

Ročník 19 – číslo 2 – 2018
Volume 19 – Number 2 - 2018

EKONOMIKA A SPOLOČNOSŤ

Journal of Economics and Social Research

**Vedecký časopis Ekonomickej fakulty
Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici**

*The Scientific Journal of the Faculty of Economics
Matej Bel University Banská Bystrica*



Slovakia



Obsah/Contents

State/ Articles

<i>Barbora Mazúrová, Ján Kollár, Gabriela Nedelová</i> Vybrané súvislosti pracovnej mobility na úrovni NUTS 2 na Slovensku97 <i>The Context of Labor Mobility at NUTS 2 Level in Slovakia</i>

<i>Michal Ištók</i> Príležitosti využívania estónskej holdingovej spoločnosti v medzinárodnom daňovom plánovaní ..109 <i>Opportunities to Use the Estonian Holding Company in International Tax Planning</i>
--

<i>Petra Gundová, Eva Vyletelová</i> Komparácia predikčnej schopnosti metód viacrozmernej diskriminačnej analýzy a logit a probit modelov119 <i>Comparison of Prediction Reliability of Multiple Discriminant Analysis Methods and Logit and Probit Models</i>

<i>Ján Šebo, Daniel Danková</i> Vplyv zavedenia dôchodkového stropu na výšku starobných dôchodkov128 <i>Impact of Retirement Age Fixation on the Level of Pension Benefits in Slovakia</i>
--

<i>Maroš Malíček, Lenka Hájková</i> Logrolling a rozhodnutia v oblasti penzijného zabezpečenia140 <i>Logrolling and Decision in Pension System</i>
--

<i>Natália Letková</i> Vplyv hospodárskych výkyvov na manažérske rozhodovanie149 <i>The Impact of Economic Fluctuations on Managerial Decisionmaking</i>
--

<i>Marián Čvirík</i> Vybrané znaky generácie Y na trhu práce158 <i>Selected Characters of Generation Y on the Labor Market</i>
--

<i>Peter Krištofik, Lea Šlampiaková</i> Vývoj a aktuálne trendy treasury manažmentu166 <i>Development and Current Trends in Treasury Management</i>

Z vedeckého života/ From Scientific Life

Univerzita Mateja Bela sa hlási k hodnotám Magna Charta Universitatum (Vladimír Hiadlovský) <i>Matej Bel University is Proclaiming Magna Charta Universitatum</i>175

Prierezové kompetencie v inteligentných mestách a ich význam pre trh práce – medzinárodná vedecká konferencia (Ľudmila Elexová).....	177
<i>Competences in Smart Cities – the Importance of Transversal Skills on the Labor Market - International Scientific Conference</i>	
Recenzia/ Book Review	
Cestovný ruch osôb so zdravotným postihnutím (Radka Marčeková)	179
<i>Tourism of People with Disabilities</i>	

Vybrané súvislosti pracovnej mobility na úrovni NUTS 2 na Slovensku ***The Context of Labor Mobility at NUTS 2 Level in Slovakia***

Barbora Mazúrová, Ján Kollár, Gabriela Nedelová

Time spent in paid work does not only include time spent at work, but also time spent on commuting to and from work. It turns out that the decision of individuals and households on the allocation of time is predominantly aimed at achieving a subjectively felt balance between time spent at work and out of work, which is largely conditioned by the attitudes, family circumstances and economic choices of the individual or households. For these reasons, it is necessary to consider the determinants of labor mobility. The aim of the scientific state is to quantify the average weekly length of time spent by commuting to and from work in the Slovak Republic at NUTS 2 level and to identify differences in determinants affecting the labor mobility in the surveyed area. Primary data are used as a result of the project VEGA 1/0621/17 "Decision-making Process of Slovak Households about Allocation of Time for Paid and Unpaid Work and Household Strategies' Impact on Selected Areas of the Economic Practice".

Key words: Labor mobility. Time allocation. Commuting. Determinants. Areas of the Slovak Republic.

JEL Classification: J₂₁, J₂₂, J₂₃.

1. Východiská skúmania mobility pracovnej sily

Jednotlivec, vstupujúci na trh práce, disponuje okrem ľudského kapitálu aj časom, ktorý rozdeľuje medzi platenú prácu, neplatenú prácu (starostlivosť o deti, upratovanie, nakupovanie atď.) a voľný čas. Čas strávený v platenej práci nezahŕňa len čas na pracovisku, ale aj čas dochádzania do a zo zamestnania (commuting). Mobilita pracovnej sily má význam z hľadiska alokácie času v domácnostiach v záujme rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom (work-life balance). Mobilita je zároveň jedným z kľúčových faktorov vplývajúcich na pružnosť ponuky práce, na ktorú sa zo strany potrieb trhu práce vyvíja stále väčší tlak. S prihliadnutím na fakt, že každá ekonomika disponuje kapacitami na trhu práce, ktoré sú značne heterogénne, nie je možné, aby sa ekonomicky aktívni jednotlivci dokázali okamžite prispôbovať na rýchlo sa meniace prostredie.

Trh práce sa na Slovensku vyznačuje určitými osobitosťami. Nesúlad medzi dopytom a ponukou práce spôsobuje nerovnováhu, ktorá sa prejavuje od osamostatnenia Slovenskej republiky. S rešpektom k ekonomickej teórii súhlasíme s tým, že vzhľadom na mieru nezamestnanosti by jej hodnota mala byť na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti,

ktorú napr. Kliková a Kotlán (2012) považujú za jeden z indikátorov rovnováhy na trhu práce. Môžeme konštatovať, že v súčasnosti dosahuje miera nezamestnanosti na Slovensku svoje historické minimum a osciluje okolo úrovne prirodzenej miery. Napriek tomu situácia na trhu práce nie je uspokojivá. Chovanculiak (2018) hovorí o dvojtvárnom Slovensku. Na jednej strane sú kraje ako Bratislavský, Trnavský a Trenčiansky, kde je miera nezamestnanosti pod (alebo blízko) 4 %, a môžeme preto konštatovať, že nezamestnanosť v nich nepredstavuje problém a vzniká skôr opačný problém – nedostatok pracovných síl. Na druhej strane v Banskobystrickom, Prešovskom a Košickom kraji je miera nezamestnanosti približne 10 % a viac.

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že západná časť Slovenska sa vyznačuje značnou koncentráciou ekonomických aktivít, čo aj v nadväznosti na polohu hlavného mesta a dopravnú dostupnosť vytvára predpoklady pre expanziu trhu práce v tomto území. Naopak, východná časť Slovenska a niektoré okresy stredného Slovenska sú poznačené aj svojou polohou a nižšou ekonomickou aktivitou. Pretrvávajúce problémy s dlhodobou a štrukturálnou nezamestnanosťou prehlbujú regionálne rozdiely v ekonomike, ktoré majú nielen mikroekonomické dôsledky pre jednotlivca, ale aj makroekonomické efekty pre národnú ekonomiku. Podľa Workieho a Štefánika (2014) sa snaha o elimináciu týchto deformácií trhu práce počas existencie Slovenskej republiky najmä pasívnou politikou trhu práce s využívaním rôznych nástrojov, ukázala ako neuspokojivá a nepriniesla želateľné výsledky. Naďalej ostáva otázne, či a do akej miery je možné opatreniami na trhu práce prispieť k zmierneniu regionálnych rozdielov a nerovnováhy na trhu práce. Kombinácie rôznych opatrení, ktoré sa dosiaľ realizovali, nepriaznivú situáciu uspokojivo neriešia, a aj preto je potrebné venovať danej problematike väčšiu pozornosť.

