjadrovať rast čoho a na aký účel. Aj keď S. Kuznetz získal v roku 1971 Nobelovu cenu za ekonómiu a bol uznávanou autoritou, prax ešte dlho prehliadala a doteraz prehliada požiadavku zmeny orientácie ekonomického rastu z jeho kvantity na jeho kvalitu.

Ako už bolo uvedené, rast HDP nerozlišuje medzi produkciou a tvorbou tovarov a služieb žiaducich a nežiaducich užitočných a škodlivých pre človeka, krajinu a spoločnosť.

„Všetko čo sa odohráva na trhu, sa prijíma ako prínos pre ľudstvo, pričom celkom ignoruje to, čo sa odohráva mimo sféry peňažnej výmeny bez ohľadu na dôležitosť a prospešnosť.“² Je to podivný fakt, ktorý uvádza zločinnosť, rozvodovosť, mediálnu posadnutosť a ďalšie nežiaduce javy ako významný príspevok do tvorby HDP – kde vlastne rast môže byť synonymom spoločenského úpadku. Jeho nedostatkami sú napr., že nezahŕňa tzv. šedú ekonomiku (tá zahŕňa činnosti, ktoré sú uskutočňované bez povolení, porušujú predpisy, vyhýbajú sa plateniu daní a celkovo narúšajú hospodársko-politický systém). Rovnako sa do HDP nezahŕňajú výrobky a služby, ktoré poskytujeme sami sebe, tiež hodnotu voľného času a nezohľadňujú sa škody na životnom prostredí. Ekonomický rast zvyšujú aj také činnosti, ktoré škodia človeku, ako sú napr. rôzne havárie, prírodné katastrofy a pod.

Pojem ekonomický rast sa ocitá v skreslenom svetle, na čo upozorňuje v roku 1972 Prvá správa Rímskeho Klubu „O hraniciach rastu“ predovšetkým pod dojmom rozširujúcich

² Clifford Cobb, Ted Halstead a Jonathan Rowe: in Príloha NH „Pokud je HDP na vzestupu, proč je Amerika v útlmu? Národní hospodářství č. 7-8/1966, s. 16 – 23.

sa ekologických škôd na celom svete, čo sa ďalej spája so skutočnosťou, že trpezlivosť, objektívna výmena názorov o ekonomickom raste sa značne komplikuje. Realita je vždy zložitejšia ako teoretické riešenia.

Aj J. Kornai v článku uverejnenom v roku 1977 „Prudký versus harmonický rast“³ uvádza viaceré námety, ktoré sa týkajú požiadaviek na harmonický rast. Podľa neho ekonomický rast má obsahovať „Ľudský aspekt“ a „Fyzický aspekt“ a každý z nich obsahuje 6 konkrétnych požiadaviek, ktorých plnenie je spojené s harmonickým ekonomickým rastom. Otázka, či ekonomický rast zabezpečuje človeku blahobyt a tiež odpoveď na ňu, nie je celkom jednoznačná.

Ide tu o viac ako zmysluplnosť kvantitatívneho rastu. Kvantita ekonomického rastu je dôležitá najmä, keď je krajina chudobná a vyžaduje sa zabezpečiť uspokojenie základných potrieb obyvateľstva. Pre bohatšie krajiny sa kvantitatívny rast stáva problematickejšim a nutným sa stáva kvalitatívny rozvoj. Prejavuje sa zvýšeným dopytom po kvalitnejších produktoch a službách, najmä nemateriálnych, spojených s voľným časom, ohľaduplnosťou k životnému prostrediu a spotrebe neobnoviteľných zdrojov. Orientácia na kvalitatívny rast pretrváva tým dlhšie, čím dlhšie trvá aj kvantitatívny rast.

Ukazovateľ HDP aj napriek tomu, že má viaceré obmedzenia a nedostatky je všeobecne akceptovaný, využívaný a je z pohľadu štatistiky výstupom systému národných účtov, čo umožňuje medzinárodné porovnávanie dosahovaných výsledkov výkonnosti ekonomík. HDP už 70 rokov je oficiálnym ukazovateľom ekonomického rastu. Nie je však ukazovateľom kvality rastu, lebo vyjadruje len výsledky aktivity bez ohľadu na to, či sú dobré alebo škodlivé.

Nedostatkami vykazovania HDP sa zaoberali aj slovenskí ekonómovia M. Filko, Š. Kišš, L. Ódor, M. Šiškovič, ktorí vo svojej štúdii „Ako sa najesť z grafov: 10 receptov pre slovenskú ekonomiku“⁴ poukázali najmä na tieto okruhy problémov:

- Problémy s nájdením adekvátnych cien
- Problémy s vynechanými produktmi a službami
- Problémy určenia hraničnej čiary medzi finálnou spotrebou a medzispotrebou
- Problémy so zohľadnením znehodnotenia a úbytku aktív
- Problémy s vyjadrením rozdielu medzi domácim a národným produktom
- Problémy so zohľadnením chýbajúceho pohľadu na rozdelenie príjmov
- Problémy s meraním chýbajúcich nemateriálnych aspektov.

Ďalším nedostatkom, ktorý ukazovateľ HDP má, že nevyjadruje udržateľnosť dlhodobého ekonomického rastu.

Problematika ekonomického rastu, otázky jeho kvantity a kvality neunikajú pozornosti v rade vyspelých štátov. Svedčí o tom aj to, že na odstránenie podstatných nedostatkov jeho merania sa hľadajú možnosti zostavenia nového ukazovateľa rozvoja resp. doplnujúcich ukazovateľov a tak OSN ako aj Európsky parlament, ekonómovia OECD i v jednotlivých vyspelých štátoch sa zaoberajú týmto problémom.

³ Kornai, J.: Prudký versus harmonický rast. Ekonomické vedy v socialistických zemích č. 3/1977, s. 43.

⁴ Filko, M. – Kišš, Š. – Ódor, L. – Šiškovič, M. 2010. Ako sa najesť z grafov: 10 receptov pre slovenskú ekonomiku, <http://www.nbs.sk/sk/publikacie/vyskumne-studie>.

Medzi alternatívne ukazovatele, ktoré rozširujú, dopĺňajú o ďalšie dimenzie obsah ukazovateľa HDP patria napríklad aj tieto:

- ⇒ Reálny hrubý domáci dôchodok (RHDD)
- ⇒ Ukazovateľ ľudského rozvoja (HDI)
- ⇒ Čistý ekonomický blahobyť (NEW)

Okrem názvu čistý ekonomický blahobyť je používané pomenovanie miera ekonomického blahobytu (MEW). Tiež je považovaný za predchodcu neskorších pokusov vytvoriť ďalšie sofistikované ukazovatele, ako napr.: index trvalo udržateľného ekonomického blahobytu (ISEW), tomuto ukazovateľu podobný indikátor skutočného rastu (GPI).

- ⇒ Index trvalo udržateľného ekonomického blahobytu (ISEW)

Tento indikátor vychádza z čistého ekonomického blahobytu a zahŕňa navyše environmentálne a sociálne faktory.

- ⇒ Indikátor skutočného rastu (GPI)

Tento ukazovateľ umožňuje merať na národnej, regionálnej alebo aj lokálnej úrovni aká je ekonomická a sociálna úroveň obyvateľstva. Medzi ukazovateľom HDP a GPI je rozdiel v tom, že GPI vyjadruje aj ako je dôchodok rozdelený a nielen koľko ho bolo v krajine vyprodukovaného. Môže preukázať stav, že HDP rastie a rozdiel medzi chudobnými a bohatými narastá, pretože chudobnejší sa stávajú chudobnejšími. Oproti HDP zohľadňuje 26 aspektov ekonomického života, ktoré sú rozdelené na aspekty ekonomické, sociálne a environmentálne a člení transakcie na tie, ktoré blahobyť zvyšujú a tie, ktoré ho znižujú.

- ⇒ Index národného šťastia – GNH, index šťastnej planéty – HPI
- ⇒ Ukazovateľ ekologickej stopy, index environmentálnej udržateľnosti – ESI, index environmentálnej výkonnosti – EPI
- ⇒ Beyond GDP⁵

Výsledok snahy o vytvorenie ukazovateľa, prípadne ukazovateľov, ktoré je možné využívať tak ako ukazovateľ HDP a odrážajú aj environmentálne a sociálne aspekty rastu ekonomík, je iniciatíva Beyond GDP, ktorá vznikla v roku 2007 a na práci sa zúčastňujú viaceré medzinárodné organizácie a ich odborníci.

- ⇒ Správa Stiglitz-Sen-Fitoussi (SSF)⁶

V súčasnosti uprednostňuje 12 zásad na posúdenie udržateľnosti krajiny a naznačuje nové možnosti pre lepšie meranie v troch oblastiach, a to:

- ekonomická výkonnosť a potrebné zlepšenia merania HDP,
- kvalita života,
- udržateľný rozvoj.

SSF správa poukázala na to, že štatistické ukazovatele sú dôležité pre navrhovanie a posudzovanie politík, ktoré sa zameriavajú na presadzovanie pokroku spoločnosti, ako aj pre posudzovanie a ovplyvňovanie fungovania ekonomických trhov.

- ⇒ Better Life Index BLI

Hľadanie spôsobu ako lepšie merať ekonomický rast viedlo v roku 2011 k vzniku iniciatívy Better Life⁷ s cieľom podpory hospodárskej prosperity, zlepšenia rozvojovej

⁵ <<http://www.beyond-gdp.en/indicators.html>>

⁶ <<http://www.stiglitz-sen-fitouss.fr/en/index.htm>>

⁷ Definícia indikátora podľa YOUR BETTER LIFE INDEX – List of indicators and definitions, 2012. Dostupné na internete: <<http://www.oecd.org/statistics/betterlifeinitiativeyourbetterlifeindex.htm>>

perspektívy a blahobytu občanov. Definovanie blahobytu je náročné a vyžaduje pohľad na mnohé aspekty života ľudí, rovnako ako pochopenie jeho relatívneho významu. Pre lepšie meranie ekonomického rastu je dôležitá identifikácia tých oblastí, ktoré sú nevyhnutné pre blahobyt jednotlivca, a to sú materiálne životné podmienky ako je bývanie, príjem, pracovné miesta a kvalita života, ktorú tvoria zázemie, vzdelávanie, životné prostredie, zdravie, životná spokojnosť, bezpečnosť pracovného a osobného života. Každá dimenzia pozostáva z konkrétnych ukazovateľov, ktoré sú zapojené do nového interaktívneho nástroja Better Life indexu BLI. Dôležité je poukázať na to, že meranie rastu, pokroku a blahobytu by malo zasiahnuť širšie publikum a zároveň slúžiť na podporu väčšej diskusie medzi politikmi, odborníkmi a verejnosťou o týchto dôležitých témach.

Ukazovateľov, ktoré sa používajú, dopĺňajú a spájajú s meraním ekonomického rastu a blahobytu spoločnosti je ešte viac ako sme uviedli.

Mnoho ekonómov sa zaoberá skúmaním alternatívnych metód a ukazovateľov merania výkonnosti ekonomík – ekonomického rastu nielen z kvantitatívneho ale aj kvalitatívneho hľadiska. Už od polovice 20. storočia sa hľadajú a vytvárajú alternatívne prístupy, ktoré sa snažia buď rozšíriť existujúci ukazovateľ HDP, alebo vytvoriť nový indikátor. Aj vyššie stručne predstavené ukazovatele môžu prispieť a podnietiť záujem o zlepšenie už existujúcich metodík merania a vyjadrenia ekonomického rastu, nielen jeho kvantity ale najmä jeho kvality.

Aj nové prístupy k meraniu HDP majú svoje medze. Žiadnu radikálnu zmenu v ekonomickom a politickom prístupe k meraniu výkonnosti ekonomík tak skoro čakať nemôžeme. Politici a ekonómovia dobre vedia, že HDP nemeria blahobyt, no naďalej ho budú používať ako zrozumiteľný prostriedok, podľa ktorého je možné posudzovať dopad politických a ekonomických krokov, výsledky domácej ekonomiky, čo umožňuje aj medzinárodné porovnávanie. Všetky štatistiky majú svoje nedostatky, ale nič lepšieho nie je k dispozícii. Je preto potrebné si tieto nedostatky uvedomovať a do svojich úvah a rozhodnutí ich premietnuť.

3 ZMENA PRIORÍT HOSPODÁRSKEJ POLITIKY

Definície hospodárskej politiky, ktorých je veľa, spravidla uvádzajú tri dôležité prvky – nositeľa, cieľa a nástroje. Samotný pojem hospodárska politika zahŕňa dve samostatné oblasti hospodárstvo a politiku, medzi ktorými je úzka vzájomná súvislosť.

Praktická hospodárska politika sa vždy uskutočňuje v určitom sociálnom prostredí, čo obmedzuje jej manévrovací priestor. Každé hospodársko-politické rozhodnutie sa uskutočňuje v reálnom čase a prechádza niekoľkými fázami, a preto často dochádza k časovému oneskoreniu pri príprave a prijímaní rozhodnutí. Ďalší problém, najmä praktickej hospodárskej politiky, je konkrétne ovplyvňovanie ekonomiky politikou v dôsledku snahy presadzovania skupinových záujmov, ktoré nemusia byť vždy v plnom súlade s jej cieľmi.

Odpovede a riešenia je potrebné hľadať v oblastiach globalizačných a integračných procesov, v hospodárskom a sociálnom rozvoji, v inštitucionálnom rámci, v rozvoji regiónov, no najmä v systéme vzdelávania, vedy, výskumu a inováciách, a celkovej starostlivosti o človeka.

Úlohou hospodárskej politiky je vytvárať podmienky, podnecovať a pomáhať zvyšovať ekonomický rast, výkonnosť ekonomiky. To znamená vidieť, vedieť, spoznať, porozumieť a meniť faktory rastu, negatívne činitele aspoň neutralizovať, neutrálne faktory spozitívňovať, pozitívne intenzifikovať, intenzívne optimalizovať a optimálne čo najdlhšie stabilizovať. Dokázať rozlíšiť, ktoré faktory ako pôsobia v ktorej oblasti.

Ekonomický rast, rast výkonnosti ekonomiky Slovenska, nechápeme ako cieľ sám o sebe, je skôr prostriedkom na dosiahnutie novej kvality života. Vyspelé krajiny už zostavujú indexy kvality života, indexy ľudského rozvoja. Redefinujú rebríčky hodnotových, materiálnych i postmateriálnych orientácií, celkom prakticky sa zapodievať väzbami etiky a ekonomiky a na tomto základe prehodnocovaním obsahu kľúčových ekonomických pojmov a kategórií. Sociálna dimenzia vedie k tomu, že všetky pojmy, faktory, nástroje vystupujú nie ako appendix vývoja ekonomiky, ale ako jej substanciálna, organicky prestupujúca zložka. Nová kvalita života človeka sa nemá dosiahnuť na úkor životného prostredia, deformácii vzťahov a hodnôt.

Koncepcia zvyšovania výkonnosti ekonomiky bez zvyšovania kvality života človeka je z hľadiska dnešného vývoja už prinízka. Predpokladá realizáciu princípov, ktoré kultivujú ekonomické prostredie, klímu spoločnosti, jednak princípy, ktoré bezprostredne formujú konkurenčnú silu všetkých aktérov.

Ako východisko a možnosť pre ekonomický rast vystupuje do popredia tvorba a aplikácia hospodárskej politiky, jej opatrenia s účinným inštitucionálnym a legislatívnym zabezpečením. Môžu stimulovať technický pokrok, investície do ľudských zdrojov vládnymi rozpočtovými výdavkami na výskum, školstvo, zdravotníctvo, sociálne účely, informačné systémy či rozvoj infraštruktúry.

Ekonomovia a hlavne predstavitelia vlád prichádzajú pri formovaní informačnej a znalostnej spoločnosti s novými formami hospodárskej politiky, ktorej cieľom sa stane nie čo najvyšší, ale taký ekonomický rast, ktorý zabezpečí podmienky pre zvyšovanie ekonomickej a životnej úrovne obyvateľstva a na druhej strane výsledkom takého využívania zdrojov nebude devastácia životného prostredia. Do popredia sa nekladie vysoké HDP ako kvantita ekonomického rastu, ale kvalita ekonomického rastu, ktorá spočíva aj v dostatočnom rozdeľovaní bohatstva medzi všetky vrstvy spoločnosti.

Hospodárska politika má využívať všetky možnosti dané množinou prípustných kombinácií pôsobenia jej nástrojov na využívanie zdrojov, a to tak aby napomáhala maximalizovať výstupy a tiež vplývala aj na minimalizáciu strát a prekonávanie bariér ekonomického rastu. Stabilizačná makroekonomická politika vlády ovplyvňuje schopnosť ekonomiky využívať efektívne disponibilné zdroje, zvyšovať rast jej výkonnosti, konkurencieschopnosti a napomáhať zvyšovanie kvality života a istôt jej obyvateľov.

Zmena priorít hospodárskej politiky sa musí prejavovať v oblasti nositeľov, cieľov a nástrojov hospodárskej politiky.

Oblasť nositeľov hospodárskej politiky:

- Vytvoriť funkčný inštitucionálny rámec.
- Uplatňovať systémovosť a transparentnosť tvorby vládnej hospodárskej politiky (redukcia vplyvu politických rozhodnutí, ktoré sa často presadzujú na úkor ekonomických).
- Znížiť korupciu, skvalitniť tvorbu legislatívy a zlepšiť vymáhateľnosť práva.

Oblasť cieľov:

- určiť prioritné smery, napr.:
 - stabilizácia ekonomiky a podpora rastu
 - podpora vzdelávania a jeho kvality
 - podpora vedy a výskumu
 - podpora informatizácie spoločnosti
 - zvýšenie záujmu o mladú generáciu a tak zníženie úniku mozgov
 - budovanie infraštruktúry dopravnej aj informačnej
 - znižovať regionálne rozdiely
 - podpora MSP, PZI a proexportná orientácia

- podpora inováciám zameraným na sofistikovanú výrobu a služby s vyššou pridanou hodnotou.

Oblasť nástrojov:

- uplatňovať stimulačné a spravodlivé kritériá v rozdeľovacích procesoch,
- zvýšiť ocenenie práce a jej kvality,
- zvýšiť výdavky na vedu a výskum podľa EÚ 3 % z HDP
- zlepšiť financovanie školstva a vzdelávania
- zamerať sa v prerozdeľovacích procesoch na človeka, jeho zdravie, vzdelanie, kultúru, istoty (severské ekonomiky nám môžu byť príkladom),
- zlepšiť využívanie zdrojov z EÚ na elimináciu slabých stránok a hrozieb pre ekonomiku SR.

Hospodárska politika vlády SR musí citlivo a vyvážené prispôbiť ciele a nástroje integračným a globalizačným procesom tak, aby bol optimálne využitý zdrojový – najmä ľudský potenciál pre vlastnú kultiváciu a rast výkonnosti ekonomiky a kvality života obyvateľov.

ZÁVER

Úlohou hospodárskej politiky je vytvárať podmienky, podnecovať a pomáhať zvyšovať ekonomický rast, výkonnosť ekonomiky.

Do popredia sa nekladie vysoké HDP za každú cenu, ale dôležitá je kvalita ekonomického rastu, ktorá sa spája aj v dostatočnom a spravodlivom rozdeľovaní bohatstva medzi všetky vrstvy spoločnosti. Nová kvalita života človeka sa nemá dosahovať na úkor životného prostredia, deformáciou vzťahov a hodnôt. To predpokladá realizáciu princípov, ktoré kultivujú ekonomické prostredie, klímu spoločnosti, teda aj princípy, ktoré bezprostredne formujú konkurenčnú silu všetkých aktérov.

Tvorba a aplikácia hospodárskej politiky, jej opatrenia s účinnými inštitucionálnymi a legislatívnymi zabezpečeniami sú východiskom a možnosťou, ktoré napomáhajú zvyšovať ekonomický rast.

Aj napriek pokrízovému vývoju alebo práve preto, je potrebné klásť si otázky týkajúce sa ekonomického rastu, jeho kvantítu no najmä kvality. Dôležité je plnenie cieľa hospodárskej politiky – dosahovať ekonomický rast, ale nie za každú cenu. Musí nás zaujímať dlhodobý udržateľný rast a zároveň čo najviac slobody a blahobytu pre jednotlivcov. Zvyšovanie kvality života a blahobytu je cieľom každej vlády, a preto jej rozhodnutia sú podmienené informáciami a hodnoteniami dosahovaných výsledkov ekonomiky. Aby tieto rozhodnutia mali zdravý základ, je potrebné venovať pozornosť tomu o čom vypovedajú jednotlivé makroekonomické ukazovatele, aké sú ich silné a slabé stránky a ako môžu ovplyvňovať kvalitu rozhodnutí orientovaných a zabezpečujúcich budúci ekonomický rast, rozvoj a prosperitu spoločnosti.

Článok je súčasťou riešenia projektov

- VEGA reg. č. 1/0103/12 „Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte súčasných a budúcich spoločensko-ekonomických zmien“
- VEGA reg. č. 1/0313/11 „Vzťah medzi efektívnosťou a sociálnou spravodlivosťou – implikácie pre hospodársku politiku“.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. Cobb, C, Halstead, T. a Rowe, J.: „*Pokud je HDP na vzestupu, proč je Amerika v útlmu?*“, in Príloha NH Národní hospodářství č. 7 – 8/1966.
2. Filko, M. – Kišš, Š. – Ódor, L. – Šiškovič, M.: *Ako sa najesť z grafov: 10 receptov pre slovenskú ekonomiku*. 2010. <http://www.nbs.sk/sk/publikacie/vyskumne-studie>.
3. Goldman, J.: *Strategie ekonomického růstu*. Praha: Academia, 1985.
4. Kneschaurek, F.: *Unternehmung und Volkswirtschaft*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung. 1990. ISBN 385823267X
5. Kornai, J.: *Prudký versus harmonický růst*. Ekonomické vědy v socialistických zemích č. 3/1977.
6. Kováčiková, P.: *Výkonnosť ekonomiky SR – možnosti jej zvyšovania v globalizačnom procese*. Dizertačná práca. Bratislava, 2010. Ev. č.: 89bb962d-79d8-4ca2-b9d5-36bfd4ac4558.
7. Lisý, J.: *Výkonnosť ekonomiky a ekonomický rast*. Bratislava: Edícia Ekonómia, 1999. ISBN 80-88715-55-5.
8. Nečadová, M.: *Je HDP vhodným ukazateľom ekonomické výkonnosti a sociálneho pokroku v podmienkach globalizácie?* In: Acta Oeconomica Pragensia, č. 5/2012 ročník 20. Vysoká škola ekonomická v Praze. ISSN 0572-3043.
9. Samuelson, P. A., Nordhaus, W. D.: *Ekonomika 2*. Bratislava : Vydavateľstvo Bradlo, 1992.
10. Vincúr, P. a kol.: *Teória a prax hospodárskej politiky*. 4. vydanie. Bratislava: SPRINT vfra 2007. ISBN 978-80-89085-80-4.
11. Vondrová, A.: *Kvantita a kvalita ekonomického rastu v teórii a praxi hospodárskej politiky*. Dizertačná práca. Bratislava, 2013. Ev. č.: 101003/D/2013/4104236038
12. <http://www.fin.edu/mizrachs/gnp-n-isew.html>
13. <http://www.beyond-gdp.en/indicators.html>
14. <http://www.stiglitz-sen-fitouss.fr/en/index.htm>
15. Definícia indikátora podľa YOUR BETTER LIFE INDEX – List of indicators and definitions, 2012. Dostupné na internete: <<http://www.oecd.>>

Kontaktné údaje

doc. Ing. Mária Blašková, PhD.
Katedra hospodárskej politiky
Národohospodárska fakulta
Ekonomickej univerzity v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovensko
Tel.: +421 2/6729 1412
e-mail: blaskova@euba.sk

DAŇOVÉ ZAŤAŽENIE VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH

TAX BURDEN IN SELECTED COUNTRIES

Alžbeta Martišková

ABSTRAKT

Aim of this article is to compare and formulate how is tax burden measured and to represent the results. Selected countries are representants of three different groups of countries which have common features. Each of these countries belongs to the other group in terms of measures implemented in the tax system and how do this results reflect in public sector. Slovakia, Spain and Czech Republic have their specifics in tax system. According to Ernst & Young data was in 2013 made a study which compare tax burden of current working man in European Union countries. From this observation has been also created an interesting comparison of the "tax freedom day".