Aj napriek “priepastným” regionálnym rozdielom v úrovniach zamestnanosti, resp. nezamestnanosti je regionálna mobilita pracovnej sily na Slovensku pomerne nízka a obmedzuje obsadzovanie voľných pracovných miest adekvátnymi uchádzačmi o zamestnanie. Medzi faktory, ktoré bránia mobilitě pracovnej sily patrí nedostatočná dopravná infraštruktúra, vzhľadom na mzdy na Slovensku pomerne nákladné cestovné a ubytovacie náklady, ako aj nedostatočne rozvinutý trh s nájomným bývaním. Situáciu znásobuje nevyhovujúca infraštruktúra a podnikateľské prostredie, ktoré bráni prílevu investícií a tvorbe pracovných miest.

Či a koľko času sú jednotlivci ochotní venovať dochádzaniu do a zo zamestnania ovplyvňujú mnohé faktory, ktoré by mali skúmať a zohľadňovať tvorcovia politiky trhu práce. Napriek tomu, dosiaľ na Slovensku absentujú komplexnejšie analýzy zaoberajúce sa mobilitou pracovnej sily v jej rôznych dimenziách. Michniak (2015) skúma mobilitu pracovnej sily využitím sekundárnych údajov zo sčítania obyvateľov domov a bytov z rokov 2001 a 2011. Z jeho analýzy vyplýva, že aj keď na jednej strane klesá počet obyvateľov dochádzajúcich za prácou, na druhej strane počas tohto desaťročného obdobia sa ochota cestovať do a zo zamestnania (denná mobilita) zväčšila, čo možno hodnotiť pozitívne. Potvrdili sa očakávania, že obyvatelia z východného Slovenska majú tendenciu vo väčšej miere migrovať za prácou mimo územia Slovenska, pričom hlavným motívom je lepšie platená práca.

Domnievame sa, že prieskumy realizované v nadväznosti na uvedenú problematiku do súčasnosti nepredstavujú ucelenejší základ a neposkytujú dostatočné východiská pre tvorcov hospodárskej a verejnej politiky. Z uvedených dôvodov reflektujeme aj na aktuálnu

novelu (s účinnosťou od 1. 6. 2018) Zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. vo vybraných paragrafoch a odsekoch (§ 53, § 53a, § 53b, § 53c), ktorou sa v záujme podpory mobility pracovnej sily a znižovania medziregionálnych rozdielov zatriktívňujú podmienky pre vznik nároku na príspevok na dochádzku za prácou a príspevok na podporu mobility za prácou (zvyšuje sa maximálna mesačná výška týchto príspevkov). Príspevok sa poskytuje mesačne na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu zamestnanca do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve a späť. V roku 2017 bolo prijatých 5 719 žiadostí na poskytnutie príspevku na dochádzku za prácou, z ktorých bolo schválených 5 281 žiadostí (92,34 %). V roku 2017 bol príspevok na dochádzku za prácou poskytnutý 5 252 žiadateľom, z toho 1 735 mužom (33,03 %) a 3 517 ženám (66,97 %) v hodnote 923 688 EUR, V roku 2017 v porovnaní s predchádzajúcim rokom sme zaznamenali rast o 341 žiadateľov a zníženie poskytnutej sumy finančných prostriedkov o 34 236 EUR (ÚPSVAR, 2018).

Okrem toho sa zavádza príspevok na presťahovanie za prácou, ktorý je určený na úhradu nákladov súvisiacich s presťahovaním občana do nového miesta trvalého pobytu. Uvedené zmeny majú viesť k zvýšeniu nielen dennej mobility pracovnej sily v teórii pomenovanej ako dochádzanie do a zo zamestnania (travel-to-work), ale aj k zatriktívneniu zmeny bydliska, t. j. presťahovaniu sa za prácou do iného územia. Poznanie faktorov, ktoré podmieňujú pracovnú mobilitu zamestnaných, sa tak stáva možným východiskom pre ďalšie implikácie politík trhu práce.

Regionálne rozdiely na trhu práce na Slovensku vyplývajú z viacerých už uvedených faktov, ako je napr. lokalizácia územia, tvrdá a mäkká infraštruktúra, dostupnosť služieb, koncentrácia inštitúcií a iné, na ktoré rastú nároky zo strany dopytu, ale aj ponuky práce. Flexibilita trhu práce sa ukazuje ako kľúčový faktor nielen z hľadiska konkurencieschopnosti krajiny, ale aj v rámci jej regiónov. Podľa Eamets a Jaakson (2014) jednou z esenciálnych súčastí flexibility trhu práce je práve mobilita pracovnej sily. Vo všeobecnosti rozlišujeme priestorovú (spatial) a štrukturálnu (occupational) mobilitu. Kým priestorová mobilita súvisí s dochádzaním zamestnancov do práce, štrukturálna mobilita vyjadruje schopnosť pracovnej sily meniť zamestnania medzi odbormi, či inak sa prispôbovať novej práci a kvalifikácii. Primárne údaje, ktoré máme k dispozícii z nami uskutočneného prieskumu vytvárajú dostatočný základ pre vyvodzovanie záverov a konsekvencií v nadväznosti na priestorovú mobilitu pracovnej sily na Slovensku a nachádzanie osobitností jednotlivých regiónov.

V odbornej literatúre sú prezentované mnohé modely mobility pracovnej sily na národnej i medzinárodnej úrovni. Viaceré z nich opisujú medzinárodnú migráciu verzus vnútornú (národnú) migráciu alebo medziregionálnu migráciu v Európe alebo v iných častiach sveta. Medzi metódy a techniky, ktoré sa používajú na analýzu a skúmanie mobility pracovnej sily patrí (Bălan, Vasile a Stănescu, 2013): metóda Markových reťazcov, model Harris-Todaro s jeho variantmi a rozšíreniami, gravitačný model, modely pre štúdium ekonomického vplyvu pracovnej mobility v rozšírenej Európe, modely pre štúdium pracovnej mobility prostredníctvom mzdovej flexibility, modely charakterizujúce vplyv pracovnej mobility na makroekonomické ukazovatele.

Aj keď vychádzame z predpokladu, že mobilita pracovnej sily zvyšuje flexibilitu trhu práce, a tým prispieva k znižovaniu regionálnych rozdielov v ekonomike, z teoretického

hľadiska neexistuje jednoznačná odpoveď na túto otázku. Podľa tradičných neoklasických modelov by migrácia mala znižovať regionálne rozdiely. Dominujúci vplyv mobility pracovnej sily na ponuku práce prispieva ku konvergencii podmienok na pracovnom trhu. Podľa tradičného prístupu teda neexistujú žiadne významné vplyvy na dopyt po práci. Ako uvádzajú Niebuhr et al. (2012), novšie teórie naznačujú, že pracovná mobilita posilňuje rozdiely v regionálnej zamestnanosti, resp. nezamestnanosti a mzdách. V príslušných modeloch vplyv mobility nie je obmedzený len na ponuku práce, ale vychádza z existencie vplyvu na dopyt po práci. Podľa niektorých modelov ekonomickej geografie (Südekum, 2005; Epifani a Gancia, 2005) migrácia môže vďaka vonkajším efektom viesť k prehľbovaniu odlišností na regionálnych pracovných trhoch. Pracovníci sa presúvajú do regiónov s nízkou nezamestnanosťou a vysokými mzdami. Podmienky pracovného trhu v týchto regiónoch sa naďalej zlepšujú, kým v pôvodných regiónoch sa situácia nemení. K zvýšeniu regionálnych rozdielov vedie aj selektívna migrácia (Burda a Wyplosz 1992; Feser a Sweeney, 2003). Prilev kvalifikovaných pracovníkov vedie k rastu produktivity a zvyšovaniu miezd v regióne určenia, zatiaľ čo podmienky sa zhoršujú na trhu práce v regióne pôvodu. Tieto účinky selektívnej migrácie sú spôsobené komplementárnosťou medzi rôznymi výrobnými faktormi aj v neoklasickej produkčnej funkcii (Niebuhr et al., 2009).

Štandardne sa vo výskumoch, zaoberajúcich sa analýzou mobility pracovnej sily a jej determinantov, berú do úvahy základné demografické (socio-ekonomické) charakteristiky respondentov, čo napomáha generalizovať poznatky a vyvodzovať konkrétnejšie závery. Handy et al. (2005), Sandow (2008) a Schwanen et al. (2004) potvrdzujú nepriamu závislosť medzi vekom respondentov a dĺžkou dochádzania do a zo zamestnania. Iné štúdie, napr. Manaugh et al. (2010), Mercado a Páez (2009), nepotvrdzujú jednoznačnosť kauzality medzi vekom a mobilitou pracovnej sily. Uvedené protichodné závery pripisujeme predovšetkým rozličnosti historicko-kultúrnych daností skúmaných krajín ako aj rozdielnemu životnému štýlu obyvateľov v týchto krajinách, ktorý podlieha neustálym zmenám. Rozhodovanie o pracovnej mobilitě je jednoznačne ovplyvňované aj subjektívnymi (psychologickými) faktormi jednotlivcov, čo potvrdzujú Lykken a Tellegen (1996) a Fujita a Diener (2005). Spoločným znakom výskumných štúdií je snaha o identifikáciu determinantov, ktoré vplyvajú na mobilitu pracovnej sily a ich zovšeobecnenie. Ukazuje sa, že rozhodovanie jednotlivcov a domácností o alokácii času z prevažnej časti smeruje k dosiahnutiu subjektívne pocítovanej rovnováhy medzi časom stráveným v práci a mimo nej, čo je z veľkej časti podmienené životnými postojmi, rodinnými okolnosťami, ale aj ekonomickými možnosťami daného jednotlivca, prípadne domácnosti. Z dôvodu závažnosti problematiky a jej osobitostí nielen v jednotlivých krajinách, ale aj ich regiónoch, považujeme za dôležité zaoberať sa skúmaním determinantov mobility pracovnej sily aj v regiónoch Slovenska, ktoré sa vyznačujú značnými disparitami. Závery nášho skúmania môžu prispieť k formovaniu verejných politík v oblasti zamestnanosti na rôznych úrovniach verejnej správy na Slovensku.

2. Cieľ, materiál a metodika

Cieľom štátu je kvantifikovať priemernú týždennú dĺžku času dochádzania do a zo zamestnania v regiónoch Slovenska na úrovni NUTS 2 a identifikovať rozdiely v determinantoch vplyvujúcich na mobilitu pracovnej sily v skúmanom území. V analýze sa zameriame na

ponuku práce - zamestnaných, pričom mobilitu užšie chápeme ako ochotu cestovať do a zo zamestnania v závislosti od dĺžky cestovania vyjadrenej v minútach, resp. v hodinách za týždeň. Pri spracovaní využívame primárne údaje, ktoré sú výsledkom riešeného projektu VEGA 1/0621/17 „Rozhodovanie slovenských domácností o alokácii času na vykonávanie platenej a neplatenej práce a vplyv stratégií domácností na vybrané oblasti hospodárskej praxe“. Zo zdrojovej databázy, ktorá je výsledkom dotazníkového prieskumu realizovaného v apríli 2017, využívame údaje o ekonomicky aktívnych (zamestnaných) 1 171 respondentoch vo veku 15 až 64 rokov, z toho bolo 53 % mužov a 47 % žien. Na štatistické testovanie využívame ordinálnu logistickú regresiu, Kruskal-Wallisov test a Fisherov exact test.

Dochádzanie do a zo zamestnania je fenomén, ktorému sa nevenuje v súčasnosti na Slovensku dostatočná pozornosť, pričom poznanie detailných súvislostí o tom, čo podmieňuje konečné rozhodnutia pracujúcich jednotlivcov o tom, koľko času venujú dochádzaniu do a zo zamestnania priemerne za týždeň je jednou z kľúčových otázok trhu práce v súčasnosti. Už spracované výsledky primárneho prieskumu realizovaného v roku 2016 v rámci projektu VEGA 1/0905/16 v oblasti mobility práce potvrdili minimálne existenciu rozdielov v čase strávenom dochádzaním medzi mužmi a ženami, čo nás podnietilo k tomu, aby sme sa danou problematikou zaoberali detailnejšie. Kým opýtaní muži venovali dochádzaniu do a zo zamestnania priemerne 2,4 hodiny týždenne, ženy len 1,9 hod. v priemere za týždeň. Rovnako platí, že muži v porovnaní so ženami alokujú viac času v prospech platenej práce. Na základe našich zistení sme konštatovali, že na mobilitu pracovnej sily na Slovensku vplýva rod, status aktivity a príjmová kategória respondentov. Naopak, vek, vzdelanie a regionálna príslušnosť nemajú vplyv na mobilitu pracovnej sily na Slovensku (Mazúrová et al., 2017).

3. Výsledky a diskusia

V súvislosti s cieľom skúmania sme formulovali 1. predpoklad, že existuje významný rozdiel v priemernej dĺžke dochádzania do a zo zamestnania medzi regiónmi Slovenska na úrovni NUTS 2. Tento sme overovali použitím neparametrického Kruskal-Wallisovho testu. Výsledky zachytáva tabuľka 1.

Tabuľka 1 Kruskal-Wallisov Test

Test statistics			
Dochádzanie do a zo zamestnania			
Kruskal-Wallis			25,577
df.			3
Asymp. Sig.			0,000
Monte Carlo Sig.	Sig.		,000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,000
		Upper Bound	0,000

Prameň: Vlastné spracovanie využitím primárnych údajov projektu VEGA č. 1/0621/17.

Môžeme konštatovať, že v regiónoch Slovenska existujú významné rozdiely v priemernej týždennej dĺžke dochádzania do a z hlavného zamestnania v prípade zamestnaných respondentov. Na základe uvedeného potvrdzujeme výskumný predpoklad. Tým odôvodňujeme potrebu zaoberať sa mobilitou pracovnej sily na Slovensku podrobnejšie a identifikovať rozdiely v jednotlivých regiónoch.

Priemernú týždennú dĺžku dochádzania do a zo zamestnania respondentov ako aj mediánovú hodnotu za jednotlivé regióny na Slovensku zachytáva tabuľka 2. Tým komplexnejšie doplníme overený predpoklad.

Tabuľka 2 Priemerná týždenná dĺžka dochádzania do a zo zamestnania v hodinách

Región	Počet respondentov	Priemerná hodnota	Mediánová hodnota
Bratislavský región	169	4,2032	4,0000
Západné Slovensko	249	4,5305	2,5000
Stredné Slovensko	396	3,6022	2,5000
Východné Slovensko	358	3,8057	2,5000
Spolu	1171	3,9480	2,5000

Prameň: Vlastné spracovanie využitím primárnych údajov projektu VEGA č. 1/0621/17.

Môžeme konštatovať, že priemerná týždenná dĺžka dochádzania do a zo zamestnania na Slovensku je 4 hodiny. Na základe mediánovej hodnoty konštatujeme, že polovica respondentov dochádza do a zo zamestnania najviac do 2,5 hodiny za týždeň. Zároveň sme zistili, že najviac času dochádzaním do a zo zamestnania trávia respondenti v Bratislavskom regióne, v priemere 4 hodiny do týždňa. Tu je však potrebné uvažovať okrem času aj o vzdialenosti, ktorú respondenti prekonávajú. Vzhľadom na dopravnú situáciu v hlavnom meste je pravdepodobné, že respondenti cestujú „kratšiu“ vzdialenosť dlhšie najmä kvôli dopravným zápcham a kolabujúcej doprave. Skúmanie nielen času, ale aj vzdialenosti prekonávanej v rámci mobility pracovnej sily a spôsob prepravy bude predmetom nášho ďalšieho skúmania.