KEYWORDS: tax, tax burden, personal income tax, measuring of tax burden

ÚVOD

Pre porovnanie vybraných daňových faktorov sme sa zamerali na krajiny Slovenská republika, Česká republika a Španielske kráľovstvo. Výber krajín bol podmienený sociálnymi a hospodárskymi podmienkami v štátoch. Každá z uvedených krajín patrí do inej skupiny z hľadiska opatrení, ktoré realizuje v daňovom systéme a zároveň každá z nich vykazuje iné výsledky pôsobenia svojho verejného sektora. Krajiny môžeme rozdeliť do troch skupín podľa toho, ako kombinujú dva faktory: výšku daňového zaťaženia a stav nezamestnanosti v krajine. Slovenská republika patrí medzi krajiny, ktorých daňové zaťaženie je pomerne nízke a nezamestnanosť dosahuje vysoké hodnoty (13,8%⁸). Druhú skupinu tvoria krajiny kde je daňové zaťaženie relatívne nízke. V sociálnej sfére sú krajiny relatívne úspešné a teda nezamestnanosť nedosahuje príliš vysoké hodnoty, do tejto skupiny zaradujeme Česko (nezamestnanosť za júl 2014 bola 6,1%⁹). Treťou vybranou krajinou je Španielsko, ktoré radíme do kategórie krajín s relatívne vysokým daňovým zaťažením a aj vysokou mierou nezamestnanosti (24,5%¹⁰).

1 ŠPECIFIKÁ VÝBERU KRAJÍN PRE POROVNANIE A ICH ZNAKY V OBLASTI DAŇOVÉHO ZAŤAŽENIA

Výber krajín pre porovnanie daňového zaťaženia je podriadený sociálnej a ekonomickej situácii. Každá zo skúmaných krajín má iné podmienky a vzhľadom na daňový systém aj odlišnosti, ktoré vychádzajú z týchto disparít alebo ich priamo alebo nepriamo zaviňujú. Krajiny vytvárajú tri skupiny, ktoré majú rovnaké znaky. Prvou skupinou sú krajiny

⁸ údaj ÚPSVaR za mesiac júl 2014

⁹ údaj EUROSTAT za mesiac júl 2014

¹⁰ údaj EUROSTAT za mesiac júl 2014

kde je celkové daňové zaťaženie relatívne nízke (cca 35%) a nezamestnanosť nedosahuje príliš vysoké hodnoty (pod 8%). Patria sem krajiny ako Česko alebo Rumunsko.

Druhú skupinu krajín tvoria krajiny, ktoré majú nízke daňové zaťaženie ale majú relatívne vysokú mieru nezamestnanosti. Sem patria krajiny ako je Bulharsko, Estónsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko a aj Slovensko (nezamestnanosť cca 14%).

Tretia skupina krajín má charakteristické znaky: vysokú mieru zdanenia a zároveň aj vysokú mieru nezamestnanosti. Sem zaradujeme Grécko, Španielsko, Portugalsko.

Pre porovnanie sme vybrali z každej skupiny jednu krajinu a v sledovaných krajinách sa stretávame s daňovými úpravami, ktoré umožňujú daňovníkom uplatniť si položky odpočítateľné od daňového základu a zliav z výslednej vypočítanej daňovej povinnosti. Tieto zľavy a úľavy sa poskytujú v súlade so sociálnou a rodinnou situáciou daňovníka, taktiež zohľadňujú aj jeho pôžičky a investície. Funkcia takýchto zvýhodnení je hlavne v stimulovaní činností, ktoré sú pre štát prospešné. Podpora takýchto činností však môže mať aj neželaný efekt, ak štát zvolí podporu neefektívne. Komplikácie nastávajú aj vtedy ak daňový systém obsahuje priveľa takýchto úprav a tým sťažuje orientáciu a môže vyvolať zvýšené množstvo daňových únikov.

Jednou z foriem úpravy daňovej povinnosti daňovníka sú odpočítateľné položky. Týmto spôsobom je možné od základu dane odčítať nezdaniteľné čiastky už z dôvodu existencie daňového subjektu- daňovníka. Tento systém sa nachádza v slovenskej a španielskej, a chýba však v českej právnej úprave.

Inou formou daňových zvýhodnení sú úľavy na dani. Sú to čiastky, ktoré sa priamo odpočítavajú od vypočítanej daňovej povinnosti a môžu si ich od svojej daňovej povinnosti odpočítať stanovené skupiny osôb, alebo môže úľava súvisieť s istými aktivitami. Rozdiel dopadu nezdaniteľných častí a úľav na dani môžeme vysvetliť:

Kľzavá progresivita dane rozdielne pôsobí na účinnosť daňových úľav a daňových zápočtov pri výpočte vlastnej daňovej povinnosti daňovníka. Progresívne zdanenie spôsobuje, že odpočítateľné položky sa prejavia rôznou mierou zníženia daňovej povinnosti. Na rozdiel od toho systému úľav na dani poskytuje rovnakú úľavu pre každého daňovníka. (Široký, 2003, s. 113)

Ďalšou možnosťou ako ovplyvniť daňovú povinnosť je tzv. daňový splitting, teda spoločné zdanenie. Umožňuje rozdelenie daňového základu medzi členov domácností z rôznymi príjmami čím dochádza v prostredí s progresívnou sadzbou dane k zníženiu daňovej povinnosti. Tento spôsob zdaňovania má výhody pri rozdielnych výškach príjmov manželov, ak napr. jeden z nich príjmy nemá alebo ich má nízke, vtedy dochádza k zníženiu progresivity zdanenia v porovnaní s individualizovaným zdanením. V Česku a Slovensku daňový splitting nefunguje, v Španielsku majú subjekty možnosť výberu medzi individualizovaným alebo spoločným zdanením.

2 MERANIE DAŇOVÉHO ZAŤAŽENIA

S uplatňovaním daňových princípov súvisí aj posudzovanie miery daňového zaťaženia subjektov. Štát ukladá subjektom dane, z ktorých financuje svoje výdavky. Daňové zaťaženie môžeme charakterizovať ako podiel, v akom daň, resp. daňový systém na základe

uplatňovanej daňovej alebo hospodárskej politiky odčerpáva finančné zdroje z výnosu daňových subjektov. Jeho meranie môžeme zabezpečiť pomocou makroekonomických ukazovateľov, medzi ktoré zaraďujeme napríklad daňovú kvótu. (Schultzová et al, 2011).

Spôsoby merania daňového zaťaženia môžeme deliť: (Sedliačiková, 2011, s. 15)

- daňové zaťaženie zistené na základe nominálnych daňových sadzieb. Táto informácia však neodzrkadľuje skutočné zaťaženie a je len formálnym vyjadrením zaťaženia.
- daňové zaťaženie vyjadrené pomocou priemernej daňovej sadzby, ktorú charakterizujeme ako percentuálny podiel k hrubému príjmu daňovníka. Celkové percento závisí od hraničných sadzieb, šírky daňových pásiem a aj od konštrukcie daňového základu.
- daňové zaťaženie vyjadrené daňovým mixom, ktorý je ukazovateľom podielu priamych a nepriamych daní na celkovej sume vybraných daní.
- daňové zaťaženie vyjadrené daňovou kvótou, ktorá sa sleduje každoročne. Vyjadruje podiel daní a poistného odvodu na hrubom domácom produkte. Má najvyššiu vypovedajúcu schopnosť, pretože sleduje aj odpočítateľné položky.

Daňová kvóta vyjadruje aj mieru znovuzdeľovania a môže mať tri podoby:

- daňová kvóta I, označovaná aj ako jednoduchá, predstavuje podiel vybraných daní k hrubému domácomu produktu v percentuálnom vyjadrení
- daňová kvóta II je percentuálnym vyjadrením podielu poistných odvodov k hrubému domácomu produktu
- daňová kvóta III je súčtom prvej a druhej kvóty, alebo sa tiež označuje ako zložená daňová kvóta. (Bieliková, Štofková, 2010, s. 169)

Pri vyjadrovaní daňových kvót je dôležité si uvedomiť aj nedostatky, ktoré vyplývajú zo zisťovania a to: existenciu šedej, nelegálnej ekonomiky a existencia daňových úľav. Nelegálna ekonomika zvyšuje nadhodnotenie oficiálnej daňovej kvóty a pri poskytovaní daňových úľav sa zníži daňový výnos a tým sa zníži ukazovateľ daňovej kvóty. (Bojňanský et al, 2010, s. 37)

3 POROVNANIE DAŇOVÉHO ZAŤAŽENIA V KRAJINÁCH: SLOVENSKÁ REPUBLIKA, ČESKÁ REPUBLIKA, ŠPANIELSKÉ KRÁľOVSTVO

Daňové zaťaženie jednotlivých krajín sa môže kvantifikovať rôznymi spôsobmi. Najjednoduchším spôsobom je špecifikovať zákonné daňové sadzby, ktoré však nemajú významnú vypovedaciu schopnosť, pretože každá krajina si upravuje daňový základ iným spôsobom. Vhodnejším nástrojom pri porovnaní daňového zaťaženia rôznych krajín je daňová kvóta 1 a daňová kvóta 2. Daňová kvóta 1 vyjadruje podiel daní, ktoré štát vybral k HDP krajiny. Daňová kvóta 2 predstavuje podiel sociálnych odvodov do fondov (zdravotné, nemocenské, poistenie v nezamestnanosti a pod.) k HDP. Tieto dva ukazovatele tvoria spolu zloženú daňovú kvótu a vyjadrujú daňové a odvodové zaťaženie subjektov. Týmto ukazovateľom sa v praxi často porovnáva aj medzinárodné postavenie jednotlivých krajín z hľadiska daňového a odvodového zaťaženia. Na optimálne daňové systémy sa názory rôznia. **Normatívny** prístup považuje za optimálne nízke zdanenie subjektov, to znamená prístup štátu ako minimalistického aktéra. Naopak **pozitívny** prístup považuje za správne vysoké daňové zaťaženie subjektov v hospodárstve. (Schultzová, 2011)

3.1 Špecifiká daňových sústav- Španielske kráľovstvo

Každá z uvedených krajín má svoje špecifiká v oblasti zdaňovania fyzických osôb a samozrejme aj daňových systémov ako celkov. V prípade Španielskeho kráľovstva sa daňový systém rozdeľuje do troch úrovní: dane stanovené centrálnou vládou, dane vymerané autonómnymi oblasťami a dane určované miestnymi úradmi. Dane uvalené centrálnou vládou sú priame dane: daň zo zisku korporácii, osobná dôchodková daň, majetková daň, nepriame dane: daň z pridanej hodnoty, akcíz, kolkovné a platby sociálneho poistenia. Španielsky daňový systém platí pre kontinentálne Španielsko a Baleárske ostrovy, Kanárske ostrovy a enklávy Ceuta a Melilla majú určité modifikácie a Baskicko a Navarra majú vlastné systémy dane z príjmu. Systém daní z príjmu v Španielsku sa vyznačuje progresívnym charakterom, keďže sadzba dane je po daňovej reforme z roku 2007 0% - 43% (do roku 2007 bola daňová sadzba v rozmedzí 15% – 45%) a odvádza sa do centrálného rozpočtu. Do miestnych rozpočtov sa z príjmov odvádzajú dane v rozmedzí 3%- 8%. (Široký, 2007)

3.2 Špecifiká daňových sústav- Česká republika

Daňovú sústavu tvorí daň z pridanej hodnoty, daň z príjmu, daň z nehnuteľností, spotrebné dane, cestná daň, dedičská daň, darovacia daň a daň z prevodu nehnuteľností. (Široký, 2007)

Od zdaňovacieho obdobia 2008 bola zavedená jednotná sadzba pre daň z príjmov fyzických osôb, ktorá je stanovená na výšku 15 % (vrátane sadzby pre výpočet mesačných preddavkov u zamestnancov). Taktiež došlo k zjednoteniu sadzieb pre daň vyberanú zrážkou podľa osobitnej sadzby dane z príjmov fyzických osôb plynúcich zo zdrojov na území Českej republiky stanovenie hornej sadzby u tejto dane na 15 % . Od zdaňovacieho obdobia 2008 došlo k zrušeniu inštitútu spoločného Zdanenie manželov. Spoločné zdanenie manželov bolo zavedené do českého daňového systému prvýkrát od zdaňovacieho obdobia 2005. Naposledy mohli daňovníci využiť tento inštitút v priznaní k dani z príjmov fyzických osôb za zdaňovacie obdobie roka 2007. Zrušenie spoločného zdanenia manželov bolo čiastočne kompenzované výrazným zvýšením vybraných úľav na dani, zvýšením daňového zvýhodnenia na vyživované deti . Napr. zľava na druhého z manželov bez vlastných príjmov alebo s príjmami nepresahujúcimi stanovený ročný limit vo výške 68 000 Kč je od zdaňovacieho obdobia 2008 stanovená na 24 840 Kč , daňové zvýhodnenie na vyživované dieťa žijúce s daňovníkom v domácnosti je 13 404 Kč . (Finančná správa, 2013)

Od 1.1.2013 boli ako nové v § 35ba ODS . 1 zákona č . 586/1992 Z. z . , O daniach z príjmov, doplnené slová: "Daň sa neznižuje u daňovníka, ktorý k 1. januáru zdaňovacieho obdobia poberá starobný dôchodok z dôchodkového poistenia alebo zo zahraničného povinného poistenia rovnakého druhu". Novelou zákona o daniach z príjmov bol po obmedzenú dobu (to je pre zdaňovacie obdobie 2013 až 2015) uzákonený návrat k podobnému stavu platnému do konca roku 2007. To znamená, že starobný dôchodcovia so zdaniteľnými príjmami nemali nárok na uplatnenie základnej zľavy na dani. V roku 2013 sa ČR rozhodla opustiť režim rovnej dane. Paušálna sadzba dane z príjmov 15% stále platí pri hrubých zárobkoch nižších ako 100 000 Kč (cca 3885 €) mesačne, sadzba 22% sa použije na sumy presahujúce túto hranicu. (Finančná správa ČR, 2013)

3.3 Špecifiká daňových sústav- Slovenská republika

Daňovú sústavu SR tvoria nasledovné dane: daň z príjmov fyzickej, právnickej osoby, daň z motorových vozidiel, daň z nehnuteľností, spotrebné dane, daň z pridanej hodnoty, miestne dane (napr. daň za psa, daň za ubytovanie). (Široký, 2007)

Daňový systém SR získal súčasnú podobu reformou v roku 2004. Cieľom tejto reformy bolo predovšetkým: zavedenie tzv. rovnej dane pri príjmoch fyzických osôb a to vo výške 19%, presun daňového bremena z priamych daní na nepriame dane, t.j. presun od zdaňovania výroby k zdaňovaniu spotreby, zavedenie nízkych daňových sadzieb a eliminácia všetkých výnimiek, oslobodení od dane a špeciálnych režimov, zrušenie progresívneho zdaňovania príjmov zavedením rovnej dane, odstránenie deformujúcich prvkov daňovej politiky, odstránenie dvojitého zdanenia v maximálnej možnej miere. Od začiatku roka 2014 sa uskutočnilo pár zmien v oblasti dani z príjmu fyzickej osoby, napr. zmena ktorá vyplýva z novely zákona č. 650/2004 Z. z. zákonom č. 318/2013 Z. z., kedy sa do zákona o dani z príjmov znova vracia nezdaniteľná časť daná ako suma príspevkov, ktoré si zamestnanec zaplatil na doplnkové dôchodkové sporenie. (Mihál, 2014)

3.4 Porovnanie daňového zaťaženia fyzických osôb- zamestnancov

Podľa dát Ernst&Young bola v roku 2013 vypracovaná štúdia aké je zaťaženie bežného pracujúceho človeka v krajinách Európskej únie. Z tohto pozorovania, tiež vzniklo zaujímavé porovnanie ako sú fyzické osoby zaťažené daňou a to prostredníctvom „dna daňovej slobody“.

Tabuľka č.1: Daňové zaťaženie pracujúcich v sledovaných krajinách

(údaje sú v €)	Reál na hrubá mzda	Sociálne zabezpečenie platené zamestnávateľom	Hrubá mzda	Daň z príjmu	Sociálne zabezpečenie platené zamestnancom	Čistá mzda	Sadzb a DPH	Odhadovaná DPH	Skutočná čistá mzda	Skutočná sadzba dane
Slovenská republika	13 058	3 400	9 658	913	1 294	7 451	20.0%	484	6 967	46.65 %
Česká republika	15 498	3 932	11 566	1 383	1 272	8 910	21.0%	608	8 302	46.43 %
Španielske kráľovstvo	32 764	7 541	25 223	4 086	1 602	19 535	21.0%	1 333	18 201	44.45 %

zdroj: vlastné spracovanie podľa: *The Tax Burden of Typical Workers in the EU 27*, James Rogers, Cécile Philippe, Institut Économique Molinari, Paris, 2013

V tabuľke č. 1. je uvedený ukazovateľ reálna hrubá mzda, ktorá predstavuje celkové náklady na zamestnávanie jednotlivca, vrátane príspevkov na sociálne zabezpečenie. Tieto zistenia vyplývajú z analýzy zaťaženia priemerných pracujúcich v EÚ vo všetkých jej 27 členských krajinách, ktorý je súčasťou nedávno publikovanej štúdie New Direction – Foundation for the European Reform a Institut économique Molinari (IEM). Autori štúdie analyzovali ročné mzdové údaje priemerných pracujúcich s použitím údajov Ernst & Young. Dátumy v tomto kalendári daňovej slobody odrážajú skutočnosť z pohľadu priemerného pracujúceho a skutočných nákladov zamestnávania v jednotlivých členských krajinách EÚ.

Tabuľka č. 2: Deň daňovej slobody v roku 2013 v EÚ 27

Mesiac	Deň	Krajina
Marec	14	Cyprus
Apríl	24	Írsko
	29	Malta
Máj	13	Veľká Británia
	18	Bulharsko
	25	Luxembursko
Jún	04	Portugalsko
	06	Dánsko
	07	Slovinsko
	12	Poľsko
	12	<u>Španielsko</u>
	14	Estónsko
	17	Grécko
	18	Litva
	19	Fínsko
	19	<u>Česko</u>
	20	<u>Slovensko</u>
	22	Švédsko
	27	Holandsko
	27	Lotyšsko
Júl	01	Rumunsko
	10	Taliansko
	13	Nemecko
	16	Maďarsko
	23	Rakúsko
	26	Francúzsko
August	08	Belgicko

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: *The Tax Burden of Typical Workers in the EU 27*, James Rogers, Cécile Philippe, Institut Économique Molinari, Paris, 2013

V tabuľke č. 2 sú krajiny zoradené podľa skutočnej sadzby dane, ktorú sme uviedli v predchádzajúcej tabuľke, to znamená podľa percenta ktoré tvorí ich výdaje na sociálne zabezpečenie a dane. Tento prieskum sa nazýva „Deň daňovej slobody“. Týmto dňom rozumieme kalendárny deň, kedy pracujúci teoreticky prestáva pracovať na dane platené štátu a začína zarábať sám pre seba. Dátumy v tomto kalendári odrážajú realitu zažívanú pracujúcimi v Európskej únii a skutočné náklady zamestnávania v každom štáte. (Gonda, 2011)

ZÁVER

Výsledkom zistení prostredníctvom tohto príspevku je zistenie, že z troch porovnávaných krajín je celkové priemerné daňové zaťaženie najnižšie v Španielskom kráľovstve a to až o viac ako 2% v porovnaní so skutočným zaťažením pracujúcich v Slovenskej republike a o takmer 2% v porovnaní s Českou republikou. Rozdiely daňových sústav sú značné a sú vyjadrené aj ukazovateľom „deň daňovej slobody“, ktorý určuje kalendárny deň v roku, kedy pracujúci prestáva platiť dane. Tento deň bol pre Španielsko 12. jún, pre Českú republiku 19. jún a pre slovenských pracujúcich najdlhšie obdobie, teda do 20. júna. Tento ukazovateľ zohľadňuje v akom pomere sú reálna mzda zamestnanca, sociálne zabezpečenie platené zamestnávateľom a zamestnancom, rôzne oslobodenia a úľavy na dani, sadzbu a celkovú vypočítanú daň.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BIELIKOVÁ, A., ŠTOFKOVÁ, K. 2010. *Dane v teórii a praxi*. Žilina: Žilinská univerzita, 2010. 180 s. ISBN 978-80-554-0269-0.
2. BOJŇANSKÝ, J. 2010. *Dane podnikateľských subjektov*. Nitra: SPU, 2010. 252 s. ISBN 978-80-552-0486-4.
3. FINANČNÁ SPRÁVA, 2013. *Popis systému*. [cit. 2014.30-03]. Dostupné na internete: <http://www.financnisprava.cz/cs/dane-a-pojistne/danovy-system-cr/popis-systemu>
4. GONDA, P. *Daňovo-odvodové zaťaženie v EÚ rastie*. Bratislava: Konzervatívny inštitút M. R. Štefánika. [online][citované 2014-01-04]Dostupné na internete: <http://www.konzervativizmus.sk/upload/pdf/EUTaxFreedomDays2011.pdf>
5. MIHÁL, J. 2014. *Zákon o dani z príjmov (zmeny v daniach) od 1.1.2014*. časopis Trend. [online][citované 2014-31-03] Dostupné na internete: <http://blog.etrend.sk/mihalblog/zakon-o-dani-z-prijmov-zmeny-v-daniach-od-112014.html>
6. ROGERS, J., PHILIPPE C. *The Tax Burden of Typical Workers in the EU 27*: Belgium: New Direction – The Foundation for European Reform. 2013. ISBN: 978-2-87555-032-3
7. SEDLIAČIKOVÁ, M. 2011. *Daňovníctvo*. Zvolen: Technická univerzita, 2011. 130 s. ISBN 978-80-228-2057-2.
8. SCHULTZOVÁ, A. a kol. 2011. *Daňovníctvo : daňová teória a politika I*. Bratislava : IURA EDITION, 2011. s. 23 – 25. ISBN 978-80-8078-407-2.
9. ŠIROKÝ, J.:2003. *Daňové teórie s praktickou aplikáci*. Praha : C.H.Beck, 2003, s. 113
10. ŠIROKÝ, J. 2007. *Daně v Evropské unii*. Praha: Linde, a.s. 255 s. ISBN 978-85-7201-649-5
11. Internetová stránka magazínu SME.[online] Dostupné na internete: <http://ekonomika.sme.sk/c/7059981/nezamestnanost-v-eurozone-ostala-v-novembri-na-rekorde.html>

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Alžbeta, Martišková, Ing.
Katedra sociálneho rozvoja a práce
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v
Bratislave
alzbetamartiskova@gmail.com

KVALITA PRÁCE AKO ZÁKLADNÝ PREDPOKLAD KVALITY PRACOVNÉHO ŽIVOTA¹¹

QUALITY OF WORK AS THE BASIC REQUIREMENT FOR QUALITY OF WORKING LIFE

Andrea Chinoracká

ABSTRACT

The paper is aimed to identify the quality of working life, quality of work and quality indicators of labor according to the European Union. Attention is paid to the quantification of indicators through the data of the European Union and Slovak Republic from 2004 to 2012. Individual data monitor developments of the quality of work and its concrete manifestations in society. The indicators are socio-economic security, education, and working conditions. In conclusion, we offer opportunities to improve the quality of work that could affect the operation of the labor force in Slovakia and the European Union.

KEYWORDS: quality of working life, job quality, working condition, socio-economic security, education

ÚVOD

Prostredníctvom stratégie Európa 2020 Európska únia berie európsky sociálny model a európsku stratégiu zamestnanosti ako prioritu, pričom nie je dôležité mať viac pracovných miest, ale mať viac dobrých pracovných miest.¹² Zlepšujúce sa miery zamestnanosti a kvality práce môžu podporiť finančnú sebestačnosť, znížiť chudobu a sociálne vylúčenie, znížiť tlak na sociálny štát a posilniť sociálnu súdržnosť. Vysoká kvalita práce je tiež cestou k posilneniu konkurencieschopnosti a hospodárskeho rastu do tej miery, že táto podporuje motiváciu, produktivitu a nasadenie pracovnej sily. Kvalitné pracovné miesta predstavujú dôležitý komponent kvality pracovného života, nakoľko vytvárajú podmienky pre spokojných zamestnancov, ktorí sú schopní produkovať a zároveň rozvíjať svoj potenciál. Realita pracovného prostredia v súčasnosti je silne ovplyvnená krízou poznačenou ekonomickou situáciou, kedy pre zamestnávateľov nie je dôležitý zamestnanec, ale jeho výkon. Ide o problém, ktorý podniky môže zastihnúť v blízkej budúcnosti a jeho prejavom bude odchod kvalitných zamestnancov do iných firiem, resp. do zahraničia. Kladenie dôrazu na vytvorenie kvalitnej práce je na mieste.

V príspevku sa venujeme identifikácii kvality práce a jej analýze prostredníctvom indikátorov definovaných pracovnou skupinou Európskej únie. Štúdia sa orientuje na tri základné ukazovatele, ktorými sú socioekonomické zabezpečenie, vzdelávanie a odborná príprava a pracovné podmienky na Slovensku, ako aj v celej Európskej únii v období rokov 2004 až 2012.

1 KVALITA PRACOVNÉHO ŽIVOTA A KVALITA PRÁCE

¹¹ Výstup je výsledkom riešenia výskumného projektu č. I-14-106-00 s názvom „Vzdelávanie mladých ľudí a absolventov vysokých škôl v kontexte ich zamestnateľnosti a zamestnanosti.“

¹² BEDNÁRIK, R. 2013. *Práca na Slovensku*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2013. 143s. ISBN 978-80-7138-137-2.

Kvalita pracovného života je pomerne novou kategóriou skúmajúcou život počas pracovnej doby. Práca je jednou zo životných aktivít jednotlivca, počas ktorej vstupuje do medziľudských vzťahov, dostáva sa mu možnosti realizácie, vzdelávania a rozvoju nielen seba samého, ale aj spoločnosti. Jednotlivec sa stáva ekonomicky aktívnym najmä z dôvodu zabezpečenia si príjmu, prostredníctvom ktorého realizuje spotrebu a uspokojuje si svoje potreby, čo je jedným z indikátorov životnej úrovne ako kategórie kvality života. Pracovný život predstavuje jednu sféru kvality života, ktorá determinuje celkovú spokojnosť jednotlivca so životom. Zaradujeme sem spokojnosť s prácou, motiváciu, pracovné prostredie, prístup vedenia a manažmentu, ochrana zdravia, istotu zamestnania, zosúladenie rodinného a pracovného života.

Prvým, kto použil pojem kvalita pracovného života, bol I. Bluestone v roku 1960, ktorý bol generálnym riaditeľom pre rozvoj ľudských zdrojov v General Motors. Termín použil v súvislosti s projektom prebiehajúcim na pracovisku, ktorý mal riešiť pracovné podmienky zamestnancov.

Reakciou v roku 1972 v Arden House, Harriman, New York, bola prvá konferencia na tému Kvalita pracovného života, ktorej výsledkom bola potreba vytvoriť teoretickú základňu, ktorá by zastrešovala všetky oblasti práce a pracovného života jednotlivcov. Na podnety konferencie vznikol aj Medzinárodný výbor kvality pracovného života s cieľom zabezpečiť zdieľanie informácií a výsledkov z výskumov v oblasti mentálneho zdravia pri práci. Popísanými udalosťami sa začlenil tento termín do vedeckého systému.

Dodnes však neexistuje jednoznačná identifikácia kvality pracovného života, na ktorej by sa zhodla odborná verejnosť. Orientujeme sa na päť prístupov k teoretickému vymedzeniu problému.¹³

1. prístup: Psychologické rastové potreby

Prístup vychádza zo základov Maslowovej hierarchie potrieb, ktorá predpokladá päť stupňov uspokojovania, pričom každý jedinec sa nachádza na rozličnom stupni. Pre pracovné prostredie je dôležité, aby základné potreby súvisiace s existenciou, istotou a sociálnymi väzbami boli naplnené. To predstavuje predpoklad pre kvalitatívne zmeny v pracovnom procese smerom k lepším a efektívnejším výkonom. Predstaviteľom daného prístupu boli J.L. Suttle a J.R.Hackman.¹⁴

2. prístup: Vonkajšie a vnútorné faktory práce

Predstaviteľmi prístupu sú J.C. Taylor¹⁵ a E. Mumford¹⁶, ktorí identifikovali vonkajšie a vnútorné faktory pôsobiace na spokojnosť s prácou. Medzi vonkajšie zahrnuli plat, pracovný čas, pracovné podmienky. Tými vnútornými sú skutočnosti vyplývajúce zo samotnej podstaty pracovnej činnosti, ktorú zamestnanci vykonávajú. Ide o zodpovednosť, právomoci, postavenie, spokojnosť, sebarozvoj.

3. prístup: Motivačné a hygienické faktory

Prístup stavia na Herzbergovej teórii motivácie, ktorý predpokladal existenciu motivačných a hygienických faktorov. Hygienické faktory zahŕňajú základne existenčné potreby. Pre pracovný výkon sú však podstatnejšie motivačné faktory, ktoré zabezpečujú

¹³ ANTALOVÁ, M., LALUHA, I., PŘÍVARA, A. 2013. *Kvalita života*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2013. ISBN 978-80-225-3596-0, s. 190-193.

¹⁴ HACKMAN, J.R., SUTTLE, J.L. 1997. *Improving life at work: problem and prospects*. Behavioral Science approaches to organizational change. Santa Barbara, CA: Goodyear, 1997. s. 1-29.

¹⁵ TAYLOR, J.C. 1978. *An empirical examination of the dimensions of quality of working life*. In Omega. 1978. ISSN 0305-0483. 6(2), s. 153-160.

¹⁶ MUMFORD, E. 2006. *The story of socio-technical design: reflections on its successes, failures and potential*. In Information Systems Journal. 2006, ISSN 13501917. 16(4), s. 317-342.

pracovnú spokojnosť, a tým aj vyšší výkon. Analýzou spokojnosti sa zaoberala S. Bearfieldová¹⁷, ktorá vo svojom výskume položila 16 otázok zameraných na zistenie príčin profesionálnej nespokojnosti. Determinujúcim faktorom spokojnosti je podľa záverov výskumu, profesia a náplň samotnej práce.

4. prístup: Spokojnosť s pracovným prostredím

Dôraz na pracovné prostredie, ako hlavného faktora spokojnosti v práci, kladli autori P.H. Mirvis a E.E. Lawler¹⁸. Pracovným prostredím sa rozumejú pracovné podmienky, spokojnosť s platom, s náplňou práce, pracovným časom.

5. prístup: Politika organizácie

Politikou môžeme rozumieť spôsob riadenia spoločnosti a ľudských zdrojov, vytváranie optimálnych pracovných podmienok, využívanie nástrojov na ovplyvnenie celého vnútorného prostredia spoločnosti. Systém riadenia ľudských zdrojov tiež určuje spôsob vzdelávania a prácu s profesijnými kompetenciami zamestnancov.

Kvalitu pracovného života môžeme vnímať ako „stav a procesy zlepšovania pracovného prostredia, ale zároveň i rozvíjanie profesijných kompetencií zamestnancov, v intenciách strategického cieľa organizácie.“¹⁹ Kvalita pracovného života sa môže prejavovať v rôznych veličinách, môže nadobúdať rôzne úrovne, v rámci ktorých budeme klásť dôraz na oblasť prejavu sociálnej kvality.

Kategória, ktorá sa v poslednom čase vstupuje do pozornosti odborníkov je kvalita práce. Ide o významný fenomén života spoločnosti a súčasne aj posudzovania vývoja ekonomiky. Kvalita práce sa preto premieta aj do politík uplatňovaných v krajinách Európskej únie. Základný programový dokument Európskej únie na najbližších 10 rokov „Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu Európa 2020“ predpokladá aplikáciu zvyšovania kvality práce a kvality pracovného života. Programový dokument upozorňuje, že kvalita práce a podmienky zamestnania by mali byť adresnejšie, že členské štáty EÚ by mali bojovať proti zamestnaneckej chudobe a podporovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Adekvátne sociálne zabezpečenie by malo byť garantované aj pre pracovníkov v dočasných pracovných pomeroch a pre samostatne zárobkovo činných.

Podľa expertnej skupiny Európskej komisie, hlavné zložky kvality práce možno zdokumentovať podľa dvoch širokých dimenzií:²⁰

1. charakteristiky práce, zahŕňajúce uspokojenie z práce, odmeňovanie, pracovný čas, zručnosti a vzdelávanie a vyhliadky na kariérny postup;
2. práca a širší kontext trhu práce, zahŕňajúci rovnosť pohlaví, zdravie a bezpečnosť, flexibilitu (pružnosť) a istotu, prístup k zamestnaniu, rovnováhu práce a rodinného života, sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov a rozmanitosť a nediskrimináciu.

V predkladanej štúdii dokumentujeme tri základné indikátory skúmania kvality práce, ktoré boli definované pracovnou skupinou Európskej komisie. Ide o socioekonomické zabezpečenie, vzdelávanie a odborná príprava a pracovné podmienky.

¹⁷ BEARFIELD, S. 2003. *Quality of working life: comparing the perceptions of professionals and clerical sales and service workers*. Working paper, University of Sydney. 2003. Dostupné na: <<http://www.wrc.org.au/documents/WP86.pdf>>

¹⁸ MIRVIS, P.H., LAWLER, E.E. 1984. *Accounting for the quality of work life*. In *Journal of organizational behaviour*. 1984. ISSN1099-1379. 5(3), s. 197-212.

¹⁹ ANTALOVÁ, M. 2010. *Sociálna kvalita a kvalita pracovného života*. Bratislava : Ekonomická univerzita v Bratislave, 2010. 136 s. Vedecká práca je zároveň habilitačnou prácou. ISBN 978-80-225-3088-0, s. 34.

²⁰ Európska komisia, 2010. *Quality in work*. 2010. s. 2. Dostupné na: <file:///K:/Publikacie/SEO/Kvalita%20prace/110106_Quality_of_work_Thematic_Review_fin.pdf>

1.1 Socioekonomické zabezpečenie

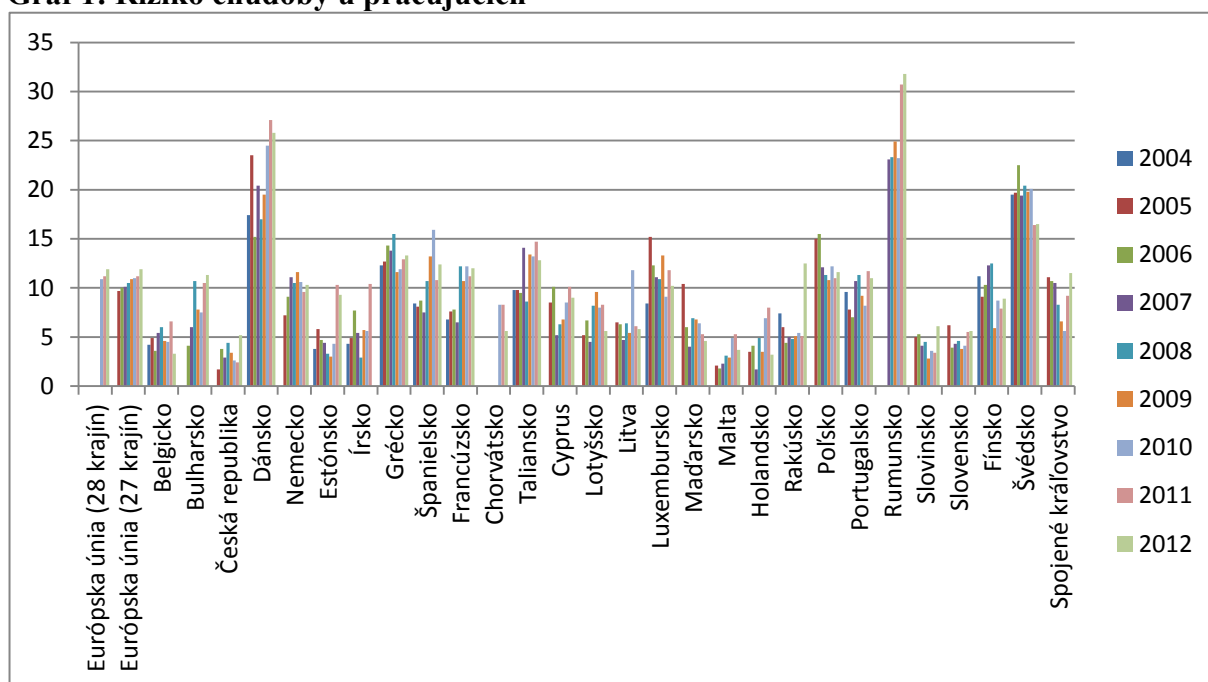
Do skupiny indikátorov socioekonomického zabezpečenia zaraďujeme skúmanie adekvátnych príjmov, riziko chudoby u pracujúcich a množstvo pracovných zmlúv, ktoré sú uzavreté nedobrovoľne, ide o pracovné zmluvy na dobu určitú a čiastočný úväzok.

V súčasnej dobe sa môžeme stretnúť s fenoménom chudobných pracujúcich, ktorí napriek tomu, že majú zamestnanie, sú vystavení chudobe a sociálnemu vylúčeniu. Európsky štatistický úrad skúma danú skutočnosť ako podiel jednotlivcov, ktorí sú klasifikovaní ako zamestnaní a ktorí sú vystavení riziku chudoby, teda ktorých disponibilné príjmy sú pod 60% národného mediánu disponibilného príjmu, po sociálnych transferoch.

Na grafe (Graf 1) môžeme vidieť rastúci trend percentuálneho podielu chudobných pracujúcich na celkovom počte zamestnancov. Priemerné hodnoty EÚ potvrdzujú tento rastúci trend počas celého sledovaného obdobia. V roku 2005 EÚ 27 dosiahla 9,7% a do roku 2012 sa hodnota navýšila o 2,2 p. b. Najvyšší podiel chudobných pracujúcich je dlhodobo v Rumunsku, kde maximálna hodnota z roku 2012 predstavovala 31,8%, rovnako vysoké hodnoty sa nachádzajú v Dánsku s 25,8% v roku 2012. Najnižšie hodnoty dosahujú krajiny Holandsko (3,2%) a Malta (3,7%) v roku 2012.

Slovenská republika sa nachádza pod priemerom Európskej únie počas celého sledovaného obdobia. Vývoj daného ukazovateľa bol nerovnomerný, avšak môžeme konštatovať rastúci trend, ktorý sa prejavil vysokou hodnotou na konci sledovaného obdobia, a to 5,6%.

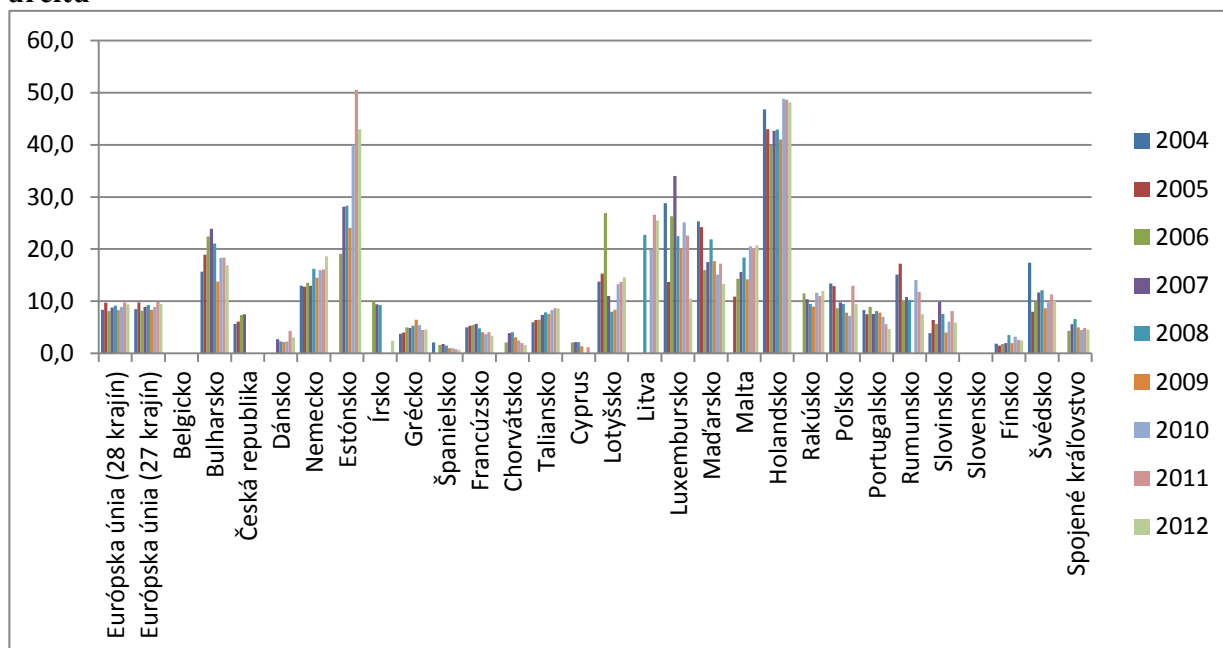
Graf 1: Riziko chudoby u pracujúcich



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie.

Práca na dobu určitú znamená, že zamestnanci sú v neistote ohľadom ich budúceho zamestnania. Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť zmluvu predĺžiť alebo nepredĺžiť podľa vlastnej ekonomickej situácie. Táto skutočnosť nepriaznivo pôsobí na zamestnancov, ich pracovný život, ako aj na kvalitu práce.

Graf 2: Nedobrovoľné zmluvy na dobu určitú ako percentuálny podiel zmlúv na dobu určitú



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie.

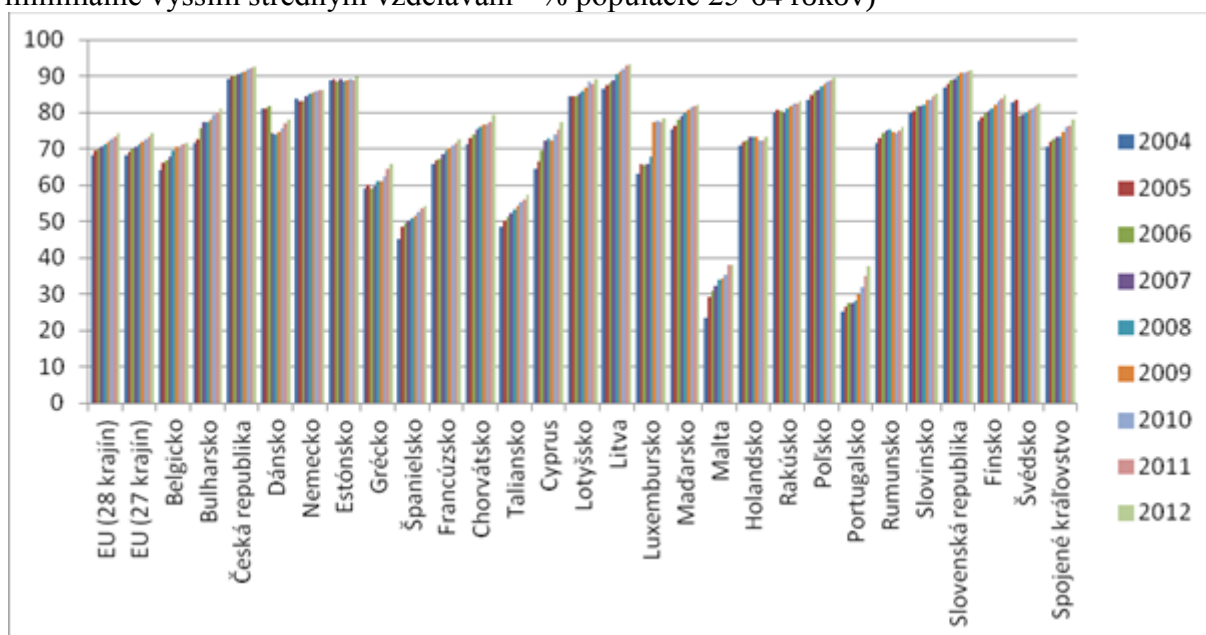
Podiel nedobrovoľných zmlúv na dobu určitú z dôvodu, že si nemôže nájsť stálu prácu, sa počas celého sledovaného obdobia pohybuje pod úrovňou 10% v priemere pre celú Európsku úniu. Nadpriemerné hodnoty dosahujú najmä krajiny Holandsko (48,1%), Estónsko (43,0%), Litva (25,5%), Malta (20,7%) v roku 2012. Historicky najvyššiu hodnotu dosiahlo Estónsko s 50,5% v roku 2011, kedy viac ako polovica zamestnancov pracovalo nedobrovoľne na dobu určitú.