Relatívne najnižší priemerný čas dochádzania do a zo zamestnania sme zistili na strednom Slovensku, a to približne 3,6 hodiny za týždeň. Rozdiel v pracovnej mobilite medzi západným a stredným Slovenskom je takmer 1 hodina za týždeň. Môžeme teda predpokladať, že na strednom Slovensku obyvatelia pracujú v mieste alebo blízko miesta bydliska. Ďalším dôvodom môže byť lepšia dopravná situácia, ktorá súvisí s menšou ochotou dochádzať do a zo zamestnania v tomto regióne.

Aby sme naplnili stanovený cieľ, musíme identifikovať determinanty, ktoré vplývajú na jednotlivca pri rozhodovaní sa o alokácii času v prospech dochádzania do a zo zamestnania. Skúmali sme socio-ekonomické determinanty, ktoré sa štandardne testujú v zahraničných výskumoch a overujú ako determinanty vplývajúce na mobilitu pracovnej sily. Aby sme podporili naše tvrdenie o potrebe podrobnejšieho skúmania vybraných determinantov, zisťovali sme, či existujú rozdiely v skúmaných determinantoch v jednotlivých regiónoch Slovenska bez ohľadu na mobilitu pracovnej sily. Pri testovaní sme použili Kruskal-Waliov test a Fisherov Exact test. Výsledky zachytáva tabuľka 3.

Tabuľka 3 Testovanie významnosti vybraných socio-ekonomických determinantov v regiónoch Slovenska

Test statistics							
			Vzdelanie	Počet detí do 5 rokov	Počet detí od 6 do 14 rokov	Dĺžka času v hlavnej práci	Čistý mesačný príjem
Kruskal-Wallis			77,134	10,877	9,697	6,720	87,057
df			3	3	3	3	3
Asymp. Sig.			0,000	0,012	0,021	0,081	0,000
Monte Carlo Sig.	Sig.		,000 ^c	,013 ^c	,020 ^c	,083 ^c	,000 ^c
	99% Conf. Interval	Lower Bound	0,000	0,010	0,016	0,076	0,000
		Upper Bound	0,000	0,016	0,024	0,090	0,000
Test statistics							
			Typ bývania	Organizácia práce	Miesto výkonu práce	Sektor ekonomiky	
Fisher Exact Test			51,593	30,835	30,367	14,35	
Monte Carlo Sig.	Sig.		,000 ^b	,002 ^b	,013 ^b	,013 ^b	
	99% Conf. Interval	Lower Bound	0,000	0,001	0,010	0,010	
		Upper Bound	0,000	0,002	0,016	0,016	

Prameň: Vlastné spracovanie využitím primárnych údajov projektu VEGA č. 1/0621/17.

Môžeme konštatovať, že v regiónoch Slovenska existujú významné rozdiely vo vybraných demograficko-ekonomických determinantoch, ktoré vplývajú na mobilitu pracovnej sily respondentov. Na základe toho sme potvrdili významnosť ďalšieho skúmania vybraných determinantov a formulovali 2. výskumný predpoklad, že existujú značné rozdiely v determinantoch pracovnej mobility medzi regiónmi Slovenska na úrovni NUTS 2.

Analýzou primárnych údajov z dotazníkového prieskumu sme použitím metódy ordinálnej logistickej regresie overili, či vybrané determinanty vplývajú alebo nevplývajú na priemernú dĺžku dochádzania do a zo zamestnania v závislosti od príslušnosti k danému regiónu na Slovensku. Sme si vedomí toho, že testovaním neponúkame vyčerpávajúce výsledky determinantov mobility pracovnej sily. Domnievame sa však, že originálnymi výsledkami kvalitného prieskumu prispejeme k diskusii o opodstatnenosti podpory mobility pracovnej sily verejným alebo súkromným sektorom.

Tabuľka 4 Výsledky ordinálnej logistickej regresie

Vybrané determinanty mobility pracovnej sily/ Región	Bratislavský región	Západné Slovensko	Stredné Slovensko	Východné Slovensko	SR
Vek	nie	nie	nie	nie	nie
Príjem	nie	nie	nie	nie	áno
Dĺžka času v hlavnej práci	áno	áno	áno	áno	áno
Počet detí pod 5 rokov	áno	nie	nie	nie	nie
Počet detí od 5 do 14 rokov	nie	nie	nie	nie	nie
Typ bývania	nie	nie	nie	nie	nie
Organizácia práce	nie	nie	nie	nie	nie
Sektor ekonomiky	nie	nie	nie	nie	nie
Pohlavie	nie	nie	nie	nie	nie
Vzdelanie	nie	áno	nie	nie	nie
Miesto výkonu práce	nie	áno	áno	áno	áno

Prameň: Vlastné spracovanie využitím primárnych údajov projektu VEGA č. 1/0621/17.

Na základe údajov v tabuľke 4 možno formulovať niekoľko záverov.

Zaujímavý je fakt, že zo skúmaných determinantov mobility pracovnej sily sa prejavili len štyri ako signifikantné minimálne v jednom zo skúmaných regiónov. Ostatné determinanty neovplyvňujú rozhodovanie respondentov o tom, koľko času venujú dochádzaniu do a zo zamestnania.

Dĺžka času v hlavnej práci vplýva na pracovnú mobilitu respondentov v každom zo skúmaných regiónov a Slovenska ako celku. Domnievame sa, že s dĺžkou času, ktorý alokujú respondenti v prospech hlavnej práce je spojených množstvo súvislostí, ktoré v konečnom dôsledku zohľadňujú aj pri rozhodovaní sa o čase, ktorý trávia dochádzaním do a zo zamestnania. Zovšeobecňovať závery v tomto prípade by nebolo smerodajné, nakoľko úsudky by nemuseli byť relevantné.

Ďalším zistením bola skutočnosť, že počet detí do 5 rokov sa preukázal ako významný len v Bratislavskom regióne. Toto zistenie je prekvapivé. Domnievali sme sa, že pre respondentov, ktorí žijú v domácnostiach s deťmi do 5 rokov bude tento fakt významný a ovplyvní aj čas dochádzania do a zo zamestnania. Vychádzali sme pritom z predpokladu, že starostlivosť o maloleté dieťa, resp. deti v domácnosti bude viesť respondentov k tendencii skracovať čas dochádzania do a zo zamestnania. Je však zrejmé, že nie vždy je možné ovplyvniť dĺžku času stráveného pracovnou mobilitou ako aj dĺžku pracovného času zo strany zamestnancov, ktorí sú vystavení obmedzeniam zo strany zamestnávateľov a musia ich akceptovať.

Na základe našich zistení konštatujeme, že vzdelanie ako determinant má vplyv na mobilitu respondentov len na západnom Slovensku. V ostatných regiónoch sa jeho význam nepotvrdil. Z našich prieskumov z roku 2015 vyplýva, že existuje vzťah medzi úrovňou dosiahnutého vzdelania a priemernou týždennou dĺžkou dochádzania do a z platenej práce.

S vyššou úrovňou vzdelania zamestnaní jednotlivci vykazujú v priemernej hodnote za týždeň väčší objem času alokovaný v prospech pracovnej mobility. Daný fakt je s veľkou pravdepodobnosťou spojený so skutočnosťou, že vyššie vzdelanie by malo zabezpečovať aj vyšší mesačný príjem, čo môže byť rozhodujúce pri rozhodovaní sa zamestnaných o rozdeľovaní času medzi pracovný a súkromný život (Uramová, Orviská et al., 2016).

Logicky sme mohli predpokladať, že miesto výkonu práce bude vplývať na dochádzanie do a zo zamestnania. Význam tohto determinantu sa potvrdil vo všetkých regiónoch (a na Slovensku ako celku) okrem Bratislavského regiónu. Na mobilitu respondenta teda vplýva to, či pracuje v meste (obci), v ktorom aj býva, v rámci štátu alebo v zahraničí. Miesto výkonu práce jednotlivca je pravdepodobne ovplyvnené nielen objektívnymi, ale aj subjektívnymi faktormi. Na Slovensku pretrváva trend odchodu mladých ľudí za prácou do zahraničia, kde nachádzajú nielen lepšie uplatnenie, ale predovšetkým vyššie finančné ohodnotenie. Tento trend súvisí s odlivom mozgov, starnutím populácie a tým aj časti ekonomicky aktívnych obyvateľov a naznačuje potrebu plynulej generáčnej obmeny pracovnej sily a udržania potenciálu mladej generácie na Slovensku.

Na základe našich zistení konštatujeme, že všetky ostatné skúmané determinanty nevplyvajú na mobilitu respondentov. Prekvapivé je zistenie, že čas trávený dochádzaním do a zo zamestnania neovplyvňuje vek a pohlavie respondentov, ani počet detí, či už do 5 alebo nad 5 rokov. Prítom môžeme konštatovať, že neexistujú značné rozdiely v determinantoch pracovnej mobility medzi regiónmi Slovenska na úrovni NUTS 2. Na základe toho nami formulovaný 2. predpoklad sa nepotvrdil.

Záver

Štat' vznikla ako reakcia na zmenu legislatívy zameranú na aktívne opatrenia trhu práce na Slovensku, ktorou sa v rámci podpory mobility pracovnej sily z verejných zdrojov a znižovania medziregionálnych rozdielov zatriktívňujú podmienky pre vznik nároku na príspevok na dochádzku za prácou a príspevok na podporu mobility za prácou.

Cieľom štátu bolo kvantifikovať priemernú týždennú dĺžku času dochádzania do a zo zamestnania v regiónoch Slovenska na úrovni NUTS 2 a identifikovať rozdiely v determinantoch vplývajúcich na mobilitu pracovnej sily v skúmanom území. Na základe analýzy primárnych dát, ktoré sme získali dotazníkovým prieskumom, môžeme formulovať viaceré závery. Tie naznačujú, ktoré socio-ekonomické determinanty vplývajú na dĺžku času, ktorú ekonomicky zamestnaní respondenti trávajú dochádzaním do a zo zamestnania. Zistili sme, že existuje významný rozdiel v priemernej dĺžke dochádzania do a zo zamestnania medzi regiónmi Slovenska na úrovni NUTS 2. Najviac času dochádzajú do a zo zamestnania respondenti v Bratislavskom regióne, v priemere 4 hodiny do týždňa, čo však môže súvisieť s hustotou obyvateľstva ako aj nepriaznivou a aktuálne riešenou dopravnou situáciou v hlavnom meste. Relatívne najnižší priemerný čas dochádzania do a zo zamestnania sme zistili na strednom Slovensku, a to približne 3,6 hodiny za týždeň. Testovali sme vplyv vybraných determinantov na mobilitu pracovnej sily respondentov v jednotlivých regiónoch. Zistili sme, že neexistujú značné rozdiely v determinantoch pracovnej mobility medzi skúmanými regiónmi. Môžeme teda zovšeobecniť, že na čas trávený dochádzaním do a zo zamestnania vplýva len dĺžka času v hlavnej platenej práci

a miesto výkonu práce. Čistý mesačný príjem bol signifikantný len na úrovni Slovenska, v jednotlivých oblastiach sa jeho význam nepotvrdil, čo pokladáme za zaujímavé zistenie. Ďalšie skúmané socio-ekonomické determinanty sa ako signifikantné nepotvrdili. Ak teda uvažujeme, že vyššej mobilite pracovnej sily v rámci regiónov Slovenska bráni vysoké cestovné a ubytovacie náklady a na veku, pohlaví, vzdelaní, príjme, počte detí, organizácii práce a sektore ekonomiky nezáleží, potom sa uvedená zmena legislatívy javí ako vhodná. Je však potrebné mať na zreteli, že kým náš prieskum bol zameraný na správanie sa už zamestnaných jednotlivcov, cieľom tvorcov politiky trhu práce je aktivizovať a motivovať predovšetkým znevýhodnených uchádzačov, ktorí sa môžu v sledovaných determinantoch líšiť. Napriek tomu sa domnievame, že podpora mobility pracovnej sily je jedným z aktívnych opatrení politiky trhu práce, ktoré môže stimulovať časť voľnej disponibilnej pracovnej sily a prispieť k znižovaniu regionálnych rozdielov na Slovensku. Domnievame sa, že prekonávanie stereotypov v uplatňovaní politiky trhu práce na Slovensku a vnášanie nových typov politík a nástrojov, ktoré sa ukázali úspešné v zahraničí, môžu viesť časom k želanému výsledkom, čo by malo byť ambíciou každej vyspelej spoločnosti. V konečnom dôsledku, nevyužitý potenciál pracovnej sily v štáte by mal byť výzvou pre kompetentných s cieľom optimálneho využitia ľudského kapitálu v prospech rozvoja ekonomiky Slovenska, ktorý nie je možné ničím nahradiť.

Kľúčové slová: Pracovná mobilita. Alokácia času. Dochádzanie do a zo zamestnania. Determinanty. Regióny Slovenska.

Grantová podpora: Stať vznikla s podporou projektu VEGA 1/0621/17 Rozhodovanie slovenských domácností o alokácii času na vykonávanie platenej a neplatenej práce a vplyv stratégií domácností na vybrané oblasti hospodárskej praxe.

Použitá literatúra

- [1] BĂLAN, M., VASILE, V., STĂNESCU, S. M. 2013. Gravity model application to estimate Romanian migration size. In *Knowledge horizons, 2013, vol. 5/2*. ISSN 2069-0932, s. 74 – 78.
- [2] BURDA, M., WYPLOSZ, C. 1992. Human capital, investment and migration in an integrated Europe. In *European Economic Review, 1992, vol. 36/2 – 3*. ISSN 0014-2921, s. 677 – 684.
- [3] *Country Report Slovakia 2016*. European Commission. [online]. [cit. 2018-15-9]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_slovakia_en.pdf>
- [4] EAMETS, R., JAAKSON, K. 2014. Labour market flexibility and spatial mobility. In *International Journal of Manpower, 2014, vol. 35/6*. ISSN 0143-7720, s. 746 – 752.
- [5] EPIFANI, P., GANCIA, G. A. 2005. Trade, migration and regional unemployment. In *Regional Science and Urban Economics, 2005, vol. 35*. ISSN 0166-0462, s. 625 – 644.
- [6] FESER, E., SWEENEY, S. 2003. Out-migration, depopulation and the geography of U.S. economic distress. In *International Regional Science review, 2003, vol. 26/1*. ISSN 0160-0176, s. 38 – 67.