Najmenší podiel zamestnancov pracujúcich na dobu určitú je v krajinách Írsko (2,4%), Fínsko (2,5%) a Dánsko (3,1%).

1.2 Vzdelávanie a odborná príprava

Ďalším ukazovateľom kvality práce sa stáva úroveň dosiahnutého vzdelania populácie od 25 do 64 rokov veku. Vzdelanie je dôležitým indikátorom začlenenia sa do spoločnosti, prostredníctvom ktorého je možné nájsť si primerané zamestnanie, kvalitatívne rásť a rozvíjať svoj potenciál.

Graf 3: Úroveň dosiahnutého vzdelania (Celkový počet obyvateľov s dokončeným minimálne vyšším stredným vzdelávaním - % populácie 25-64 rokov)



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie.

Miera ukončeného stredného vzdelania v Európskej únii neustále narastá, čo je aj výsledkom snaženia sa jednotlivých vlád, pri naplňaní stratégie Európa 2020, ktorá predpokladá minimálne 40 % podiel obyvateľov vo veku 30 – 34 rokov, ktorí majú ukončené vysokoškolské vzdelanie (EK, 2011).

Nárast vzdelanostnej úrovne vo všetkých krajinách EÚ (Graf 3) môžeme potvrdiť na základe nárastu z 68,3% v roku 2004 na 74,2% v roku 2012. Najviac osôb, ktoré ukončili minimálne vyššie stredné vzdelanie sa nachádza v Litve, kde tento ukazovateľ dosahuje hodnotu 93,3%. Belgicko je krajinou s najnižším podielom vyššie stredne vzdelaných občanov so 71,6%. Slovenská republika sa nachádza nad priemerom EÚ s 91,7% občanov s minimálne vyššie stredne vzdelaných osôb.

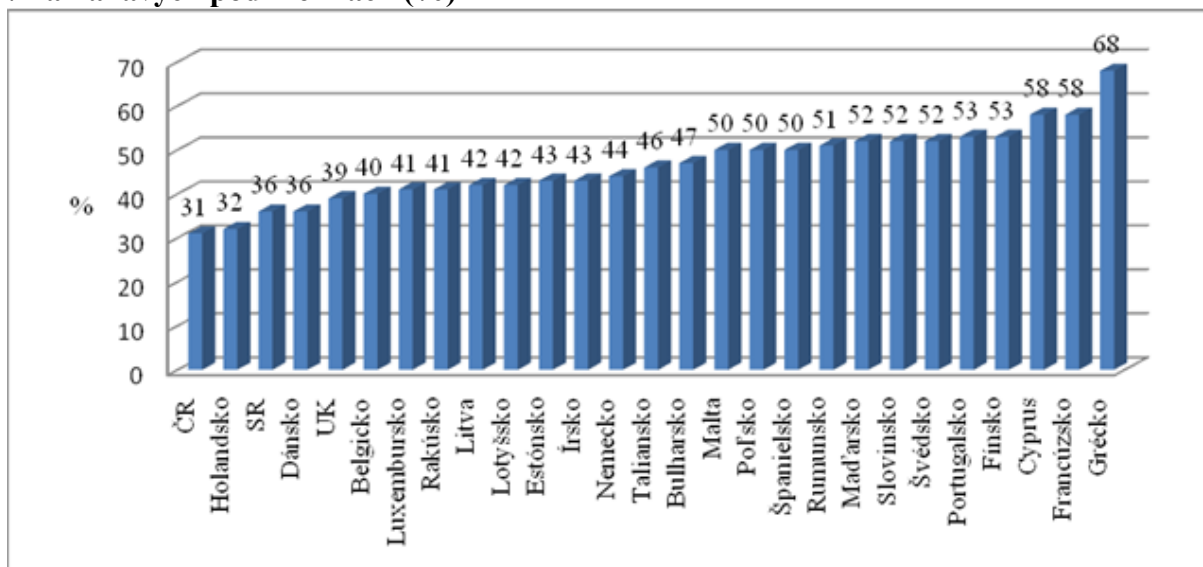
1.3 Pracovné podmienky

Na pracovné prostredia vplývajú rozličné fyzické faktory napríklad práca s nebezpečnými látkami, práca v nadmernom hluku, pri vysokých teplotách prípadne v chladnom prostredí, vdychovanie škodlivých látok pri práci. Vo všeobecnosti uvedené charakteristiky predstavujú jednotné pomenovanie pre prácu v namáhavých podmienkach.

Na základe štatistických dát Európskej únie identifikujeme jednotlivé pracovné pozície, kde najmenej štvrtina pracovnej doby zamestnancov sa odohráva v namáhavých podmienkach.

Z grafu môžeme vidieť, že Slovensko sa nachádza s 36% na treťom mieste spolu s Dánskom. Najmenej namáhavých pracovných podmienok poskytuje Česká republika, ktorá je na prvom mieste s 31% a druhé je Holandsko. Jedná sa o ekonomicky a hospodársky vyspelé krajiny. Najnepriaznivejšie pracovné podmienky týkajúce sa pracovných pozícií v namáhavých podmienkach zastáva Grécko s 68%, ale vysoké percento má aj Francúzsko, Cyprus a Fínsko.

Graf 4: Práca, ktorá zahŕňa pracovné pozície, kde je najmenej štvrtina pracovnej doby v namáhavých podmienkach (%)

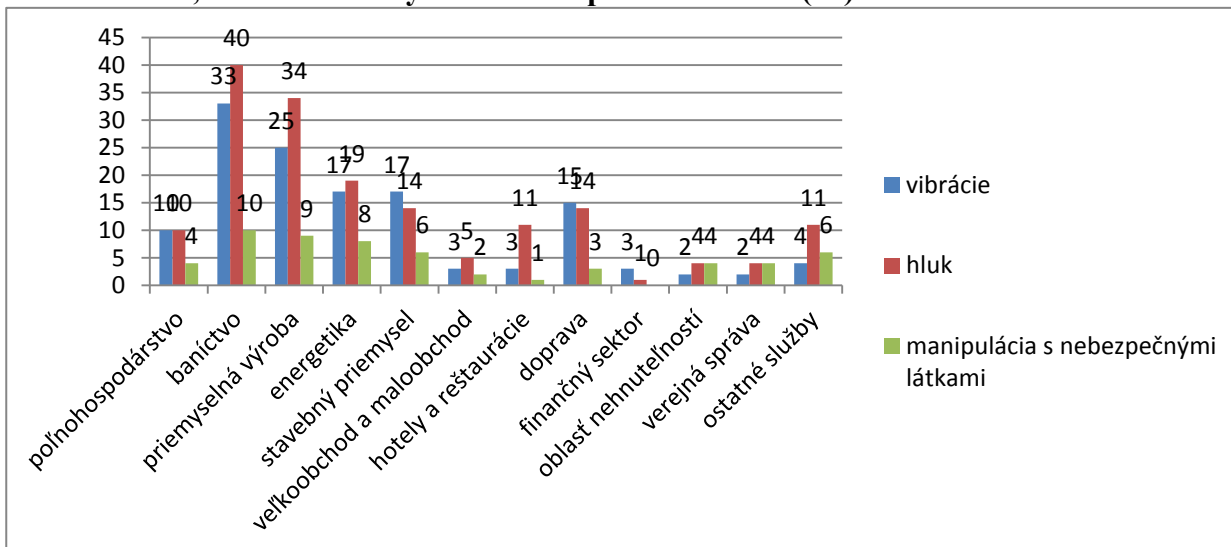


Zdroj: European working conditions survey, 2012.

Konkrétne vymedzenie namáhavých podmienok zahŕňa prítomnosť minimálne jedného rizikového faktoru na pracovisku.

Daný ukazovateľ sledujeme aj v prípade jednotlivých odvetví hospodárstva (Graf 5). Sledujeme tri významné rizikové faktory, medzi ktoré zaradíme vibrácie, hluk a manipuláciu s nebezpečnými látkami. Hluk predstavuje najfrekvencovanejší faktor, ktorým sú vystavení najmä zamestnanci v baníctve, priemyselnej výrobe, ale aj energetike.

Graf 5: Práca, ktorá zahŕňa fyzické rizika podľa odvetvia (%)



Zdroj: Working conditions in the acceding and candidate countries. 2003

Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že baníctvo a priemyselná výroba sú najrizikovejšie odvetvia hospodárstva v krajinách Európskej únie, pri zohľadnení spomenutých rizikových faktorov. Na druhej strane skúmané faktory sa prejavujú najmenšou mierou vo finančnom sektore, kde vibrácie dosahujú 3%, hluk 1% a manipulácia s nebezpečnými látkami 0%.

ZÁVER

Zamestnanie je základom existencie človeka, ako aj spoločnosti, pretože zárobky a život chudobných ľudí závisia prevažne na ich pracovnej sile. Prostredníctvom práce jednotlivci získavajú príjem, ktorý zabezpečí ich životné potreby a umožní rozvoj ich potenciálu a napĺňanie ambícií. Pre ekonomiku je podstatné vytvárať produktívne pracovné miesta, hlavne v čase prebiehajúcej globálnej finančnej, ekonomickej krízy a krízy pracovných miest. Kríza prináša nielen možnosť obnoviť význam kvality práce, ale tiež príležitosť pre vlády obnoviť úsilie zlepšiť dodržiavanie pracovných štandardov, a tým vytvárať kvalitný pracovný život.

V predkladanej štúdii dokumentujeme tri základné indikátory skúmania kvality práce, ktoré boli definované pracovnou skupinou Európskej komisie. Ide o socioekonomické zabezpečenie, vzdelávanie a odborná príprava a pracovné podmienky. Výsledky poukazujú na skutočnosť, že hoci by práca mala zabezpečiť plnohodnotný život zamestnanca, realita je iná a počet chudobných pracujúcich narastá v celej Európskej únii, napriek tomu, že počet vzdelaných kvalitných pracovníkov neustále narastá.

Na Slovensku vzniká potreba podporení kvalitnej práce, ktorá dosahuje vysokú produktivitu, zabezpečuje dôstojnú, slušnú prácu a adekvátny príjem pre zamestnancov. Jednou z možností vytvárania kvalitnej práce je uplatňovať zásady koordinácie sociálneho zabezpečenia v rámci jednotného vnútorného trhu Európskej únie, vzhľadom na to, že umožňujú zvyšovanie angažovanosti aktérov trhu práce na raste a udržaní kvalitnej práce.²¹

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. ANTALOVÁ, M. 2010. Sociálna kvalita a kvalita pracovného života. Bratislava : Ekonomická univerzita v Bratislave, 2010. 136 s. Vedecká práca je zároveň habilitačnou prácou. ISBN 978-80-225-3088-0.
2. ANTALOVÁ, M., LALUHA, I., PŘÍVARA, A. 2013. Kvalita života. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2013. ISBN 978-80-225-3596-0.
3. BEARFIELD, S. 2003. Quality of working life: comparing the perceptions of professionals and clerical sales and service workers. Working paper, University of Sydney. 2003. Dostupné na: <http://www.wrc.org.au/documents/WP86.pdf> [citované 15.marca 2014]
4. BEDNÁRIK, R. 2013. *Práca na Slovensku*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2013. 143s. ISBN 978-80-7138-137-2.
5. European working conditions survey, 2012, Dostupné na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf> [citované 15.marca 2014]
6. Európska komisia, 2010. Quality in work. 2010. Dostupné na: file:///K:/Publikacie/SEO/Kvalita%20prace/110106_Quality_of_work_Thematic_Review_fin.pdf [citované 18.marca 2014]
7. EUROSTAT, štatistické dáta. Dostupné na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes> [citované 17.marca 2014]
8. HACKMAN, J.R., SUTTLE, J.L. 1997. Improving life at work: problem and prospects. Behavioral Science approaches to organizational change. Santa Barbara, CA: Goodyear, 1997.

²¹ BEDNÁRIK, R. 2013. *Práca na Slovensku*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2013. 143s. ISBN 978-80-7138-137-2.

9. MIRVIS, P.H., LAWLER, E.E. 1984. Accounting for the quality of work life. In Journal of organizational behaviour. 1984. ISSN1099-1379. 5(3).
10. MUMFORD, E: 2006. The story of socio-technical design: reflections on its successes, failures and potential. In Information Systems Journal. 2006, ISSN 13501917. 16(4).
11. TAYLOR, J.C. 1978. An empirical examination of the dimensions of quality of working life. In Omega. 1978. ISSN 0305-0483. 6(2).
12. : Eurofound. 2003. Working conditions in the acceding and candidate countries. 2003. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0306.htm> [citované 17.marca 2014]

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Andrea Chinoracká, Ing.
Ekonomická univerzita v Bratislave
Národohospodárska fakulta
Katedra sociálneho rozvoja a práce
andrea.chinoracka@euba.sk

PRIEREZOVÉ KOMPETENCIE A „SOFT SKILLS“ AKO DÔLEŽITÉ FAKTORY VPLYVU NA ZAMESTNATEĽNOSŤ ABSOLVENTOV ŠKÔL²²

TRANSVERSAL COMPETENCIES AND „SOFT SKILLS“ AS IMPORTANT FACTORS INFLUENCING THE EMPLOYABILITY OF SCHOOLS GRADUATES

Tímea Kolláriková

ABSTRACT

The paper deals with the issue of employability of graduates, focusing on the specific needs and solutions in the area of this issue. This paper aims to identify employability with an emphasis on transversal skills of graduates, analyze essential "soft skills" required by the labor market and finally outline the current and possible future measures to improve the employability of graduates. The paper is divided into four chapters. The first chapter focuses on the concept of employability and identify the key factors of influence. In the next chapter, attention is paid to the importance of improving transversal skills. The third chapter is devoted to communication skills and empirical research attesting to their essential role in the so-called "soft skills". The final chapter outlines specific measures possible to increase the employability of graduates.

KEYWORDS: employability, graduates, transversal skills, soft skills, communication.

ÚVOD

Absolventi škôl tvoria v súčasnosti jednu z najohrozenejších skupín na trhu práce, pričom zároveň predstavujú súčasnosť i budúcnosť Európy a sú bohatým zdrojom dynamizmu v našich spoločnostiach. Aby jednotlivé krajiny dokázali zvýšiť uplatniteľnosť mladých ľudí a spomedzi nich absolventov škôl na trhu práce je potrebné prijať komplexné konkrétne opatrenia všetkých zainteresovaných strán. V súčasnosti sa v ekonomickom globálnom prostredí z pohľadu všeobecnej otázky zamestnateľnosti stávajú neustále dôležitejším investície do ľudského kapitálu a zručností. Je preto nevyhnuté zadefinovanie tých kľúčových faktorov zamestnateľnosti, ktoré je možné výrazne zlepšovať a meniť v súvislosti s požiadavkami globálneho trhu práce. Výzvy, ktoré už nie je možné ponechať na samotných študentov a absolventov škôl je potrebné riešiť systémovými opatreniami za spolupráce zamestnávateľov, občianskych a miestnych organizácií, vzdelávacieho systému a sociálnych partnerov.

²² Tento príspevok vznikol v rámci riešenia projektu IGP č. I-14-106-00 „Vzdelávanie mladých ľudí a absolventov VŠ v kontexte zamestnateľnosti a zamestnanosti“.

1 IDENTIFIKÁCIA POJMU ZAMESTNATEĽNOSŤ A JEJ KĹÚČOVÝCH FAKTOROV VPLYVU

K charakterizovaniu pojmu zamestnateľnosti existuje v odbornej a vedeckej literatúre množstvo definícií. Toto tvrdenie tiež potvrdzuje vyjadrenie Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru vo svojom stanovisku z apríla 2014, kde výbor poukazuje na potrebu rozšírenia pojmu o kontextové faktory, nakoľko ide o dynamický pojem.²³

Z hľadiska kvantifikácie je veľmi problematické merať tento ukazovateľ. Pri samotnom definovaní tohto pojmu je dôležité odlišiť ho od pojmu zamestnanosť, ktorý má kvalitatívne odlišný význam. Zamestnateľnosť je komplexným pojmom zvyrazňujúcim osobnostnú stránku jedinca, pričom jedna z definícií ju označuje ako množinu výsledkov, porozumení a personálnych atribútov, ktoré podporujú jedinca v zmysle lepšieho získania zamestnania a skutočnosti byť úspešný vo svojej vybranej profesii.²⁴

Ďalšia definícia zamestnateľnosti hovorí o jej všeobecnom význame ako schopnosti získať a udržať si platené zamestnanie. Zamestnateľnosť je ovplyvňovaná viacerými faktormi, ktoré na jednej strane predstavujú osobnostné charakteristiky uchádzača o zamestnanie a na strane druhej ide o samotné charakteristiky trhu práce. V oboch skupinách charakteristík sú ďalšie dve podskupiny, kde prvú z nich je možné zmeniť či už zo strany uchádzača o zamestnanie, alebo zamestnávateľa. Druhú podskupinu tvoria faktory, ktoré nie je možné ľahko meniť, či zlepšovať. Medzi osobnostné charakteristiky zahŕňame demografické faktory, ako je vek, pohlavie, či národnosť a sociálne charakteristiky viažuce sa na ľudský kapitál, kde patrí vzdelanie, zručnosti, aspirácie, sociálny kapitál a motivácia. Každý uchádzač o zamestnanie má dané určité demografické charakteristiky, ktoré je ťažko zmeniť, napr. vek, národnosť, či pohlavie, nakoľko sú dané. Spôsobom, ktorým je možné zvyšovať zamestnateľnosť sú zmeny v ľudskom kapitáli a v sociálnych charakteristikách, kde dôležitú rolu zohráva neustále vzdelávanie sa a zlepšovanie zručností, pričom zmeny vo všeobecnom ľudskom kapitáli podporujú mobilitu medzi zamestnaniami na trhu práce. Charakteristiky trhu práce sa delia na makroekonomické/makro – sociálne, ktoré nie je možné ľahko ovplyvniť a charakteristiky dané zamestnávateľom. Do prvej skupiny zaraďujeme štruktúru ekonomiky, ekonomický cyklus, kultúru krajiny a právny systém.²⁵

Zamestnanosť je definovaná ako určitý reálny stav v ekonomike, ktorý odzrkadľuje počet zamestnaných osôb v hospodárstve krajiny. Ide o prvotný indikátor trhu práce. Jednou zo základných podmienok rozvoja zamestnanosti je dynamika ekonomického rastu. Zároveň rast reálneho hrubého domáceho produktu je prejavom rozvoja zamestnanosti. Zmeny prebiehajúce vo vývoji ekonomík krajín sa automaticky premietajú do vývoja zamestnanosti.²⁶

Zamestnanosť môžeme kvantifikovať prostredníctvom najčastejšie používanej miery zamestnanosti, ktorá sa vyjadruje ako podiel počtu zamestnaných osôb v určitej vekovej

²³ Európsky hospodársky a sociálny výbor. *Zamestnateľnosť mladých ľudí – zosúladenie odbornej prípravy s požiadavkami priemyslu v kontexte úsporných opatrení*: 2014. Brusel, s. 8. Dostupné na: <http://www.eesc.europa.eu> [citované 1. septembra 2014]

²⁴ Yorke, M., Knight, P.T. *Employability: judging and communicating achievements*. York: Learning and Teaching Support Network. 2004. s. 4.

²⁵ Balcar, J., Homolová, E., Karásek, Z. et al. *Transferability of Skills across Economic Sectors. Role and Importance for Employment at European Level*: 2011. Luxembourg. s. 4. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7124&langId=en> [citované 20. júla 2014]

²⁶ Rievajová, E. a kol. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava : Ekonóm. 2009. s.72. ISBN 978-80-225-2878-8

skupine k celkovému počtu obyvateľov v danej vekovej skupine. Podľa európskeho štatistického úradu sa za zamestnané osoby považujú všetky osoby vo veku 15 rokov a viac, ktoré pracovali najmenej 1 hodinu za mzdu, alebo odmenu počas referenčného týždňa, alebo boli dočasne neprítomní v práci dôvodu choroby, dovolenky, štrajku, vzdelávania, alebo odbornej prípravy.²⁷

2 DÔLEŽITOSŤ PRIEREZOVÝCH ZRUČNOSTÍ PRI UPLATNITEĽNOSTI ABSOLVENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL

Zamestnateľnosť jednotlivcov je založená na špecifických zručnostiach, pričom ju priamo podporujú **prierezové zručnosti**.²⁸ Z pohľadu zamestnávateľov, alebo personalistov uskutočňujúcich náborový proces je dôležité, aby vhodný kandidát na konkrétnu pozíciu spĺňal všetky požiadavky daného pracovného miesta. Treba poznamenať, že zamestnania so striktnými požiadavkami na kvalifikáciu podporujú tvrdenie, že kvalifikácia má pri uplatniteľnosti jedincov rozhodujúcu úlohu. Jedná sa o profesie ako sú napríklad doktori, zdravotné sestry, špecialisti v IT sektore, či fyzici. Následne môžeme konštatovať podľa viacerých odborných zdrojov, že na druhú stranu pracovné miesta bez striktných požiadaviek na kvalifikáciu vyzdvihujú rolu všeobecných tvrdých zručností a soft skills, aj keď špecifické tvrdé zručnosti reprezentujú primárnu podmienku pre prijatie kandidáta do zamestnania. Taktiež je potrebné doplniť, že v druhom prípade sa jedná o zamestnania, kde sú možnosti mobility medzi rôznymi pracovnými miestami a sektormi značne vyššie.²⁹

V dnešnej dobe existuje množstvo odbornej literatúry a výskumov dokazujúcich dôležitosť prierezových zručností pri uplatniteľnosti absolventov škôl. Všeobecné tvrdé zručnosti a taktiež „soft skills“ podporujú a zvyšujú zamestnateľnosť jednotlivcov a majú priamy vplyv na individuálny pracovný výkon. Tieto tvrdenia sú preukázané zo strany zamestnávateľov, ktorí často považujú tieto zručnosti za rovnako dôležité ako sú odborné zručnosti spojené s dosiahnutou kvalifikáciou.