- [7] FUJITA, F., DIENER, E. 2005. Life satisfaction set point: stability and change. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 2005, vol. 88/1. ISSN 0022-3514, s. 158 – 164.
- [8] HANDY, S., CAO, X., MOKHTARIAN, P. 2005. Correlation or causality between the built environment and travel behavior? Evidence from Northern California. In *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 2005, vol. 10/6. ISSN 1361-9209, s. 427 – 444.
- [9] CHOVANCULIAK, R. 2018. Dve tváre a jedna facka trhu práce [online]. [cit. 2018-15-9]. Dostupné na internete: <<http://iness.sk/sk/dve-tvare-jedna-facka-trhu-prace>>
- [10] KLIKOVÁ, CH., KOTLÁN, I. et al. 2012. *Hospodárska politika*. 3. vyd. Ostrava : Sokrates, 2012. 293 s. ISBN 978-80-86572-76-5.
- [11] LYKKEN, D., TELLEGEN, A. 1996. Happiness is a stochastic phenomenon. In *Psychological Science*, 1996, vol. 7/3. ISSN 0956-7976, s. 186 – 189.
- [12] MANAUGH, K., MIRANDA-MORENO, L., EL-GENEIDY, A. 2010. The effect of neighborhood characteristics, accessibility, home-work location and demographics on commuting distances. In *Transportation*, 2010, vol. 37/4. ISSN 0049-4488, s. 627 – 646.
- [13] MAZÚROVÁ, B., KOLLÁR, J., HRONEC, M., NEDELOVÁ, G. 2017. Regional aspects of the labour market in Slovakia. In *Conference proceedings: 6th Central European conference in regional science*. Banská Bystrica : Matej Bel University, Faculty of Economics, 2017. ISBN 978-80-557-1335-9, s. 592 – 600.
- [14] MERCADO, R., PÁEZ A. 2009. Determinants of distance traveled with a focus on the elderly: a multilevel analysis in the Hamilton CMA, Canada. In *Journal of Transport Geography*, 2009, vol. 17/1. ISSN 0966-6923, s. 65 – 76.
- [15] MICHNIAK, D. 2015. Niekoľko poznámok o dochádzke do zamestnania na Slovensku na základe údajov zo sčítaní obyvateľov v rokoch 2001 a 2011. In *Slovenská štatistika a demografia*, 2015, č. 4, ISSN 1339-6854, s. 18 – 32.
- [16] NIEBUHR, A., GRANATO, N., HAAS, A., HAMANN, S. 2012. Does labour mobility reduce disparities between regional labour markets in Germany? In *Regional Studies*, vol. 46/7. ISSN 0034-3404, s. 841 – 858.
- [17] SANDOW, E. 2008. Commuting behavior in sparsely populated areas: evidence from northern Sweden. In *Journal of Transport Geography*, 2008, vol.16/1, ISSN 0966-6923, s. 14 – 27.
- [18] SCHWANEN, T., DIELEMAN, F., DIJST, M. 2004. The impact of metropolitan structure on commute behavior in the Netherlands: a multilevel approach. In *Growth and Change*, 2004, vol. 35/3, ISSN 0017-4815, s. 304 – 333.
- [19] SÜDEKUM, J. 2005. Increasing returns and spatial unemployment disparities. In *Papers in Regional Science*, 2005, vol. 84/2, ISSN 1056-8190, s. 159 – 181.
- [20] URAMOVÁ, M., ORVISKÁ, M. et al. 2016. *Neplatená práca na Slovensku*. Banská Bystrica : Belianum, vydavateľstvo UMB, 2016. 314 s. ISBN 978-80-557-1158-4.
- [21] Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2017. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2018. [online]. [cit. 2018-15-9]. Dostupné na internete: <http://www.upsvr.gov.sk>
- [22] WORKIE TIRUNEH, M., ŠTEFÁNIK, M. et al. 2014. Trh práce na Slovensku: Analýzy a prognózy. Bratislava : Ekonomický ústav SAV, 2014. 222 s. ISBN 978-80-7144-232-5.

Adresa autorov: Ing. Barbora Mazúrová, PhD., e-mail: barbora.mazurova@umb.sk, Ing. Ján Kollár, PhD., e-mail: jan.kollar@umb.sk, RNDr. Gabriela Nedelová, PhD., e-mail: gabriela.nedelova@umb.sk, Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica

Príležitosti využívania estónskej holdingovej spoločnosti v medzinárodnom daňovom plánovaní *Opportunities to Use the Estonian Holding Company in International Tax Planning*

Michal Ištók

There are two aims of this article. The first aim is to compare the total tax rate in the Slovak Republic compared to the selected EU and EFTA jurisdictions. The source of information at this stage is the study worked out by PwC and the World Bank Group (Paying taxes). The analysis showed the total tax burden is the 5th highest in the Slovak Republic among the selected EU and EFTA jurisdictions. The second aim is to analyse the possibilities of setting up the international tax holding for tax optimization purposes by the Slovak companies. When analysing the advantages of holdings, the focus is mainly on the opportunities offered by the Estonian legal and tax system.

Key words: Estonian holding company. Total tax burden. Profit shifting.

JEL Classification: F₂₃, H₂₆, K₃₃, K₃₄.

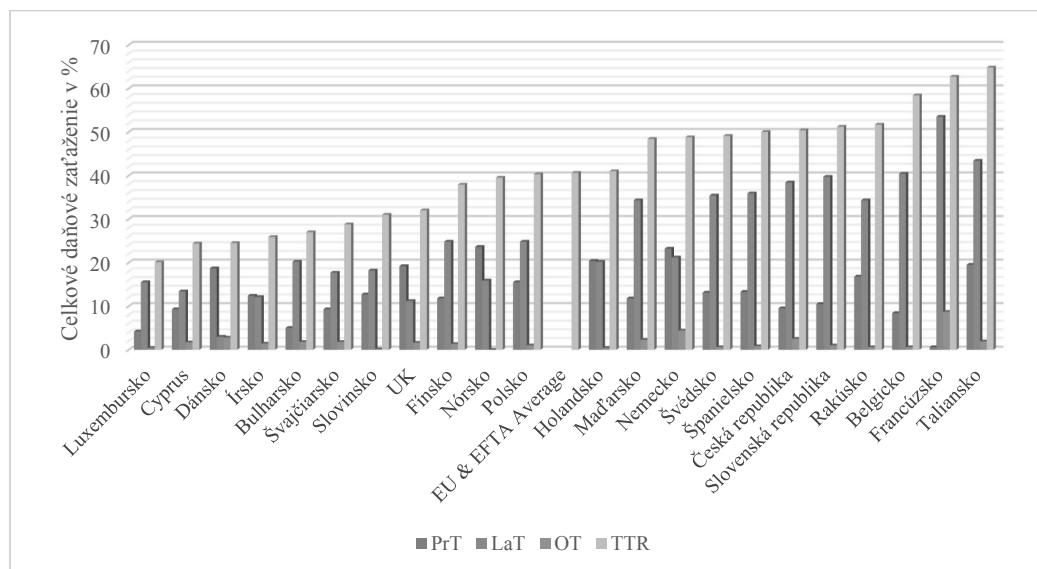
Úvod

Daňová reforma v roku 2004 zaviedla na Slovensku rovnú daň 19 %. Od tohto obdobia sa Slovensko začalo označovať za „daňový raj“ nielen z dôvodu nízkej dane z príjmov právnických osôb, ale aj z dôvodu zrušenia zdanenia dividend a často udeľovaným daňovým prázdninám hlavne veľkým zahraničným spoločnostiam. Od tejto reformy uplynulo viac ako 14 rokov a pri analýze daňového zaťaženia v posledných rokoch si Slovensko namiesto označenia daňový raj zaslúži z viacerých pohľadov skôr označenie „daňové peklo“. Sadzba dane z príjmov právnických osôb sa od roku 2014 niekoľkokrát menila (19 %, 23 %, 22 %) a v súčasnosti je 21 %.

1. Východiská skúmania

Porovnávanie daňového zaťaženia nemôže zostať len pri analyzovaní nominálnych daňových sadzieb, preto sme zvolili prístup porovnania celkového daňového zaťaženia (Total Tax Rate - TTR). Tento ukazovateľ hodnotí, akú veľkú časť z vyprodukovaného zisku musí spoločnosť vo vybranej jurisdikcii odvieť štátu v podobe daní a v podobe povinných príspevkov (hlavne sociálne a zdravotné poistenie). V porovnaní celkového

daňového zaťaženia dosahuje Slovensko medzi jurisdikciami Európskej únie (EÚ) a ETFA (jurisdikcie¹ EÚ + Island a Nórsko) piatu najvyššiu úroveň celkového daňového zaťaženia. Celkové daňové zaťaženie v roku 2016 dosiahlo 51,2 % (graf 1).



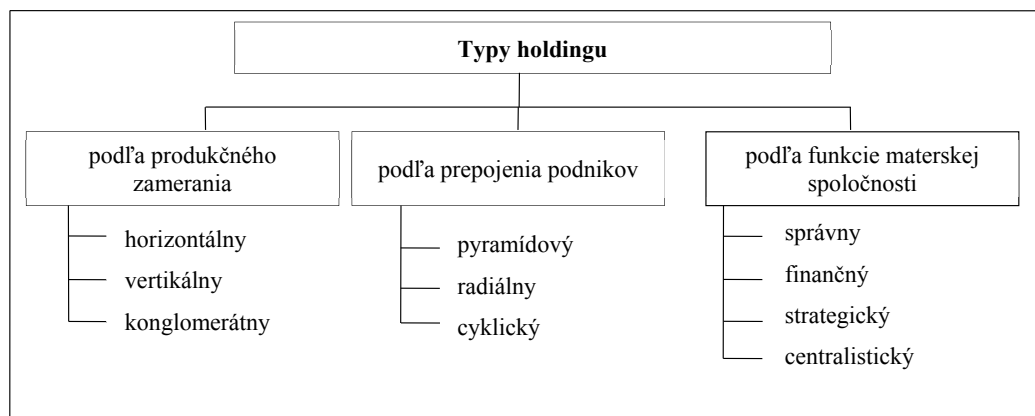
Graf 1 Porovnanie celkového daňového zaťaženia Slovenska s vybranými štátmi EÚ a ETFA za rok 2016

Prameň: Vlastné spracovanie podľa World Bank Group, 2018.

Graf znázorňuje porovnanie nielen celkového daňového zaťaženia, ale i zdanenie zisku (Profit Tax - PrT), zdanenie práce a odvody (Labour Tax – LaT) a ostatné dane (Other taxes – OT). V hodnotení za rok 2018 si Slovensko v tomto hodnotení ešte pohoršilo a celkové daňové zaťaženie oproti roku 2016 vzrástlo o dve desatiny percentuálneho bodu. Vysoké daňové zaťaženie v kombinácii s nekvalitným daňovým prostredím má za následok odchod slovenských spoločností do jurisdikcií, ktorých právny a daňový systém je priamo nastavený na prilákanie zahraničných spoločností a investícií. Celkové daňové zaťaženie Estónska za rok 2018 bolo 48,7 % (zdanenie zisku 7,9 %, zdanenie práce a odvody 38,8 % a ostatné dane 2 %).

Anken a Beasley (2012) sa zaoberajú problémom optimálneho nastavenia medzinárodných holdingov (priame kapitálové prepojenie), t. j. výberom vhodných jurisdikcií, vhodnými kombináciami materských, dcérskych a inak prepojených spoločností a optimálnym nastavením finančných tokov za účelom daňovej úspory. Holding predstavuje združenie podnikov previazaných kapitálovými účasťami. Je preň charakteristické jednotné ekonomické riadenie, právna subjektivita členských podnikov a kapitálové prepojenie podnikov (Vlachynský, 2006). Typy holdingov zachytáva obrázok 1.

¹ V stati používame označenie „jurisdikcia“ hlavne z dôvodu využívania právnych materiálov a odborných zdrojov, kde sa pojem jurisdikcia často uprednostňuje pred pojmom „štát“.



Obrázok 1 Typy holdingov

Prameň: Vlastné spracovanie podľa Vlachynský, 2006, s. 418.

Pri správnom holdingu plní materská spoločnosť prevažne len funkciu správcu portfólia akcií a poradenskú činnosť pre dcérske podniky. Vo finančnom holdingu zabezpečuje materská spoločnosť finančné zdroje pre rozvoj holdingu a poskytuje úvery dcérskym spoločnostiam za výhodnejších podmienok ako banka. Pri strategickom holdingu riadi materská spoločnosť dcérske podniky, okrem toho formuluje aj spoločné strategické ciele, koordinuje činnosť podnikov a riadi investičnú, obchodnú a finančnú politiku. Centralistický holding predstavuje najužšie spojenie, v ktorom materská spoločnosť rozhoduje o všetkých závažnejších otázkach. V činnosti holdingu je nevyhnutné vymedzenie kompetencií štatutárnych orgánov a vrcholového manažmentu materskej spoločnosti a dcérskych spoločností (Krištofik, Saxunová, Šuranová, 2009).

Medzinárodné holdingy sa najčastejšie rozdeľujú na (Desai, Foley, Hines, 2003; Ištók, Krištofik, 2016):

- optimalizačný holding (dcérsku spoločnosť vlastní priamo spoločnosť z jurisdikcie, kde je možné priamo realizovať metódy a techniky presunu zisku z jurisdikcie s vysokým zdanením do jurisdikcie s nižším alebo žiadnym zdanením (profit shifting),
- majetkový holding (hlavne anonymita skutočného vlastníka a správa majetku),
- univerzálny holding, čo je spojenie optimalizačného a majetkového holdingu.

Formulovanie problému. Využívanie medzinárodných holdingov je obľúbené medzi slovenskými spoločnosťami. Podľa Spoločnosti Bisnode (2018) k prvému polroku 2018 malo priame kapitálové prepojenie na vybrané jurisdikcie 4 752 slovenských spoločností. Spoločnosť Bisnode pracuje so zoznamom dvadsiatich troch jurisdikcií, ktoré ponúkajú výhody hlavne v oblasti daňovej optimalizácie a anonymity skutočného vlastníka. Za účelom dosiahnutia výhod je možné využiť aj iné jurisdikcie, napr. Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska alebo Estónsko. Za tieto jurisdikcie sa na Slovensku nezbierajú údaje a nevenuje sa im pozornosť, napriek ich širokým možnostiam využitia.

2. Cieľ a materiál

Cieľom state je analyzovať právny a daňový systém Estónska za účelom využitia estónskych spoločností v procese plánovania dane z príjmov právnických osôb. Zdrojom informácií sú hlavne sekundárne zdroje publikované z danej oblasti, materiály poradenských spoločností (corporate service providers - CSP) a estónsky zákon o dani z príjmov. Pozornosť venujeme hlavne výhodám v oblasti zdanenia spoločností v Estónsku a ich využitiu v medzinárodnom prostredí, napr. v spojení s inými zahraničnými spoločnosťami. Uvádzame aj grafické zobrazenie jednotlivých daňových režimov v zmysle estónskej legislatívy.

Zámerom tejto state nie je navádzať slovenské spoločnosti na umelé presúvanie zdaniteľného zisku mimo Slovenska, ale poukázať na daňové výhody estónskych spoločností v procese medzinárodného daňového plánovania. Údaje za priame alebo nepriame kapitálové prepojenia slovenských spoločností alebo fyzických osôb nie sú podľa našich informácií verejne dostupné. Na základe dostupných informácií z viacerých zdrojov v nadväznosti na aktuálne daňové zaťaženie na Slovensku môžeme predpokladať, že estónske spoločnosti využívajú v súčasnosti aj slovenské spoločnosti a fyzické osoby.