Jedným z výskumov zaoberajúcich sa touto problematikou je štúdia potrieb zamestnávateľov a pripravenosti absolventov škôl skúmaná v kvartérnom/znalostnom sektore v ČR. Výskum bol realizovaný v roku 2007 prostredníctvom metódy dotazníkového šetrenia, ktorý bol poskytnutý firmám podľa klasifikácie OKEČ, pričom výber firiem bol uskutočnený na základe odboru činnosti a územného hľadiska. Celkovo bolo oslovených 2557 firiem v odvetviach finančné sprostredkovanie, činnosti v oblasti nehnuteľností a prenájmu a podnikateľské činnosti, verejná správa a povinné sociálne zabezpečenie, vzdelávanie, zdravotná starostlivosť, ostatné verejné, sociálne a osobné služby. Štúdia skúmala dva typy kompetencií, t.j. profesných/odborných a kľúčových.

Kľúčové kompetencie boli definované ako „vybrané schopnosti, zručnosti a znalosti, ktoré sa javia ako nutné pre úspešné uplatnenie nielen na trhu práce, ale i v bežnom živote. Ich zvládnutie by malo prispieť k väčšej flexibilita pracovníkov v širokom slova zmysle

²⁷ Eurostat. Eurostat metadata:2011. Dostupné na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/lfsi_a_ct_a_esms.htm. [citované 21. augusta 2014]

²⁸ Pre potreby príspevku budeme za prierezové zručnosti považovať všeobecné spôsobilosti (všeobecné tvrdé zručnosti) a soft skills.

²⁹ Balcar, J., Homolová, E., Karásek, Z. et al. *Transferability of Skills across Economic Sectors. Role and Importance for Employment at European Level*: 2011. Luxembourg. s. 4. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7124&langId=en> [citované 20. júla 2014]

a napomáhať zladovať schopnosti pracovníkov a požiadaviek kladených zo strany zamestnávateľa.³⁰

Najväčšie nároky na prierezové zručnosti absolventov VŠ v ČR za daný sektor boli zo strany zamestnávateľov uvádzané na komunikačné schopnosti, schopnosť rozhodovať sa, schopnosť niest' zodpovednosť, riešiť problém a lepšie používanie výpočtovej techniky. Navyše u absolventov VŠ sa predpokladala vybavenosť kompetenciami na najvyššej úrovni oproti nižším stupňom vzdelania. Z hľadiska kompetencií, ktoré by mali z pohľadu zamestnávateľov byť viac rozvíjané zo strany vysokých škôl boli najviac zastúpené schopnosť riešiť problémy, používanie cudzích jazykov a schopnosť niest' zodpovednosť; komunikačné schopnosti, schopnosť rozhodovať sa a schopnosť tímovej práce. Ďalej zamestnávatelia doplnili dôležitosť rozvoja medziľudských vzťahov, umenia jednať s ľuďmi, asertivitu, kultúru chovania a prejavu, schopnosť prezentácie, empatiu, kreativitu, či schopnosť použiť naučenú teóriu v praxi. Výskumom boli zisťované aj dôležité postoje zamestnávateľov ku kritériám ovplyvňujúcim prijatie absolventa do zamestnania. Dôraz je kladený na stupeň a odbor dosiahnutého vzdelania, ochotu ďalej sa učiť, preukázanie záujmu o danú pracovnú pozíciu a chcu pracovať, komunikačné zručnosti, ovládanie cudzieho jazyka a zbehosť s výpočtovou technikou. Naopak za časté dôvody odmietnutia absolventov boli uvedené väčšinou firiem nedostatok praxe a pracovných skúseností nasledovaný nereálnymi predstavami o výške mzdy, či pracovnej dobe.

3 DEFINÍCIA KOMUNIKAČNÝCH ZRUČNOSTÍ AKO ZÁKLADNÝCH „SOFT SKILLS“ VYŽADOVANÝCH TRHOM PRÁCE

„Soft skills“ môžeme definovať ako „nešpecifické zručnosti, ktoré sa vzťahujú k individuálnej schopnosti efektívneho pôsobenia na pracovisku a sú zvyčajne popisované ako dokonale prenosné“, pričom ich z hľadiska zamerania príspevku zaradujeme do všeobecných kompetencií.³¹

Z viacerých zahraničných výskumov zaoberajúcich sa problematikou vplyvu „soft skills“ na zamestnanosť absolventov škôl ekonomického zamerania vyplýva, že medzi najpodstatnejšie mäkké kompetencie môžeme zaradiť schopnosť riešiť problémy, ochotu učiť sa a iniciatívnosť, komunikačné zručnosti, schopnosť manažovať seba samého, či organizáciu a plánovanie.³²

Štúdiu 10 najdôležitejších „soft skills“ z Univerzity v Kentucky v USA autor prišiel k záveru, že obchodní riaditelia pokladajú nasledovné kompetencie za najdôležitejšie pri výkone práce popri odborných kompetenciách: integrita, komunikácia, zdvorilosť, zodpovednosť, sociálne zručnosti, pozitívny prístup, profesionalita, flexibilita, tímová práca, a

³⁰ Kalousková, P. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru*: 2007. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. s. 33. Dostupné na: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CDIQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.infoabsolvent.cz%2FTemata%2FDownload%3FSoubor%3DPotreby%2520zamestnavatele%2520kvarter%252007.pdf&ei=vcEMVKnhJYfBPLiAgAG&usg=AFQjCNElqvIdCVeozow932dmvBgbpRMrA&sig2=ACb5fmIu_AdTKK_Lcsf6Cw&bvm=bv.74649129,d.ZWU [citované 28. augusta 2014]

³¹ Balcar, J., Homolová, E., Karásek, Z. et al. *Transferability of Skills across Economic Sectors. Role and Importance for Employment at European Level*: 2011. Luxembourg. s. 20. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7124&langId=en> [citované 3. septembra 2014]

³² Viac informácií dostupných z literatúry: YORKE, M., KNIGHT, P.T. (2004), RAO, M.S.(2010), ANDREWS, J., HIGSON H.(2010)

pracovná morálka. Autor považuje za mäkké kompetencie tie, ktoré súvisia s osobnostnými atribútmi a interpersonálnymi kvalitami.³³

Podľa výskumu, v ktorom autori Kumar a Hsiao poukazujú na potrebu ovládania tzv. „soft skills“ spolu s technickými zručnosťami inžinierov v dnešnom globálnom konkurenčnom prostredí a meniacich sa podmienkach práce. V nadväznosti na tieto potreby zdôrazňujú, že inžinieri sa učia väčšinou potrebným mäkkým kompetenciám priamo na pracovisku metódou „working – learning“ (v preklade „pracovať – učiť sa“). Ide najmä o kompetencie ako sú vodcovstvo a manažérske zručnosti.³⁴

Takéž zo štúdie uskutočnenej v roku 2007 v ČR uvádzanej v kapitole 2 je zrejmé, že na komunikačné zručnosti spolu so schopnosťou rozhodovať sa, schopnosťou niesť zodpovednosť, riešiť problém a lepšie používanie výpočtovej techniky sú spomedzi prierezových zručností dávané zo strany českých zamestnávateľov najväčšie nároky. Taktiež sú to mäkké kompetencie, ktoré by mali byť viac rozvíjané zo strany vysokých škôl.

Potreba komunikačných zručností absolventov škôl pri uplatnení sa na trhu práce bola vyzdvihnutá i štúdiami spoločnosti Deloitte Slovensko, ktorá skúmala názory najvýznamnejších zamestnávateľov v jednotlivých regiónoch SR dotazníkovou metódou. Spolu so schopnosťou riešiť problémy sú považované komunikačné zručnosti za dve kľúčové mäkké kompetencie z pohľadu zamestnávateľov a zároveň sú najviac absentujúcimi „soft skills“ spolu so schopnosťou riešiť problémy, manažérskymi kompetenciami, podnikavosťou, osobnostnými predpokladmi.³⁵

Situáciou na Slovensku sa zaoberal aj prieskum realizovaný v rámci projektu Uni2010, v ktorom komunikácia a riešenie problémov patrili medzi najdôležitejšie kompetencie absolventov vysokých škôl ekonomického zamerania.³⁶

Komunikačné kompetencie teda vytvárajú základ pre ostatné „soft skills“ požadované trhom práce a bez nich by sa napríklad schopnosť riešiť problémy, manažérske kompetencie, organizovanie a mnohé ďalšie kompetencie stali irelevantné. Predstavujú faktor efektívneho osobnostného rozvoja.

V odbornej ekonomickej a manažérskej literatúre existuje značné množstvo definícií komunikačných zručností. Môžeme ich definovať ako schopnosť, alebo zručnosť prenášať myšlienky, ideí a informácie od odosielateľa k prijímateľovi so spätnou väzbou. Ide o proces výmeny informácií, pričom základné druhy komunikácie sú verbálna a neverbálna komunikácia, tzv. reč tela. Medzi základné druhy verbálnej komunikácie zaradujeme ústnu a písomnú komunikáciu a aktívne počúvanie.³⁷

³³ Robles, M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business and Professional Communication Quarterly*. 2012. Vol. 75, No. 4, pp. 453-465.

³⁴ Kumar, S., Hsiao, J.K. Engineers Learn "Soft Skills the Hard Way": Planting a Seed of Leadership in Engineering Classes." *Leadership Manage. Eng.* 2007. Vol 7, No 1, pp 18-23.

³⁵ Deloitte Slovensko. *Výsledky 5. prieskumu v oblasti zamestnanosti*: 2012. Dostupné na: http://www.deloitte.com/assets/Dcom-SlovakRepublic/Local%20Assets/Documents/np14/sk_Vysledky_z_prieskumu_5_BSK.pdf [citované 10. júla 2014]

³⁶ Chalupová, A. Čo očakávajú zamestnávatelia od absolventov. *Hospodárske noviny*. Dostupné na: <http://hn.hnonline.sk/co-ocakavaju-zamestnavatelia-od-absolventov-208688> [citované 25. júla 2014]

³⁷ Rao, M. S. *Soft skills. Enhancing Employability. Connecting Campus with Corporate*. New Delhi: I.K. International Publishing House Pvt. Ltd. 2010. s. 12. ISBN 978-93-80578-38-5

Podľa Národnej sústavy povolání sú komunikačné zručnosti súčasťou všeobecných spôsobilostí, ktoré nesúvisia so špecializáciou, t.j. sú prenosné do viacerých zamestnaní. Zahŕňame tu dokopy tvrdé všeobecné zručnosti, ako sú digitálna gramotnosť, environmentálna gramotnosť, či informačná gramotnosť a ďalšie. Ak oddelíme od „soft skills“ tieto všeobecné tvrdé zručnosti, následne môžeme zanalyzovať, že „soft skills“ v rámci všeobecných spôsobilostí tvorí týchto 14 zručností:

- komunikácia,
- analyzovanie a riešenie problémov,
- kultivovaný písomný prejav,
- motivovanie ľudí,
- organizovanie a plánovanie práce,
- osobnostný rozvoj,
- prezentovanie,
- pružnosť v myslení,
- rozhodovanie,
- samostatnosť,
- tvorivosť /kreativita/,
- tímová práca,
- vedenie ľudí,
- vyjednávanie.³⁸

V rámci českej Národnej sústavy povolání jednotlivé požiadavky na „soft skills“ sú pridelené ku každej pracovnej pozícii, pričom ide o prístup založený na popise pracovných úloh. Tu je dôležité poznamenať, že tento prístup sa riadi predpokladom, že každá pozícia je vykonávaná zamestnancami s relevantnými zručnosťami a že len pracovníci, ktorí majú relevantné „soft skills“ na požadovanej úrovni sú prijímaní na danú pozíciu. Súbor soft skills pre konkrétnu pozíciu následne predstavuje podmienku pre prijatie zamestnanca. V českom registri kompetencií je pre každú pozíciu uvedená požadovaná úroveň „soft skills“, medzi ktoré patrí aj efektívna komunikácia. Existuje 6-bodová škála určujúca požadovanú úroveň ovládania, pričom 0 znamená najnižšiu úroveň a 6 najvyššiu úroveň. Z vyššie uvedených dôvodov môžeme konštatovať, že meranie „soft skills“ prostredníctvom charakteristík pracovného miesta poskytuje relevantné údaje.

Komunikačné kompetencie sú tu definované ako schopnosť aktívnej komunikácie zahŕňajúca i prezentačné zručnosti, počúvanie a argumentáciu. Podskupinou tejto zručnosti je aj schopnosť prijímať reakcie ostatných a porozumieť verbálnym a neverbálnym informáciám, schopnosť prekonať bariéry v komunikácii, schopnosť akceptovať a pracovať s argumentami druhých, schopnosť vyjadriť svoje myšlienky jasne a zrozumiteľne, schopnosť vyjadriť svoje myšlienky písomne, asertivita, či schopnosť prezentovať informácie druhým. V nasledujúcej tabuľke sú uvedené požadované úrovne komunikačných kompetencií s detailným popisom:

³⁸Národná sústava povolání. *Register kompetencií*. Dostupné na: <http://www.sustavapovolani.sk/register-kompetencii/search/vs/21> [citované 8.12.2013].

Tabuľka 1: Popis požadovaných úrovní komunikácie podľa Národnej sústavy povolání v ČR

0	Formulácia myšlienok ústne i písomne je prevádzaná s vysokými ťažkosťami. Je obmedzená schopnosť počúvať druhých, poskytovanie informácií je sporadické a útržkovité.
1	Formulácia myšlienok najmä v písanej forme je obtiažna, tendencia mať problémy s počúvaním druhých, poskytovanie informácií len na vyžiadanie, reakcie na neočakávané situácie nie sú predvídateľné.
2	Osoba je schopná manažovať formulovanie myšlienok jasne ústne i písomne v regulárnych situáciách, počúvanie druhých bez výrazných problémov, poskytuje informácie druhým, adekvátne reaguje na situácie, komunikácia nie je vždy presvedčivá.
3	Jasné formulovanie myšlienok ústne i písomne, počúvanie druhých, reagovanie asertívne k vyvíjajúcej sa situácii, schopnosť upútať na seba pozornosť, tolerovanie názorov druhých.
4	Formulovanie myšlienok ústne i písomne je na veľmi dobrej úrovni, aktívne počúvanie druhých, prirodzenosť v počúvaní druhých, schopnosť prezentovať pred skupinou, schopnosť začať komunikáciu, privítanie a pracovanie s názormi druhých, vie vytvárať konštruktívny konflikt, požaduje spätnú väzbu.
5	Excelentné formulovanie myšlienok ústne i písomne, praktizuje aktívne počúvanie bez výnimiek za všetkých okolností, adekvátny level seba-presadenia je prirodzený, je schopná reagovať na veľké publikum a presvedčiť ostatných, vie zistiť reálne názory od ľudí a pracovať s nimi, používa konštruktívny konflikt, používa spätnú väzbu, vie komunikovať s ľuďmi odlišných kultúr.

Zdroj: Balcar, J. Soft skills as Wage Determinants and Source of Gender Wage Gap. In *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava. 2012. s. 97-109. ISBN 978-80-248-2940-1.

4 OPATRENIA NA ZVYŠOVANIE ZAMESTNATEĽNOSTI ABSOLVENTOV ŠKÔL

Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal 30. apríla 2014 stanovisko na tému zamestnateľnosti mladých ľudí a opatrení na zosúladenie odbornej prípravy s požiadavkami praxe. EHSV odporúča členským štátom, aby považovali zamestnateľnosť za proces vplývajúci na celý pracovný život jednotlivcov, a aby predvídali a vytvárali nástroje a podmienky pre aktualizovanie, zlepšovanie a posudzovanie mieru zamestnateľnosti občanov. Taktiež zdôraznil, že otázka zamestnateľnosti nie je len individuálnou problematikou, ale zodpovednosť by mali prijať všetci zainteresovaní partneri, t.j. vlády, sociálni partneri, univerzity, školy, miestne orgány, jednotliví pracovníci a ďalší aktéri. Ako konkrétne riešenia na zlepšenie situácie sú v stanovisku uvedené nasledovné:³⁹

- zlepšenie partnerstva vzdelávacích inštitúcií s podnikmi a vytvorenie vysokokvalitných školiacich programov v rámci podnikov v súlade s metódami Európskeho združenia učňovskej prípravy,
- poskytnutie stimulov univerzitám zo strany členských štátov,

³⁹Európsky hospodársky a sociálny výbor. *Zamestnateľnosť mladých ľudí – zosúladenie odbornej prípravy s požiadavkami priemyslu v kontexte úsporných opatrení*: 2014. Brusel, s. 10. Dostupné na: <http://www.eesc.europa.eu> [citované 7. augusta 2014].

- podporovať možnosti pre študentov pre striedavé učenie sa v škole a odborné vzdelávanie v podniku v rámci duálnych systémov vzdelávania
- vypracovať skutočnú stratégiu pre rast na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni pre zachovanie pracovných miest i po absolvovaní odbornej prípravy na pracovisku,
- okrem samotného systému vzdelávania je potrebné zabezpečiť kvalitné systémy stáží, učenie sa prácou (v škole alebo podnikoch) či ciele programy zamestnanosti sa musia považovať za kľúčové spôsoby zlepšenia situácie,
- zlepšenie vytvárania miestnych partnerstiev na zlepšenie dialógu a zvýšenie činnosti v rámci boja proti nezamestnanosti mladých,
- zaradiť podnikateľské kurzy do školských osnov a podpora podnikania v rámci modelov praktickej výučby v súlade s Akčným plánom pre podnikanie 2020 spustený Európskou komisiou,
- rozvoj zručností a schopností, ako sú tvorivosť, podnikavosť, húževnatosť a tímová práca.

Z výskumu uvádzaného v tretej kapitole, kde autori Kumar a Hsiao poukazujú na potrebu ovládania tzv. „soft skills“ vyplývajú súčasné výzvy 21. storočia pre vzdelávacie inštitúcie inžinierskych programov, ktoré by mali výučbu zabezpečovať **inovatívnymi prístupmi**, aby absolventi boli pripravení zvládať náročné situácie v dnešnom svete, pričom prinášajú konkrétne prístupy k vzdelávaniu v týchto kompetenciách.⁴⁰

Pre zvýšenie zamestnateľnosti absolventov škôl je na univerzitách potrebné uskutočňovať opatrenia na zlepšovanie úrovne „soft skills“ študentov, pričom existujú viaceré názory významných odborníkov na túto problematiku. Autor Rao, ktorý pôsobí ako tréner, profesor, mentor, výskumný pracovník, konzultant v Indii poukazuje na tieto odporúčania pre zvyšovanie zamestnateľnosti na VŠ ekonomického zamerania:

- poskytovať kariérne poradenstvo a mentoring študentom,
- organizovať pravidelné tréningové programy mäkkých kompetencií,
- sprostredkovať interakciu študentov s podnikateľským prostredím,
- rozvíjať schopnosti na vytváranie vzťahov prostredníctvom spolupráce s absolventmi študijných programov,
- vo výučbe zavádzať metódy, akými sú skupinové diskusie, hranie rolí, prezentácie, hrané rozhovory, simulačné metódy, pri ktorých študenti musia riešiť situácie čo najviac sa podobajúce reálnemu životu, pričom sa učia zo svojich chýb. Ďalej sú vhodnými metódami prípadové štúdie, ktoré predstavujú empirické skúmanie zaoberajúce sa súčasným problémom v reálnom kontexte, kde hranice medzi fenoménom a kontextom nie sú úplne evidentné a kde sú používané viaceré zdroje evidencie,
- zaradiť do výučby návod ako si napísať dobrý životopis a uchádzať sa o pracovnú pozíciu.

Kalousková vo svojej štúdii uvádza v súvislosti s očakávaniami zamestnávateľov vo vzťahu ku školskému systému v ČR ako najdôležitejšie opatrenia nasledovné:

- rozšírenie a skvalitnenie praktickej časti výuky na školách,
- zvyšovanie reálnej predstavy o skutočnom pracovnom prostredí,
- intenzívnejšia spolupráca škôl so zamestnávateľskou sférou,
- zintenzívnenie praktickej výuky pod vedením odborníkov,
- vedenie k samostatnej práci, k prichádzaniu nových nápadov,

⁴⁰ Kumar, S., Hsiao, J.K. Engineers Learn “Soft Skills the Hard Way”: Planting a Seed of Leadership in Engineering Classes.” *Leadership Manage. Eng.* 2007. Vol 7, No 1, pp 18–23.

- práca v tímoch,
- zlepšovanie vyjadrovacej schopnosti študentov,
- a zabezpečenie intelektuálneho rozvoja a sociálneho rozvoja študentov.⁴¹

ZÁVER

Zamestnateľnosť je dynamickým pojmom vymedzeným v odbornej literatúre mnohými definíciami, pričom vo všeobecnosti je definovaná ako schopnosť získať a udržať si platené zamestnanie. V súčasnosti do popredia vstupujú faktory zamestnateľnosti, ktoré je možné neustále zlepšovať a súvisia s osobnostnými charakteristikami jednotlivcov, ako sú ľudský kapitál a sociálne charakteristiky. Prierezové zručnosti sa stávajú z pohľadu zamestnávateľov rovnako dôležitými ako odborné špecifické zručnosti, keďže podporujú a zvyšujú zamestnateľnosť jednotlivcov, majú priamy vplyv na individuálny pracovný výkon a podporujú mobilitu a flexibilitu na trhu práce. Zo zahraničných i slovenských výskumov vyplýva, že komunikačné zručnosti vytvárajú základ pre ostatné „soft skills“ požadované trhom práce a bez nich by sa napríklad schopnosť riešiť problémy, manažérske kompetencie, organizovanie a mnohé ďalšie kompetencie stali irelevantné. Keďže vzdelávací systém pôsobí ako významný faktor predurčujúci budúcu uplatniteľnosť absolventov škôl, je vo vzdelávacích inštitúciách potrebné uskutočňovať opatrenia na zlepšovanie úrovne „soft skills“ študentov, rozšírenie a skvalitnenie praktickej časti výuky, sprostredkovanie interakcie študentov s podnikateľským prostredím, zaradenie podnikateľských kurzov do výučby, či organizovanie pravidelných tréningových programov mäkkých kompetencií.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. Andrews, J., Higson, H. Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*. 2010. Vol. 33, No. 4, pp. 411-422.
2. Balcar, J., Homolová, E., Karásek, Z. et al. *Transferability of Skills across Economic Sectors. Role and Importance for Employment at European Level*: 2011. Luxembourg. s. 4. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7124&langId=en> [citované 20. júla 2014]
3. Deloitte Slovensko. *Výsledky 5. prieskumu v oblasti zamestnanosti*: 2012. Dostupné na: http://www.deloitte.com/assets/Dcom-SlovakRepublic/Local%20Assets/Documents/np14/sk_Vysledky_z_prieskumu_5_BSK.pdf [citované 10. júla 2014]
4. Európsky hospodársky a sociálny výbor. *Zamestnateľnosť mladých ľudí – zosúladenie odbornej prípravy s požiadavkami priemyslu v kontexte úsporných opatrení*: 2014. Brusel, s. 8. Dostupné na: <http://www.eesc.europa.eu> [citované 1. septembra 2014]
5. Eurostat. Eurostat metadata:2011. Dostupné na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/I TY_SDDS/EN/lfsi_act_a_esms.htm. [citované 21. augusta 2014]
6. Chalupová, A. Čo očakávajú zamestnávateľia od absolventov. *Hospodárske noviny*. Dostupné na: <http://hn.hnonline.sk/co-ocakavaju-zamestnavatelja-od-absolventov-208688> [citované 25. júla 2014]

⁴¹ Kalousková, P. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru*: 2007. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. s. 33. Dostupné na: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CDIQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.infoabsolvent.cz%2FTemata%2FDownload%3FSoubor%3DPotreby%2520zamestnavatel%2520kvarter%252007.pdf&ei=vcEMVKnJYfBPLiAgAG&usg=AFQjCNElqvIIdCVeozow932dmvBgbpRMrA&sig2=ACb5fmIu_AdTKK_Lcsf6Cw&bvm=bv.74649129,d.ZWU [citované 28. augusta 2014]

7. Kalousková, P. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru*: 2007. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. s. 33. Dostupné na: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0C DIQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.infoabsolvent.cz%2FTemata%2FDownload%3FSoubor%3DPotreby%2520zamestnavatelu%2520kvarter%252007.pdf&ei=vcEMVKn hJYfBPLiAgeAG&usg=AFQjCNElqvIldCVeozow932dmvBgbpRMrA&sig2=ACb5fm lu_AdTKK_Lcsf6Cw&bvm=bv.74649129,d.ZWU [citované 28. augusta 2014]
8. Kumar, S., Hsiao, J.K. Engineers Learn “Soft Skills the Hard Way”: Planting a Seed of Leadership in Engineering Classes.” *Leadership Manage. Eng.* 2007. Vol 7, No 1, pp 18–23.
9. Rao, M. S. *Soft skills. Enhancing Employability. Connecting Campus with Corporate*. New Delhi: I.K.International Publishing House Pvt. Ltd. 2010. s. 12. ISBN 978-93-80578-38-5
10. Rievajová, E. a kol. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava : Ekonóm. 2009. 252 s. ISBN 978-80-225-2878-8
11. Robles, M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today’s Workplace. *Business and Professional Communication Quarterly*. 2012. Vol. 75, No. 4, pp. 453-465
12. Yorke, M., Knight, P.T. *Employability: judging and communicating achievements*. York: Learning and Teaching Support Network. 2004. s. 4.
13. Národná sústava povolání. *Register kompetencií*. Dostupné na: <http://www.sustavapovolani.sk/register-kompetencii/search/vs/21> [citované 8.12.2013].

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Ing. Tímea Kolláriková
 Ekonomická univerzita v Bratislave, NHF
 Katedra sociálneho rozvoja a práce
timea.kollarikova@gmail.com

MARKET TIMING STRATEGIA PRE INVESTOROV

MARKET TIMING STRATEGIE FOR INVESTORS

Marián Adamík

ABSTRAKT

Post brings us to invest in the financial and capital markets, which mainly focuses on the concept of "market timing", or timing the market. Then deals with the associated fundamental and technical analysis, which helps correct timing of investment in order to maximize revenue while minimizing losses.

KEYWORDS: investing, investment, investor, investor type, investment strategy, capital markets, business cycle, market timing

ÚVOD

Investovanie môže slúžiť jednak ako dobrý spôsob uchovania hodnoty kapitálu a taktiež ako zaujímavý spôsob zárobku. Je to činnosť, zameraná na umiestnenie (rozloženie) voľného kapitálu, s cieľom jeho následného zhodnotenia. Najčastejšie ide o nákup cenných papierov, ako sú akcie, dlhopisy, podielové listy a investovanie do nehnuteľnosti, za účelom dosiahnutia zisku po uplynutí určitého časového obdobia. S investovaním sú vždy spojené rizika straty, preto je potrebné analyzovať a rozložiť riziko a následne minimalizovať ho, vyhodnotiť výšku možného výnosu (investičná stratégia) a stanoviť trvanie investičného horizontu.

1 MARKET TIMING

Finančný trh s akciami predstavuje miesto pre tých investorov, ktorí majú záujem svoj voľný kapitál investovať výhodne a na dlhší čas. Kúpou akcií sa priamo stávame spolu tvorcami produktívneho kapitálu ekonomiky a ziskov spoločnosti. Samozrejme, má význam investovať aj pri klesaní cien akcií.

Na jednej strane je investor závislý na akciách, ktoré mu zabezpečujú dlhodobý výnosový potenciál, na druhej strane kolísavý trh a klesajúce ceny akcií, predstavujú pre investorov nemalé problémy. Východisko z tejto klasickej dilemy predstavuje market timing, čiže správne načasovanie investovania na trhu, ktoré berie do úvahy všetky makroekonomické faktory, psychológiu investora a trhu a taktiež transakčné náklady.

Market timing teda predstavuje stratégiu, ktorá sa snaží odhadovať budúce pohyby cien finančných inštrumentov a na základe týchto odhadov určovať nákupné a predajné rozhodnutia. Taktiež predstavuje prostriedok na zníženie rizika v portfóliu.

Často sa stretávame s veľkým množstvom článkov, ktoré tvrdia, že nemá zmysel pokúšať sa o časovanie trhu, pretože stačí nebyť na trhu 14 najlepších dní z histórie a výkonnosť nášho portfólia by mohla byť úplne mizivá. Tieto články však zabúdajú spomenúť istú dôležitú skutočnosť. Tieto výkonnostne najlepšie dni v histórii sú v časoch, keď sú trhy veľmi nestále a v rovnakých časoch sa vyskytujú aj tie výkonnostne najhoršie dni.

Tak si skúsme položiť otázku. Čo ak sa skúsime pozerieť na časovanie trhu ako na ochranný nástroj a nie ako na nástroj slúžiaci na zvýšenie výkonnosti portfólia? V tom prípade zistíme, že časovanie trhu by sa malo sústrediť hlavne na to, ako sa vyhnúť 14 najhorším dňom a ochrániť portfólio počas medvedích trhov. Obdobie medvedí trhov (bear market) označuje obdobie, počas ktorého vládne na trhu klesajúci trend a ceny akcií padajú. Najlepšie aj najhoršie dni sú zvyčajne časovo blízko seba počas medvedích trhov kedy volatilita na trhoch ide do neba. Je niekoľko spôsobov ako tieto medvedie trhy predvídať a technický indikátor priemeru je na to vhodný a patrí medzi jeden z najjednoduchších.

To čo potrebujeme počas nepriazne na trhoch urobiť je presunúť naše finančné prostriedky do bezpečnejších inštrumentov. To síce zníži celkovú výkonnosť portfólia ale súčasne zníži riziko. A riziko klesne výraznejšie ako naša výkonnosť, a to je to čo je v tomto prípade dôležité. Správne načasovanie trhu je teda užitočný nástroj, ktorý sa dá použiť pri formovaní portfólia.

Pri stratégií market timingu je dôležité časovanie prevrstvenia. Väčší priestor sa prenecháva dlhodobému timingu, ktorý je oveľa efektívnejší ako krátkodobý. Efektívne je zotrvanie vkladu do akcie minimálne na mesiace a v niektorých prípadoch aj niekoľko rokov.

Táto stratégia načasovania trhu spočíva v správnom odhadnutí budúceho vývoja trhu a ekonomických podmienok vyplývajúcich z technickej alebo fundamentálnej analýzy. Je to stratégia založená skôr na jednotlivých vyhladkach trhu ako na jednotlivých aktívach.

Fundamentálna analýza

Fundamentálna analýza sa snaží predpovedať aké faktory pôsobia a ovplyvňujú kurzy jednotlivých akcií. Postup vytvorenia prognózy sa uskutočňuje v troch nasledujúcich krokoch:

- globálna analýza – skúma predovšetkým celkovú hospodársku situáciu,
- odvetvová analýza – skúma jednotlivé odvetvia a ich vývoj,
- analýza konkrétnej akcie – skúma do hĺbky konkrétne firmy a vnútornú hodnotu ich akcií.

Pri **globálnej analýze** makroekonomicky posudzujeme faktory ako inflácia, nezamestnanosť, hrubý domáci produkt, pohyby úrokových sadzieb a obchodná bilancia (export-import). Ďalej je tu vplyv vládnej politiky - spotreba a dane, vplyv ekonomických a politických šokov a tiež medzinárodný pohyb kapitálu v rámci svetových trhov. Pri dennom obchodovaní (daytrading) môže hýbať trhom každá správa ohľadom makroekonomiky. Pri komplexnejšom pohľade si treba uvedomiť, že najdôležitejšie sú:

- zisky spoločností (corporate earnings), ktoré sú základom tvorby HDP (GDP),
- inflácia (inflation), inflácia ako ukazovateľ rastu cien a znakom oslabovania ekonomiky,
- úrokové miery (interest rates), ich rast zvyšuje náklady a oslabuje ekonomiku.

Pri vysokej úrokovej miere začínajú investori predávať akcie a investovať do bezpečnejších dlhopisov čo má za následok klesanie ceny akcií. Treba si zapamätať, že ceny akcií rastú, keď rastú zisky spoločností, že ceny akcií klesajú, keď rastie inflácia, a nakoniec, že ceny akcií klesajú, keď rastú úrokové miery. To sú tri najpodstatnejšie faktory, ktoré ovplyvňujú akciový trh.

Pri odvetvovej analýze posudzujeme jednotlivé odvetvia a sektory. Robíme to hlavne v spojitosti s fázou ekonomického cyklu. V jednotlivých odvetviach sa zisťuje najmä nákladovosť výroby, miera zisku, exportné schopnosti, inovačné a technologické očakávania ich vplyv na kurzy akcií.

Hlavným zámerom analýzy firmy je stanoviť skutočnú hodnotu akcie a porovnať ju s trhovou cenou. Vychádzame z predpokladu, že cena na trhu (kurz) osciluje okolo vnútornej hodnoty. Ak je trhovú cenu akcie nižšia - ide o podhodnotenú akciu, ak je vyššia - ide o nadhodnotenú akciu. Logicky teda očakávame, že podhodnotenú akciu majú tendenciu stúpať na cenu a nadhodnotenú zase opačne - klesať. Stanovenie objektívnej vnútornej hodnoty (value) nie je ľahké a nie vždy sa ju podarí analytikom určiť správne. Pri analýze sa používajú rôzne metódy, ktoré sa zameriavajú na zisk, rast, dividendy, cash flow, aktíva, dlhy, rôzne historické pomery hodnôt a pod.

Pri fundamentálnej analýze rozlišujeme viaceré typy investorov:

Konzervatívny investor - je ochotný podstúpiť len nízke alebo veľmi nízke riziko. Dosahuje len priemerné trhové výnosy, ale prináša veľkú istotu. Tu patria hlavne long term investori v štýle „buy and hold“, (kúp a drž), ktorí vyhľadávajú vysoko bezpečné a osvedčené akcie s výplatom stabilných dividend. Dosahujú ročne cca 10%.

Vyvážený investor - je tiež ochotný podstúpiť len nízke riziko, ale chce dosiahnuť nadpriemerné výnosy. Vyhľadáva spoľahlivé firmy, najmä také ktoré sú podhodnotenú, nadpriemerne rastové, či viac ziskové - aby návratnosť jeho investícií bola oveľa väčšia ako inflácia a dlhodobé úrokové miery. Má tiež rád istotu, ale táto nemusí byť taká vysoká akú poskytujú klasické blue chips, či income stocks. Tu patria šikovní investori, ktorí veľmi pozorne sledujú svoje investície a sú ochotní robiť zásahy do svojich portfólií podľa situácie vo firmách, v odvetví, či na trhu. Ich ročná výkonnosť býva priemerne do 20%.

Rastový investor - je ochotný podstúpiť aj veľké riziko a znášať neistotu pre dosiahnutie mimoriadne nadpriemerných výnosov. Vyhľadáva hlavne extrémne rastové spoločnosti a tituly pútajúce na seba pozornosť (momentum). Tu patria najmä aktívni obchodníci využívajúci rôzne metódy a formy, ktorých cieľom je hlavne rýchly, ale aj špekulatívny zisk. Načasovanie (timing) rozhodnutí hrá podstatnú úlohu pri tomto type investora. Výkonnosť je rôzna v závislosti od odbornosti a skúsenosti obchodníka, v priemere však ide o desiatky až stovky % ročne.

Gambler (hazardér) - Nezaujíma ho riziko, ani istota. Jediný cieľ je dosiahnuť obrovské zisky. Kупuje často impulzívne - na základe fám a tipov, fascinuje ho cenová aktivita a volatilita. Často podlieha davu. Fundamenty a bezpečnosť akcií sú u neho bezpredmetné. Jeho úspech, či neúspech je založený len na správnom načasovaní nákupu, či predaja a často rozhoduje len náhoda. Krátkodobo môže dosiahnuť mimoriadne zisky, ale dlhodobo býva neúspešný.

Pri fundamentálnom rozbere jednotlivých firiem sa každý dobrý investor sústreďí predovšetkým na zisk, rast a podhodnotenosť. Každý jeden z týchto parametrov je už sám o sebe určitým garantom budúceho vzostupu ceny akcie.

Zisk

Zisk je najspoločnejší spôsob ako hodnotiť zisky firiem je pozrieť sa na P/E koeficienty.

P/E ratio je pomer trhovej ceny akcie k čistému zisku (zisku po zdanení) na 1 akciu za dané obdobie.

$$P/E \text{ ratio} = \frac{\text{trhova cena akcie}}{\text{cisty zisk na akciu}}$$

Tento koeficient nám ukazuje ako veľa zaplatíme za každú jednu peňažnú jednotku zisku. Čím vyššie je P/E, tým drahšia je akcia. Avšak musím poukázať na fakt, že tento koeficient vypovedá o minulosti firmy. Je to síce lepšie ako žiadna informácia, ale trh sa nehýbe podľa minulosti. Hýbe sa podľa toho, čo sa očakáva v budúcnosti!

Rast

Keď hovorím o raste, máme na mysli medziročný rast ziskov vyjadrený v percentách. Každá firma musí rásť, aby zostala nažive. Dane, inflácia a spotreba ničí bohatstvo firmy presne tak isto ako naše vlastné. Ak by firma nerástla dosť intenzívne a nebránila sa voči týmto „nepriateľom“, skôr, či neskôr by zanikla. Ak chceme byť úspešní investori, mali by sme investovať len do akcií, ktorých rast ziskov bude minimálne rovnaký, alebo väčší ako predpokladaná suma úrokovej miery a inflácie.

Podhodnotenosť

Tento parameter môžeme definovať ako stav, kedy je trhovú hodnotu akcie (price) menšia ako jej vnútorná hodnota (value). Čím väčší je tento rozdiel, tým väčšie je presvedčenie, že skôr, či neskôr bude cena akcie stúpať smerom k objektívnej hodnote. Často sa také akcie považujú aj za bezpečnejšie.

Pre stanovenie vnútornej hodnoty sa používajú rôzne metódy. Je na každom investorovi, aby sa sám rozhodol, ktoré považuje za správne a objektívne.

V súvislosti s fundamentálnou analýzou je potrebné spomenúť ešte pojem bezpečnosť

Bezpečnosť

Pri obchodovaní sa musí brať do úvahy aj faktor rizika. Je dôležitý do tej miery, do akej sú pre nás dôležité aj straty. A práve kvôli predchádzaniu stratám si musíme uvedomiť, čo bezpečnosť akcie znamená a s čím súvisí. Bezpečnosť súvisí hlavne s veľkosťou, ziskovosťou a historickou stabilitou firmy. Všeobecne platí, že väčšie firmy sú aj oveľa bezpečnejšie. Ale pozor, neznamená to, že najväčší = najbezpečnejší. Veľmi veľké firmy často strácajú flexibilitu a agresivitu, čo sa môže prejaviť hlavne v horších časoch. Pri ziskovosti odporúčam posudzovať stálosť a predpovedateľnosť výkonnosti. Najväčšie riziko, ktoré investori podstupujú je cenový pokles ak firma pri zverejnení ziskov nesplní očakávania analytikov. Riziko môžu spôsobiť aj neúmerne veľké dlhy.

Pri výbere jednotlivých akcií investor zvažuje **riziko investície**. Riziko investície sa posudzuje aj cez **beta koeficient**, ktorý meria nestálosť akcií vo vzťahu ku akciovému trhu.

Beta-koefficient S&P 500 je hodnota 1. Každá akcia, ktorá je nestálejšia ako celkový trh má teda beta koefficient vyšší ako 1. Ak je beta-koefficient nižší než 1, cenný papier je považovaný za stálejší, teda menej riskantný. Konzervatívni investori teda investujú do akcií s nízkymi beta-koefficientami, zatiaľ čo investori obľubujúci riziko vyhľadávajú akcie s vysokým beta-koefficientom.

Technická analýza

Technická analýza je spôsob analýzy aktív (akcií.) s cieľom predikcie budúceho vývoja ich cien prostredníctvom rôznych technických metód. Analytik sa nezameriava na fundamentálne údaje (napr. predpoveď počasia pre komodity, stav zásob, P/E ratio, predpokladané zvýšenie / zníženie výnosov podniku atď.), ale svoju pozornosť sústreďuje takmer výlučne na cenový graf, jeho tvar a rôzne indikátory odvodené z cien podkladového aktíva a tiež objemu uskutočnených obchodov. Vychádza pri tom z myšlienky, že všetky informácie, ktoré by mohli mať vplyv na budúci vývoj ceny akcií, sa v danom grafe už prejavili, keďže mnoho ľudí malo tieto informácie oveľa skôr, ako prenikli na trh. Takéto informácie, ktoré môžu významne vplývať na cenu, majú pred väčšinou obchodníkov k dispozícii napr. meteorológovia, manažéri podnikov, politici atď. Ich reakcia (nákup alebo predaj aktíva) sa v danom grafe odrazila a včasným zachytením takéhoto signálu, je možné maximalizovať zisk technického obchodníka.

Pri technickej analýze skúmajú analytici dve základné časti. Sú to:

- grafy
- indikátory

Grafy daného aktíva, predznačujú pravdepodobný budúci vývoj ceny – jej vzrast alebo pokles. Nie sú 100%-né, avšak zvyšujú pravdepodobnosť, že po vytvorení konkrétneho grafu bude buď cena pokračovať vo svojom trende, alebo naopak, predznačuje, že sa trend zmení na opačný. Medzi dôležité zobrazenia v grafe patria napr.: hlava a ramená, obrátená hlava a ramená, dvojité vrchol, dvojité dno, trojuholníkové formácie, okrúhly vrchol, okrúhle dno, supporty (podpora), rezistencie (odpor), trendové čiary, kanály atď.

Indikátory sú rôzne vzorce, ktorých výpočtom dostávame informácie najmä o tom, že je niektoré aktívum prekúpené (príliš rýchly vzrast ceny a tá preto, s veľkou pravdepodobnosťou, bude korigovaná smerom dole) alebo prepredané. Taktiež nám poskytujú informácie o tom, že cena zmenila /čoskoro pravdepodobne zmení/ smer a môže to byť začiatok nového silného trendu – vzrastu alebo poklesu. Technické indikátory je možné zobraziť graficky a majú väčšinou podobu krivky oscilujúcej okolo nulovej hodnoty. Medzi najpoužívannejšie indikátory v súčasnosti patria: Momentum, MACD (Moving average convergence divergence), RSI (Relative strength index), SSTO (Slow stochastic oscillator), ADX (Average directional index), CCI (Commodity channel index).

Otázka, či technická analýza skutočne funguje alebo ide len o „šarlatánstvo“, sa v podstate rieši dodnes. Mnohí jej odporcovia (najmä zástancovia fundamentálnej analýzy) tvrdia, že je to len skvelý spôsob, ako vysvetliť minulý vývoj cien, no dáva nejednoznačné (resp. mnohohznačné) závery pre ich budúci vývoj.

ZÁVER

Fundamentálna analýza je mocná zbraň. Umožní nám vyhrať mnoho súbojov, keď jej budeme rozumieť a správne ju používať. Pomôže nám vybrať tie pravé akcie a urobiť správne rozhodnutia v tom správnom čase. Všetko, čo potrebujeme sú spoľahlivé dáta, informácie a výpočty. A tie správne odpovede na správne položené otázky. Ide hlavne o načasovanie v súlade s hospodárskym cyklom a postavením odvetvia, ale aj o načasovanie pri krátkodobých investíciách. Akokoľvek lukratívne sú fundamenty, naším poslaním je produkovať zisky a eliminovať straty. A klesajúca akcia, to sú straty. Aj keď investujeme na dlhšiu dobu, radšej počkajme, kým začne cena akcie stúpať a potvrdí sa rastový trend a až potom kupujme. Pri investovaní do akcií je ale potrebné brať do úvahy nielen fundamentálnu analýzu ale aj technickú analýzu, pričom je potrebné ju rešpektovať aspoň do tej miery, že sa pozrieme na graf vývoja ceny, prípadne objemov. Správne načasovanie je podľa mňa predpokladom až kritickým bodom nášho úspechu. Keby sme ovládali umenie, kedy kúpiť a kedy predáť nepotrebovali by sme už žiadne iné analýzy. Zarábali by sme na všetkom a nepoznali by sme straty.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. CHOVANCOVÁ, B. a kol.: Finančný trh: nástroje, transakcie, inštitúcie. Iura Edition. Bratislava. 2006. 611 s. ISBN 80-8078-089-7
2. JÍLEK, J.: Finanční trhy a investování. Grada 2008. 648 s. ISBN: 978-80-247-1653-4
3. KOHOUT, P.: Investiční strategie pro třetí tisíciletí. Grada publishing. Praha. 2010. 296 s. ISBN 978-80-247-3315-9
4. REITMEISTER Steve. : 3 Strategies to Profit this Earnings Season. 2009
5. RICHARD C. Marston: Portfolio Design: A Modern Approach to Asset Allocation, Hardcover 2011, 368 s. ISBN: 978-0-470-93123-3, Hardcover
6. STANYER Peter.: Guide To Investment Strategy: How to understand markets, risk, rewards and behaviour. 2010 ISBN 978-1576603420
7. VESELÁ, J.: Investování na kapitálových trzích, ASPI, Praha, 2007. 703 s. ISBN 978-80-7357-297-6
8. VOCÍLKA Aleš.: Jste dokonale racionální investor? 2007

Internetové zdroje

http://sk.wikipedia.org/wiki/P/E_ratio

<http://www.traders.cz>

<http://www.akcieatrhy.cz/cz/obchodni-strategie>

<http://topdown-investor.blogspot.com/2010/09/casovanie-trhu-market-timing.html>

<http://referaty-seminarky.sk/investicne-strategie/>

<http://www.euroekonom.sk/poradna/ekonomicky-slovník/?q=investovanie>

<http://www.euroekonom.sk/financie/instrumenty-a-nastroje-ft/teoria-portfolia/>

<http://www.euroekonom.sk/financie/investicne-strategie/teoria-portfolia/>

http://burzuj.rmsfinport.sk/portfolio/teoria_portfolio.asp

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA / OV

Marián Adamík, Ing.

Adamik84@gmail.com

SLOVAK REPUBLIC'S HOUSEHOLD TRENDS IN DEVELOPMENT OF ICT

Dagmar Petrušová

Abstract: In current technologically advanced age, the informational and communicational devices and technologies are part of human life. The following article focuses on determining trends in development of informational and communicational technologies in households in Slovak republic with emphasis on utilization of computers and internet. Informational and communicational technologies play irreplaceable role in strengthening innovations, creativity and competitiveness not only in all industrial areas and sectors of services, but they open many new opportunities also for all citizens of SR.

Key words: information and communication technologies, internet, trends of development, digital literacy

INTRODUCTION

We live in information based society and it's not possible to escape this trend. Information based society affects and will affect all public areas, and private areas as well. Computer literacy includes the knowledge of basic concepts and ability to work with PC. To know how to work with a text file, table editor, to handle simple graphical design, to know the principle of connection of the computer to a network, send and receive electronic mail - all these skills can be included into the basic computer knowledge. Nonetheless, basic knowledge of work with PC is necessary.

Internet serves for communication, search, receiving and presenting information. In the past, people couldn't imagine that one day the post and the epistolary service would be almost fully replaced by an electronic form. Today, the advantages of electronic post are listed as its speed, low cost, comfort and a great possibility of storing. Possibility to store big amounts of data and their swift accessibility and simple and comfortable searching make the internet advantageous. In the area of obtaining information there was a progress in comparison to libraries or archives, because many publications are already scanned and available to be looked at in the digital form.

TRENDS OF DEVELOPMENT OF ICT IN HOUSEHOLDS IN SVK

Trends of development of ICT will be interpreted on the basis of trend model for given temporal series. These models have a pattern of linear or logarithmic relationship. There is also a coefficient of determination set together with trend function. This coefficient represents the trend function's determination of the range of variability. If the coefficient's values are close to 1 then it is a strong correlation.

Values from observed event in chronologically organised period are source of obtaining trend and prognosis. Temporal series must meet a condition of comparability of data:

- in time – period of equal time, i.e. equal periods between observation,
- in space – data were acquired in equal spatial regions,

- material comparability.

In terms of period duration during which the values of indicators are observed, the temporal series are long-term, because it is a matter of a season of the year. Trend function can be used to evaluate a quality of prognosis „ex-post“, but also of prognosis „ex-ante“.

In today's informational and technological age, almost every household utilizes not only computer but also the internet. For better illustration of increasing trend the data were used already from the year 2006, which is presented in table 1.

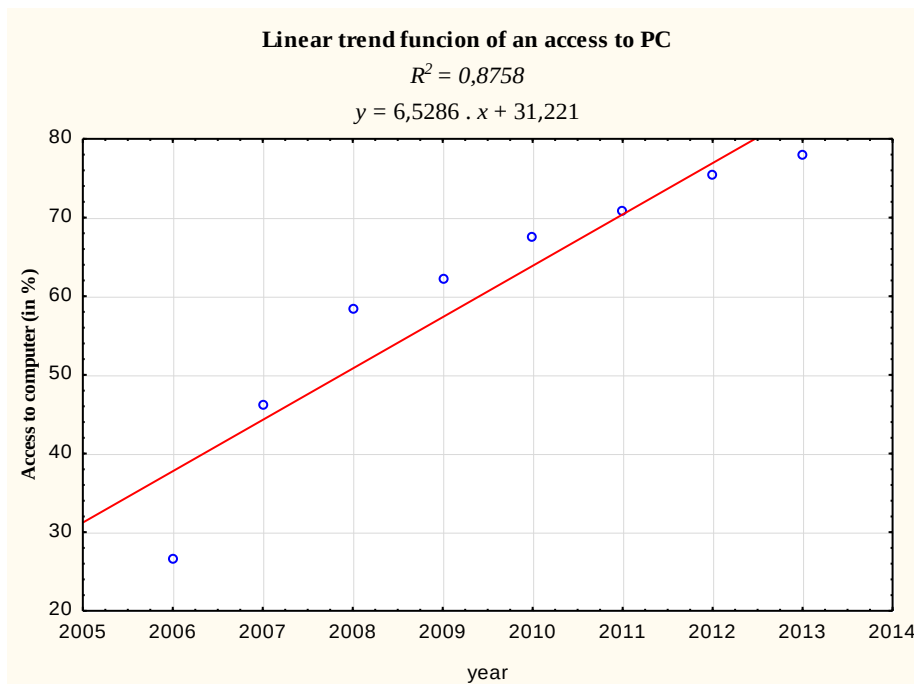
Tab. 1 Access of memebrs of a household to a computer and the internet at home [in %]

	Access to computer	Access to the internet
2006	50.1	26.6
2007	55.4	46.1
2008	63.2	58.3
2009	64	62.2
2010	72.2	67.5
2011	75.4	70.8
2012	78.8	75.4
2013	80.1	77.9

Source: ŠÚ SR, author's original data illustration

On the basis of data from table 1 it's visible that the access of memebrs in a household, whether for personal computer or the internet, has an increasing tendency. The greatest increase in access to a computer was in the year 2008. Another expansion occurred in the year 2010. From this period, more than 70% of Slovak population had access to a computer. The percentage has an ongoing tendency, but the intensity of increase is not high anymore.

Graph 1 Linear trend function of an access to PC



Source: ŠÚ SR, author's original data illustration

On the basis of data in table 1 it is possible to create trend function by a method of the smallest squares. It's form is $y = 4,4262 \cdot x - 47,482$. An input variable x is a natural number, by which the year is replaced and an output variable y is a percentage that determines the access of households to PC. Value 1 was set in 2006, value 2 in 2007, etc. Coefficient of determination has a value 96,71 %, which is a very strong correlation. This way the linear trend function very precisely estimates the increasing trend. In utilizing this correlation the prognosis of further development of the access to computer can be determined.

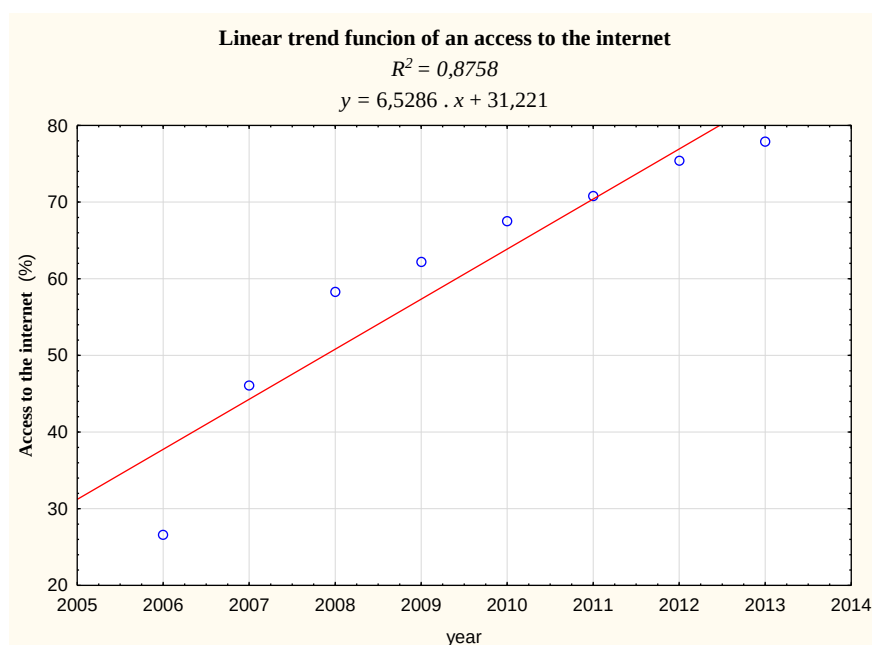
Tab. 2 Prognosis of development of an access to PC (in %)

	2014	2015	2016	2017
Access to PC (in %)	87,37	91,79	96,22	100,64

Source: author's original data illustration

If an input value for trend function „ x “ is inserted in the place of input variable, the percentage of access to PC can be calculated. In 2007, this percentual share is going to have a value above 100. On the basis of this information it is possible to say that every household should have an access to PC in this year already.

Graph 2 Linear trend function of an access to the internet

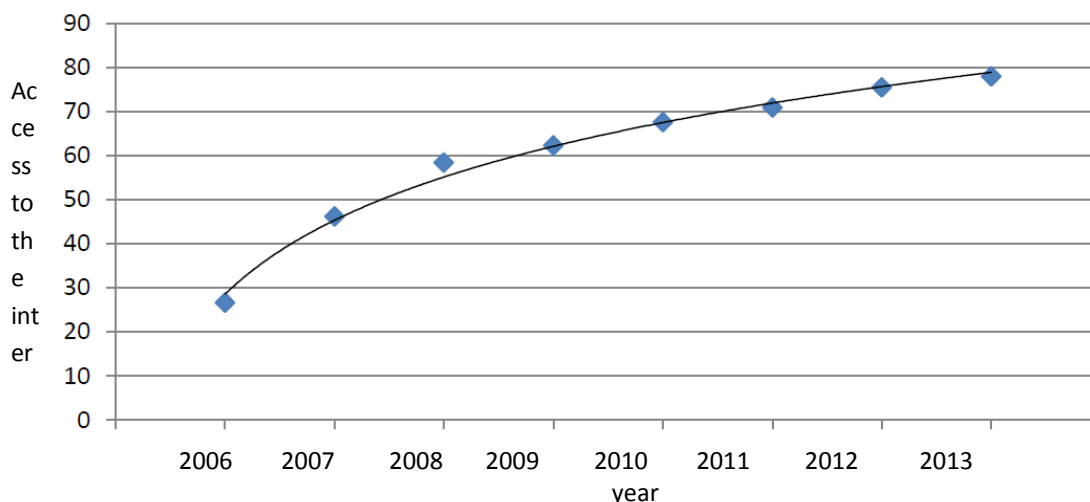


Source: author's original data illustration

Linear trend function has a form $y = 6,5286 \cdot x + 31,221$ is a natural number that represents a year and an output variable y is a percentage that determines the access of households to the internet. Coefficient of determination has a value 87,58 %. In 2006 there were only 26.6% households with the access to the internet. A significant increase was

recorded in 2007. This leap had significant influence on the form of linear trend function and on the coefficient of determination too. In following years, this increasing trend was smoother. In spite of this it can be said that there is a strong correlation and thus the trend function precisely determines the increasing trend.

Graph 3 Logarithmic trend function of an access to the internet



Source: author's original data illustration,

$$y = 24,195 \ln x + 28,528, R^2=0,9919$$

Logarithmic trend function is in form $y = 24,195 \cdot \ln x + 28,528$ is a natural number that represents a year and an output variable y is a percentage that determines the access of households to the internet. Coefficient of determination has a value 99,19 %. From 2006 to 2007 a significant increase in access to the internet was recorded. This increase had significant influence on linear trend function and the coefficient of determination and it is possible to take it into an account better with logarithmic trend function. In following years, this increasing trend was smoother. In relation to the value of the coefficient of determination it can be said that there is a strong correlation and thus the trend function precisely determines the increasing trend.

Tab. 3 Prognosis of development of access to the internet with linear trend [in %]

	2014	2015	2016
Prognosis of development of access to the internet with linear trend [in %]	89,98	96,51	103,04

Source: author's original data illustration

Tab. 4 Prognosis of development of access to the internet with logarithmic trend [in %]

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Prognosis of development of access to the internet with logarithmic	81,69	84,24	86,55	88,65	90,59	92,38	94,05	95,61	97,08	98,46	99,77	101,01

Source: author's original data illustration

On the basis of acquired trend functions there were prognosis of access to the internet established for each household in SR. Utilizing linear trend function it was found out that already in 2016 every household should be equipped with an access to the internet. This trend function was established due to a method of the smallest squares and the coefficient of determination was of a value 87,58 %. For the same input data the logarithmic correlation was established with the coefficient of determination 99,19 %. Prognosis established with this function indicated that every household should be equipped with an access to the internet in 2025. On the basis of value of the coefficient of determination it can be established that the results of prognosis utilizing logarithmic correlation can be considered as more reliable.

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES IF ICT

As all achievements have their disadvantages, there is also a number of advantages. The benefits of ICT could be:

- simple way of communication with people who are several kilometres distant from us,
- fast access to information, without difficult inquiring and visiting archives, research institutions and libraries,
- option of photograph editing, video-recording in home environment,
- distance education through on-line courses, option to consult problems on various discussion forums, sharing one's experience, counselling, references for retailers, experience with products, discussion about quality.

There are also risks involved in using the ICT, e.g.:

- greater knowledge acquired by children than by adults,
- growing illness of population related to excessive computer use (obesity, cardiovascular illness, disorders related to musculature, orthopaedic illness of spine, unhealthy lifestyle..),
- increased communication through social networks, reduction of personal communication and the need to socialise and meet people and consequentially lowered empathy and quality of social behaviour,
- disproportionate disclosure of privacy by disclosing personal photographs,
- decreased ability of verbal expression (concise expression, decreased ability to communicate in sentences and impoverishment of language and problems of students in writing essays, decreased ability to comprehend and interpret poetry),
- pretending different identity, which is not possible to discover by communication,
- addiction of children to games.

CONCLUSION

Digital literacy is one of the key assumptions of successful transformation to information based society. It is a readiness of large masses of population to utilization of modern information and communication technologies. From the year 2006 a significant increase in utilization of computers and the internet was recorded and there is still growing trend to it, but already with lower intensity. It can be postulated that those who

wanted the computer have already bought it. The analogy can be seen in the access to the internet.

If the years 2013 and 2011 are compared, significant progress was recorded mostly in „digitally poorer“ social environment. The digitally poorer ones were considered to be part of middle and older generation, with lower education, retired population, people with low qualification, households with low income, population in small municipalities and those who stood on the edge of „digital abyss“. In the years 2007 to 2011 there was a stagnation in this area but recently the positive trend prevails. There was an increase in total share of digitally literate – those who possess at least elementary personal experience in utilisation of the modern ICT.

On the other hand there was an improvement of digital aptitude and ability, Significant improvement was noted in the area of hardware knowledge, where belongs the ability to work with mobile computers, tablets, smartphones, work with scanners, media recording, peripheral devices installation or connecting of a computer to the internet. During software handling there was the most significant increase noted in its installation and in utilisation of PC functions. There was an improvement also in work with internet browser, table processor, and also with database programs. The improvement was also to be seen in work with information and services as internet banking and e-shopping. Increase in utilizing social networks and internet calling is also significant.

Behaviour in cyberspace might be indicated more as risky then safe. Users have personal experience with viruses, spam, personal data misuse, e-mail and webpage frauds or hacking into computer networks and systems.

Digital literacy is an ability to understand information a its use in various formats from various sources which are presented through the ICT technologies. It is one of the absolute priorities of EU. The development of digital literacy itself does not guarantee new quality of life, equalization in political, social or economical differences or problems. It is necessary to question ends and means of exploiting the digital literacy.

Increasing of digital literacy might bring some social effects into their virtual form. These effects in so called „digital format“ could acquire different content, form or influence. Adult population in Slovakia link their utilization of the ICT to the employment only. Younger generations use ICT only for entertainment. One of the main reasons for increasing the digital literacy could be the communication with institutions and public offices. Digital illiteracy decreases chances for quality of education, for attractive, i.e. more difficult and thus better paid employment and specialization and for property acquisition or higher social status.

LITERATURE

1. VELŠIC, M.: *Digitálna gramotnosť na Slovensku 2007*. Správa z výskumu. Inštitút pre verejné otázky. Bratislava 2007. ISBN 978-80-88935-98-8.
2. VELŠIC, M.: *Digitálna gramotnosť na Slovensku 2011*. Správa z výskumu. Inštitút pre verejné otázky. Bratislava 2011. ISBN 978-80-89345-33-5.
3. VELŠIC, M.: *Digitálna gramotnosť na Slovensku 2013*. Správa z výskumu. Inštitút pre verejné otázky. Bratislava 2013. ISBN 978-80-89345-40-3.
4. LUTTMERDINGOVÁ, J. - ŽELONKOVÁ, V.: *Využívanie informačných a komunikačných technológií v SR*. Štatistický úrad Slovenskej republiky. Bratislava 2013. ISBN 978-80-8121-154-6.
5. VLAČUHA, R. – KOTLÁR, J. - ŽELONKOVÁ, V.: *Prieskum o využívaní IKT v domácnostiach za 1. štvrtrok 2012*. Štatistický úrad Slovenskej republiky, odbor sociálnych štatistík a demografie. Bratislava 2012. ISBN 978-80-8121-152-2.

6. VLAČUHA, R. a kol.: *Prieskum o využívaní IKT v domácnostiach za 1. štvrťrok 2013*. Štatistický úrad Slovenskej republiky, odbor sociálnych štatistík a demografie. Bratislava 2013. ISBN 978-80-8121-156-3.
7. VELŠIC, M.: *Digitálna gramotnosť na Slovensku*. Správa z výskumu. Inštitút pre verejné otázky. Bratislava 2005.
8. VELŠIC, M.: *Digitálna gramotnosť na Slovensku 2009*. Prezentácia z výskumu. Inštitút pre verejné otázky. Bratislava 2009.
9. JUHAŠČÍKOVÁ, I. - ŠKAPIK, P. – ŠTUKOVSKÁ, Z.: *Obyvateľstvo podľa počítačových znalostí*. Základné údaje zo Sčítania obyvateľov, domov a bytov 2011. Sekcia sociálnych štatistík a demografie Bratislava 2012. ISBN 978-80-8121-217-8.
10. PÓLYA, A.: *Informatika v 21.storočí*. 1.vydanie.Vydavateľstvo EKONÓM. Bratislava 2011. ISBN 978-80-225-3285-3.
11. ŽÁK, Š.: *Informačné a komunikačné technológie v marketingovom výskume*. Daniel NETRI. Bratislava 2008. ISBN 978-80-969567-5-3.
12. SIVÝ, V.: *Základy informačných technológií*. Ústav digitálnych kompetencií Prešovskej univerzity v Prešove. Prešov 2006. ISBN 80-8068-530-4.
13. História internetu . 2014. In: <http://internet.web2001.cz/historia.html>
14. Charakteristika internetu. 2014. In.: <http://internet.web2001.cz/charakteristika.html>
15. Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2011. 2014. In.: <http://portal.statistics.sk/files/ev-obyvatelstvo-podla-pc-v1.pdf> .

Contact:

Ing., RNDr. Dagmar Petrušová, PhD.

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne

Študentská 3

911 50 Trenčín

Slovenská republika

TRADIČNÉ UKAZOVATELE FINANČNEJ VÝKONNOSTI PODNIKOV

TRADITIONAL MEASURES OF FINANCIAL PERFORMANCE OF COMPANIES

Kristína Jančovičová Bognárová

Abstract

The choice of financial performance measures is one of the most critical challenges facing organizations. Performance measurement systems play a key role in developing strategic plans, evaluating the achievement of organizational objectives, and rewarding managers. The measurement of financial performance in terms of accounting-based ratios has been viewed as inadequate, as firms began focusing on shareholder value as the primary long-term objective of the organization. In this paper the traditional measures of financial performance are discussed, by focusing on their theoretical basis, fundamentals, main attributes and calculation.

Keywords: profit, rentability, return on assets, return on capital, return on investment, earnings per share.

ÚVOD

V diskusii o rôznych ukazovateľoch finančnej výkonnosti sa často stretávame s označením „tradičné“ a „moderné“. Niekedy takéto označenie môže byť zavádzajúce v tom zmysle, že tradičné sa rovná zastaralé, nevyhovujúce a moderné znamená prínosné, doporučené. Moderné ukazovatele totiž vychádzajú práve z tých tradičných a obsahujú určité modifikácie, ktoré z nich robia nové, moderné ukazovatele. Pričom nie vždy je naplnená požiadavka, že by označenie moderné prinášalo so sebou aj nový obsah.

Cieľom tohto príspevku je poskytnúť prehľad o tradičných ukazovateľoch finančnej výkonnosti podnikov, o možnostiach ich využitia, o ich výhodách i nevýhodách. Tradičné ukazovatele sú založené na výsledku hospodárenia a patria medzi najrozšírenejšie a najobľúbenejšie varianty merania finančnej výkonnosti.

1 UKAZOVATELE ZISKU

Výsledok hospodárenia poskytuje informácie o tom, o koľko prevyšujú dosiahnuté výnosy vynaložené náklady za určité časové obdobie. Charakteristickým znakom týchto ukazovateľov je, že sa orientujú na výkonnosť v zreteľne ohraničenom časovom období a zachytávajú výkonnosť súvisiacu s činnosťou, ktorá sa uskutočnila v danom období. Medzi najznámejšie a najbežnejšie ukazovatele založené na výsledku hospodárenia patria:

- výsledok hospodárenia v absolútnom vyjadrení (účtovný zisk alebo strata)
- výsledok hospodárenia na jednu akciu (zisk na akciu, Earnings per Share, EPS)
- výsledok hospodárenia v pomere k výnosom alebo nákladom (rentabilita výnosov či nákladov)
- výsledok hospodárenia v pomere k aktívam alebo kapitálu (rentabilita aktív či kapitálu).

1.1 Úrovně výsledku hospodárení a ich vzájomný vzťah

Rozoznávame tieto úrovne hospodárskeho výsledku v absolútnom vyjadrení:

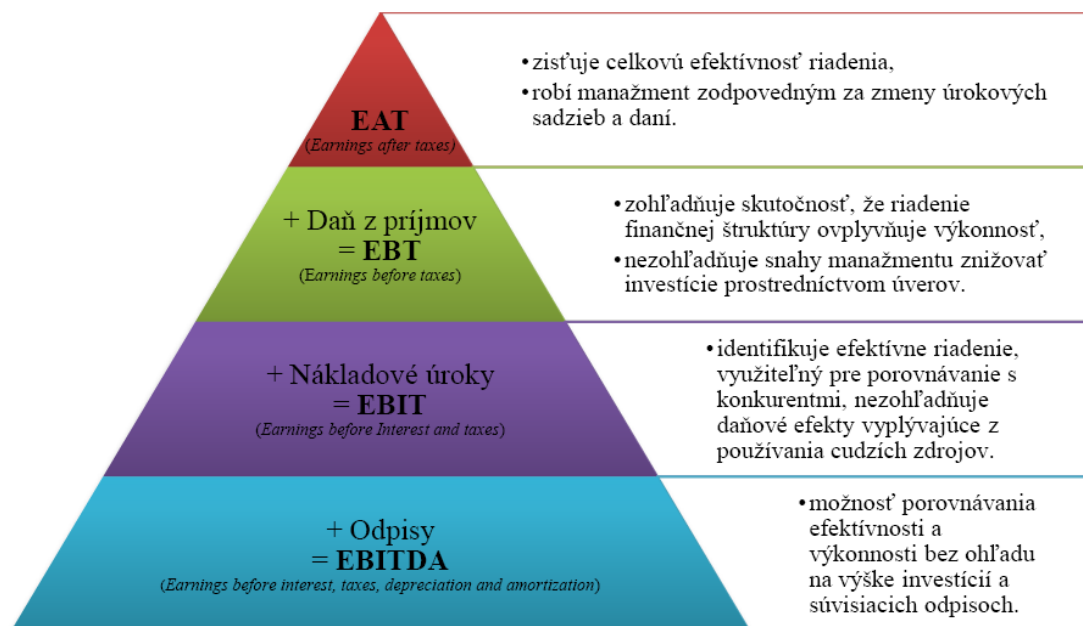
1. výsledok hospodárenia po zdanení (Earnings After Taxes, EAT) – čistý zisk – z hľadiska vlastníka najdôležitejšia kategória, určená k rozdeleniu. Spôsob rozdelenia má veľký vplyv na budúci vývoj hodnoty podniku a na mieru uspokojenia vlastníkov,
2. výsledok hospodárenia pred zdanením (Earnings Before Taxes, EBT) – zisk pred zdanením – zahrňuje daň z príjmov za bežnú a mimoriadnu činnosť. Je vhodný pre porovnanie výkonnosti medzi jednotlivými obdobiami a krajinami, pretože abstrahuje od miery národného zdaňovania podnikov,
3. výsledok hospodárenia pred úrokmi a zdanením (Earnings Before Interests and Taxes, EBIT) – zisk pred úrokmi a zdanením – meria prevádzkovú výkonnosť podniku a nie je ovplyvňovaný spôsobom financovania a veľkosťou daní,
4. výsledok hospodárenia pred úrokmi, zdanením a odpismi (Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization, EBITDA) – zisk pred úrokmi, zdanením a odpisovaním – je nezávislý od použitej metódy odpisovania a v zjednodušenej podobe predstavuje ukazovateľ cash-flow.

Pre jednotlivé úrovne zisku platí nasledovný vzťah:

$$\begin{aligned}\text{Čistý zisk} &= \text{výsledok hospodárenia za účtovné obdobie} \\ &+ \text{daň z príjmu za bežnú činnosť} \\ &+ \text{daň z príjmu za mimoriadnu činnosť} \\ &= \text{Zisk pred zdanením} \\ &+ \text{nákladové úroky} \\ &= \text{Zisk pred úrokmi a zdanením} \\ &+ \text{odpisy} \\ &= \text{Zisk pred úrokmi, zdanením a odpismi}\end{aligned}$$

S c h é m a 1

Výhody a nevýhody najpoužívanějších druhov výsledku hospodárenia



Zdroj: spracované podľa Sedláček, J. - Úradníček, V. - Ficsová, I. 2002. Finančno-ekonomická analýza - praktikum. Banská Bystrica: OZ Financ. 2002, s. 90.

Zisk na jednu akciu (EPS) udáva podiel čistého zisku podniku na jednu kmeňovú akciu, informuje teda o tom, aká výška zisku pripadá na jednu kmeňovú akciu. Tento ukazovateľ má svojim obsahom bližšie k výsledku hospodárenia ako k ukazovateľom rentability a slúži skôr na porovnanie výsledku hospodárenia jedného podniku v čase ako na porovnanie podnikov s rôznou veľkosťou kapitálu. Dva podniky môžu vykazovať rovnaký zisk na jednu akciu a pritom mať rôznu rentabilitu vlastného kapitálu z dôvodu odlišnej nominálnej hodnoty akcií alebo ak jeden z nich má aj prioritné akcie.

2 UKAZOVATELE RENTABILITY

Rentabilitu vo všeobecnosti chápeme ako relatívne vyjadrenie výsledkov hospodárenia vo vzťahu k určitému základu. Často je definovaná ako schopnosť podniku dosahovať zisk a zhodnocovať kapitál vložený do výroby. Základným problémom je voľba relevantného výsledku hospodárenia do čitateľa. Mal by byť vybraný s prihliadnutím na menovateľ ukazovateľa podľa toho, na aký účel sa ukazovateľ konštruje.

K ukazovateľom rentability zahrňujeme hlavne tieto ukazovatele:

- a) rentabilita aktív a kapitálu
 - rentabilita celkových aktív (resp. rentabilita celkového kapitálu)
 - rentabilita vlastného kapitálu
 - rentabilita úročeného kapitálu
 - rentabilita dlhodobého investovaného kapitálu
 - rentabilita viazaných aktív

- b) rentabilita tržieb
- c) rentabilita výnosov a nákladov

a) Rentabilita aktív a rentabilita kapitálu predstavujú kvantitatívne pomerové ukazovatele, ktoré dávajú do pomeru vývoj tokovej veličiny (výsledok hospodárenia za určité obdobie) a priemernú výšku stavovej veličiny (aktíva, kapitál) v sledovanom období. Základný vzťah môžeme znázorniť takto:

$$\text{Rentabilita aktív resp. kapitálu} = \frac{\text{Výsledok hospodárenia}}{\text{Aktíva resp. kapitál}}$$

Tieto ukazovatele vyjadrujú, ako efektívne boli využité zdroje podniku. Označujú sa aj ako ukazovatele zhodnotenia aktív a kapitálu alebo ukazovatele efektívnosti určitej činnosti. Ich výhodou oproti absolútnej výške hospodárskeho výsledku je možnosť porovnania výkonnosti rôznych podnikov, ktoré vyžadujú rozdielny objem kapitálu. Treba ale podotýkať, že tieto ukazovatele nedávajú odpoveď na otázku, či výnosnosť podniku je dobrá alebo zlá, ale na otázku, či je lepšia alebo horšia ako výnosnosť v predchádzajúcom období alebo ako výnosnosť porovnateľného podniku.

Rentabilita celkových aktív (ROA) vyjadruje zhodnotenie aktív bez ohľadu na štruktúru zdrojov jeho financovania, a preto by sme pri výpočte mali použiť výsledok hospodárenia na takej úrovni, ktorá tiež nie je ovplyvnená štruktúrou financovania. Túto požiadavku najlepšie spĺňa výsledok hospodárenia pred úrokmi a zdanením (EBIT).

$$ROA = \frac{\text{Zisk pred úrokmi a zdanením}}{\text{Celkové aktíva}}$$

Dôležité je pripomenúť, že podľa tohto vzťahu zvyšovanie ziskovosti tržieb môže ale nemusí viesť k zvýšeniu rentability aktív (napríklad pri súčasnej zmene – znížení obratu aktív, pričom vplyv tohto zníženia je väčší ako vplyv zvýšenia ziskovosti výnosov).

Rentabilita vlastného kapitálu (ROE) vyjadruje efektívnosť skúmanej činnosti z pohľadu vlastníka. Preto by mal byť pre výpočet použitý výsledok hospodárenia ako reziduum pre vlastníka, t.j. výsledok hospodárenia po zdanení (čistý zisk).

$$ROE = \frac{\text{Zisk po zdanení}}{\text{Vlastný kapitál}}$$

Rast rentability vlastného kapitálu môže vyvolať:

- pokles úročenia cudzieho kapitálu
- zlepšenie podnikového výsledku
- nižšia kvóta vlastného kapitálu
- kombinácia predošlých faktorov.

Na druhej strane pokles rentability vlastného kapitálu môže nastať v dôsledku:

- nárastu úročenia cudzieho kapitálu,
- zhoršenia podnikového výsledku,
- kombinácie uvedených faktorov.

Výšku tohto ukazovateľa významne ovplyvňuje miera použitia cudzieho kapitálu. Z dlhodobého hľadiska by sa hodnota ROE mala pohybovať nad výnosnosťou nízkorizikových

aktív napr. štátne dlhopisy, úroky v bankách. V opačnom prípade je pre investora výhodnejšie investovať do týchto aktív a nepodstupovať také vysoké riziko.

Rentabilita úročeného kapitálu rozlišuje zdroje financovania podľa toho, či ich poskytovatelia požadujú odmenu za poskytnutie týchto zdrojov alebo nie. Vychádza z úvahy, že pre zabezpečenie výkonnosti je v prvom rade potrebné zabezpečiť zhodnotenie tých zdrojov, ktoré odmenu vyžadujú, t.j. vlastného kapitálu a úročených záväzkov. Pri výpočte menovateľa sa preto spravidla vychádza z celkovej výšky aktív, od ktorého sa odpočítajú neúročené (spravidla krátkodobé) záväzky.

Rentabilita dlhodobo investovaného kapitálu (ROCE) udáva výnosnosť dlhodobo investovaného kapitálu. Je vhodný hlavne pre medzipodnikové porovnanie.

$$ROCE = \frac{\text{Zisk pred úrokmi a zdanením}}{\text{vlastný kapitál} + \text{dlhodobé záväzky}} \quad \text{alebo}$$

$$ROCE = \frac{\text{Zisk pred úrokmi a zdanením}}{\text{aktíva} - \text{krátkodobé záväzky}} \quad \text{alebo}$$

$$ROCE = \frac{\text{Zisk pred úrokmi a zdanením}}{\text{Neobežný majetok} + \text{pracovný kapitál}}$$

Rentabilita viazaných aktív vychádza z úvahy, že výsledok hospodárenia by sa mal dať do pomeru s takými aktívami, ktoré sú využité (viazané) v činnosti vedúcej k dosiahnutiu výsledku hospodárenia, teda bez aktív, ktoré má podnik v držbe z dôvodu uloženia voľných zdrojov (nevyužívané pozemky, umelecké predmety atď.). Pri výpočte menovateľa sa spravidla vychádza z celkovej výšky aktív, od ktorej sa odpočítajú aktíva nevyužívané pre dosahovanie hospodárskeho výsledku v hodnotenej oblasti (tzv. neoperatívne aktíva).

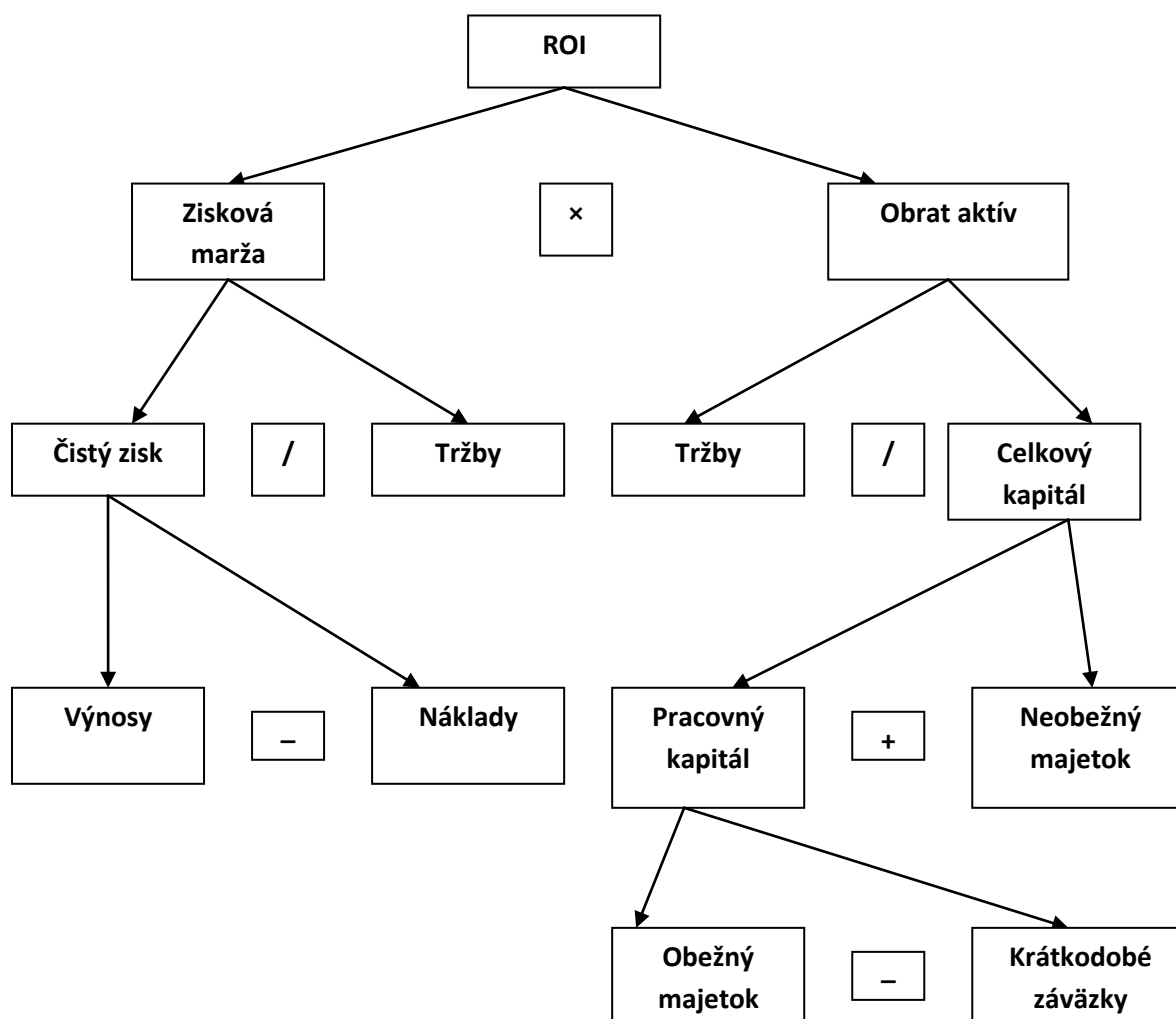
Rentabilita celkového kapitálu⁴² (ROI) konfrontuje výsledok podnikateľskej činnosti s objemom vloženého kapitálu. Dáva informáciu o zhodnotení celkového kapitálu, ktorý podnik využíva na podnikanie. Zhodnotením časti celkového kapitálu, ktorým je vlastný kapitál, je čistý zisk a zhodnotením časti cudzieho kapitálu (požičaného), je úrok, ktorý musí podnik zaplatiť.

$$ROI = \frac{\text{Zisk po zdanení}}{\text{celkový kapitál}} \quad \text{alebo} \quad ROI = \frac{(\text{Zisk po zdanení} + \text{úroky} \times (1 - T))}{\text{Celkový kapitál}}$$

Ukazovateľ ROI bol vyvinutý spoločnosťou DuPont na interné účely, ale neskôr ho veľa podnikov prebralo a používa dodnes na hodnotenie finančnej výkonnosti.

⁴² V zahraničnej literatúre z oblasti merania a hodnotenia výkonnosti podniku sa niekedy pod pojmom *Return on Investment* (ROI) chápajú aj iné meradlá, ako napríklad rentabilita investovaného kapitálu (*Return on Invested Capital*, ROIC), rentabilita celkového vloženého kapitálu (*Return of Capital Employed*, ROCE), rentabilita celkových aktív (*Return on Total Assets*, ROA), ba aj rentabilita vlastného kapitálu (*Return on Equity*, ROE). Preto je veľmi dôležité presne zadať obsah jednotlivých ukazovateľov.

S c h é m a 2: Rozklad ukazovateľa ROI



Zdroj: spracované podľa Johnson, H. T. - Kaplan, S. R. 1991. *Relevance Lost: The Rise and Fall of Management Accounting*. Boston: Harvard Business School Press, 1991.

Ukazovateľ ROI sa používa nielen na hodnotenie výkonnosti podniku ako celku, ale aj na posúdenie výnosnosti jednotlivých investícií resp. investičných príležitostí, čo je vlastne zjednodušenie postupu hodnotenia výkonnosti podniku, keďže podnik sa tiež chápe ako investícia (alebo súbor jednotlivých investícií).

b) Rentabilita tržieb (ROS) vyjadruje schopnosť podniku dosahovať zisk pri danej úrovni tržieb, resp. koľko centov zisku dokáže podnik vyprodukovať z 1 eura tržieb. Pre ukazovateľ ziskovosti tržieb sa používa aj označenie ziskové rozpätie alebo zisková marža.

c) Rentabilita alebo ziskovosť výnosov resp. nákladov dáva do pomeru zisk a výnosy resp. náklady a informuje o tom, ako rýchlo podniku priteká zisk vo vzťahu k toku výnosov alebo nákladov alebo inak povedané, koľko jednotiek zisku sa získava z jednej jednotky výnosu alebo vynaloženého nákladu. To znamená, že základom je toková veličina a ich výpočet vychádza z nasledovného vzťahu:

$$\text{Rentabilita výnosov} = \frac{\text{Zisk}}{\text{Výnosy}}$$

$$\text{Rentabilita nákladov} = \frac{\text{Zisk}}{\text{Náklady}}$$

Ukazovatele ziskovosti výnosov/nákladov sa veľmi nevyužívajú ako syntetické meradlá finančnej výkonnosti podniku ako celku, ale skôr na porovnanie výkonnosti podobných činností alebo útvarov v rámci podniku.

3 VÝHODY A NEVÝHODY TRADIČNÝCH UKAZOVATEĽOV VÝKONNOSTI PODNIKOV

Hlavnou výhodou použitia tradičných ukazovateľov je jednoduchosť výpočtu, vzhľadom na to, že tieto ukazovatele vychádzajú z účtovných informácií. Na druhej strane práve preto, že sa opierajú o účtovné údaje, nie vždy zodpovedajú ekonomickému pohľadu na podnik. Údaje z účtovníctva sú totiž ovplyvňované používanými účtovnými postupmi (metódy odpisovania⁴³, oceňovanie zásob⁴⁴, výdavky na výskum, vývoj a marketing), technikami oceňovania majetku, tvorbou rezerv a opravných položiek, časovým rozlíšením nákladov a výnosov.

Ako nevýhodu ukazovateľov založených na výsledku hospodárenia môžeme vnímať skutočnosť, že niektoré formy dosiahnutého prospechu sa neprejavia vo výsledku hospodárenia, ale ovplyvnia priamo vlastný kapitál spoločnosti, ďalej, že výsledok hospodárenia neodráža vývoj peňažných tokov. Pri hodnotení finančnej výkonnosti na základe výsledku hospodárenia treba mať na zreteli aj to, že predstavuje iba výsledok tých činností, ktoré už v danom období prebiehajú, a preto je informáciou iba o súčasnej výkonnosti a nie o budúcej.

Výsledok hospodárenia neodráža požiadavky majiteľov, keďže výnosy pre majiteľa, ktoré sú nákladom na kapitál, sa nepremietajú do celkovej úrovne účtovných nákladov súvisiacich s podnikaním⁴⁵. Ďalej, ukazovatele založené na výsledku hospodárenia vychádzajú z ocenenia v nominálnych cenách a pre posúdenie skutočnej finančnej výkonnosti by bolo potrebné oceňovať v bežných trhových cenách alebo v súčasnej hodnote budúcich peňažných tokov.

ZÁVER

Ukazovatele založené na výsledku hospodárenia patria medzi najrozšírenejšie ukazovatele finančnej výkonnosti podniku a z toho dôvodu je do určitej miery samozrejmé, že výsledok hospodárenia sa opakovane dostáva do rozsiahlej diskusie o vhodnosti jeho využitia na meranie finančnej výkonnosti podniku.

V príspevku uvedené nedostatky tradičných ukazovateľov finančnej výkonnosti, skutočnosť, že izolované výstupy účtovníctva neposkytujú úplný obraz o hospodárení a finančno-ekonomickej situácii podniku, o jeho silných a slabých stránkach, nebezpečenstvách, trendoch

⁴³ Zrýchlené odpisovanie na začiatku podhodnocuje zisk.

⁴⁴ Pri očakávaní poklesu obstarávacích cien zásob možno pomocou FIFO nadhodnotiť náklady a tým znížiť budúce zisky.

⁴⁵ Premieta sa len časť nákladov, ktorá súvisí s cudzím kapitálom (nákladové úroky).

a celkovej kvalite hospodárenia a tiež orientácia na tzv. hodnotový prístup, hodnotové investovanie, podstatou ktorého je orientácia na tvorbu hodnoty pre akcionárov (angl. shareholder value), viedli k vytvoreniu moderných ukazovateľov finančnej výkonnosti. Práve tieto moderné ukazovatele reprezentujú ekonomický (a nie účtovný) pohľad na podnik a to hlavne tým, že zohľadňujú celkové náklady kapitálu. Napriek tomu sa prikláňame k názoru, že tradičné ukazovatele majú aj naďalej svoje miesto v oblasti merania finančnej výkonnosti podnikov.

LITERATÚRA

1. KISLINGEROVÁ, E. a KOL. 2004. Manažerské finance. Praha: C. H. Beck, 2004, ISBN 0-4522-8473-2.
2. KISLINGEROVÁ, E. - HNILICA, J. 2009. Finanční analýza. Krok za krokem. Praha: C.H. Beck, 2009, ISBN 978-80-7179-713-5.
3. KISLINGEROVÁ, E. 2001. Oceňování podniku. Praha: C.H. Beck, 2001, ISBN 80-7179-529-1.
4. KOTULIČ, R. - KIRÁLY, P. - RAJČÁNIOVÁ, M. 2007. Finančná analýza podniku. Bratislava: Iura edition, 2007, ISBN 978-80-8078-117-0.
5. KRÁČOVIČ, J. - VLACHYNSKÝ, K. 2006. Finančný manažment. Bratislava: Iura Edition, 2006, ISBN 80-8078-042-0.
6. MARR, B. 2004. Business Performance Management: Current State of the Art. Research Report. Cranfield School of Management: Hyperion, 2004. <http://hdl.handle.net/1826/1222>
7. MIKÓCZIOVÁ, J. - POLAVKA, V. - JANČOVIČOVÁ BOGNÁROVÁ, K. 2007. Teória a politika kapitálovej štruktúry podnikateľských subjektov. Zbierka príkladov. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2007, ISBN 978-80-225-2297-7.
8. RAPPAPORT, A. 1999. Shareholder Value: Ein Handbuch für Manager und Investoren. 2. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 1999.
9. SEDLÁČEK, J. - ÚRADNÍČEK, V. - FICZOVÁ, I. 2002. Finančno-ekonomická analýza - I. časť. Praktikum. Banská Bystrica: OZ Financ, 2002, ISBN 80-9687-021-1.
10. SIVÁK, R. - MIKÓCZIOVÁ, J. 2009. Teória a politika kapitálovej štruktúry podnikateľských subjektov. 2. vydanie. Bratislava: Sprint dva, 2009, ISBN 978-80-89393-06-0.
11. SIVÁK, R. - MIKÓCZIOVÁ, J. 2009. Determinanty kapitálovej štruktúry podnikateľských subjektov. In: Studia commercialia Bratislavensia, Bratislava: 2009, roč. 2, č. 8, ISSN 1337-7493.
12. VLACHYNSKÝ, K. A KOL. 2009. Podnikové financie. Bratislava: Iura Edition, 2009, ISBN 979-80-8078-258-0.

KONTAKTNÉ ÚDAJE:

Kristína JANČOVIČOVÁ BOGNÁROVÁ, Ing. Mgr. PhD.
Katedra financií, NHF EU v Bratislave
Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava 5
e-mail: kristina.jancovicova.bognarova@gmail.com