3. Výsledky skúmania a diskusia

Estónsko je členom EÚ a NATO od roku 2004 a od roku 2010 aj členom OECD. Oficiálnou menou je Euro, ale podnikať je možné v ľubovoľnej mene. K najčastejšie využívanej právnej forme podnikania opatrí obdoba slovenskej spoločnosti s ručením obmedzeným - OÜ (osaühing). Riaditeľmi/konateľmi a akcionármi môžu byť ľubovoľné fyzické osoby, ktoré nemusia byť rezidentmi. Pri zakladaní novej spoločnosti² sa požaduje minimálny základný kapitál vo výške 2 500,- EUR (musí byť splatený aspoň z polovice pred zápisom do obchodného registra). Zdaňovacie obdobie začína zápisom do obchodného registra a trvá do 31. decembra príslušného roka. Výhodou pre medzinárodné zdanenie je aj pomerne široká definícia reinvestície zisku, čo umožňuje jednoduché použitie naakumulovaných finančných prostriedkov, ktoré predtým nepodliehali zdaneniu. Podobne, ako na Slovensku, majú aj estónske spoločnosti povinnosť zostavovať účtovnú závierku³. Zaujímavosťou skúmanej jurisdikcie je aj existencia tzv. „e-rezidencie“, čo umožňuje obyvateľom iných jurisdikcií stať sa tzv. „elektronickými občanmi“. Elektronická rezidencia je užitočná napr. pri spravovaní obchodných spoločností, podpisovaní úradných dokumentov, komunikácii s finančnou správou a pod. (Terrinvest, 2018). Slovensko podpísalo s Estónskom zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia v roku 2006 (Ministerstvo financií SR, 2017). Vzhľadom na to, že Slovensko i Estónsko sú členmi EÚ, spoločnosti z týchto štátov môžu po splnení podmienok využívať i európske smernice pri presune zdaniteľného zisku, a to hlavne The Merge Directive, The Parent-Subsidiary Directive, The Savings Directive a The Interest and Royalties Directive.

² Výhodou v daňovom plánovaní je aj fakt, že všetky spoločnosti založené v Estónsku sú daňovo rezidentné.

³ Povinnosť auditu účtovných závierok majú všetky akciové spoločnosti, pri spoločnostiach s ručením obmedzeným sú stanovené kritéria podobne ako na Slovensku (hodnota čistých tržieb alebo príjmov, hodnota majetku a priemerný počet zamestnancov).

Trhová cena založenia estónskej spoločnosti sa pohybuje od 290,- EUR a doba potrebná na založenie spoločnosti je 5 - 10 dní. Akcie na doručiteľa nie sú povolené, rovnako nie sú povolené ani tzv. štatutárne služby (nominee) pri akcionároch. Registre konateľov a akcionárov sú verejné, zverejňujú sa aj účtovné výkazy spoločností. Spoločnosť nemusí mať tajomníka a valné zhromaždenie sa povinne schádza minimálne raz ročne. Estónska spoločnosť si môže otvoriť bankový účet v Estónsku alebo kdekoľvek vo svete (Company in Estonia OÜ, 2018).

Estónsko sa v roku 2017 umiestnilo na prvom mieste v hodnotení International Tax Competitiveness Index Ranking (Tax foundation, 2017). Posledné štyri roky je estónsky zákon o dani z príjmov hodnotený ako najlepší v krajinách OECD. Medzi hlavné výhody zdanenia spoločností v Estónsku patrí (za nastavený daňový systém od roku 2000) (Vallaste, 2017 a Tax Foundation, 2017):

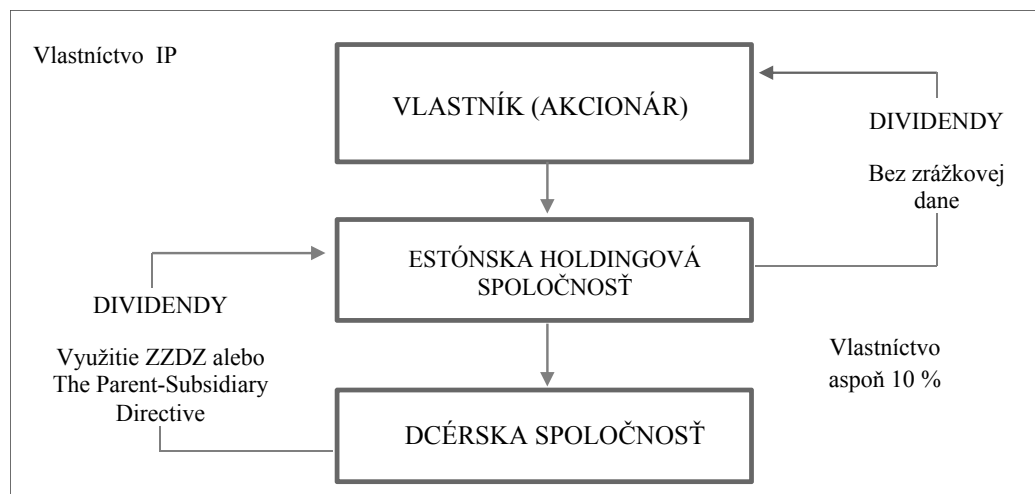
- daňová sadzba 20 % sa aplikuje až pri rozdelení zisku (dovtedy 0 %),
- podobne do okamihu distribúcie sa nezdaňujú ani obchodné zisky,
- oslobodenie dividendového príjmu (po splnení podmienok Participation Exemption⁴),
- žiadne zrážkové dane na odchádzajúce dividendy.

V nadväznosti na obchodné štruktúry a medzinárodné daňové nastavenia, estónske spoločnosti najčastejšie využívajú pri obchodovaní, financovaní (materská spoločnosť môže plniť funkciu tzv. peňaženky), držbe duševného vlastníctva (existencia tzv. Intellectual Property - IP, ako napr. receptúra, tajný výrobný postup a pod.), investíciách, držbe majetku a podľa Vallasteho (2017) je možné využitie estónskej spoločnosti aj pri automatickej výmene daňových a bankových informácií (Automatic Exchange of Information).

Z hľadiska metód a techník presunu zdaniteľného zisku Estónsko nemá stanovené žiadne pravidlá podkapitalizácie ako napr. na Slovensku (pravidlá nízkej kapitalizácie sú upravené v § 21a Zákona o dani z príjmov – uplatňuje sa hranica 25 % hodnoty ukazovateľa EBITDA). Estónsko neuvaľuje zrážkové dane na odchádzajúce úroky a úroky sú daňovo uznateľné v plnej výške. Zrážkové dane sa neuplatňujú ani v prípade výplaty úrokov do nezmluvnej jurisdikcie (nie je podpísaná zmluva o zamedzení dvojitého zdanenia alebo zmluva, ktorá zabezpečuje výmenu daňových a bankových informácií) (Income Tax Act Estonia, 2014).

V prípade využitia estónskej holdingovej spoločnosti môže byť jej dcérska alebo materská spoločnosť v tzv. offshore spoločnosti (jurisdikcia označovaná za daňový raj, hlavne malé jurisdikcie s tropickým podnebím, napr. Belize, Kajmanie ostrovy, Britské Panenské ostrovy a pod.). Príklad estónskej holdingovej spoločnosti vyjadruje obrázok 2.

4 Termín, ktorý sa používa v súvislosti s oslobodením akcionárov v prípade prijatých dividend alebo kapitálových ziskov. Primárnym cieľom je eliminácia dvojitého zdanenia akcionárov. V prípade použitia v Estónsku je potrebné dodržať minimálnu 10 % hodnotu podielu. Pritom sa nevyžaduje vlastníctvo podielov na určitú stanovenú dobu. V prípade licenčných poplatkov musí byť tento podiel minimálne 25 %.



Obrázok 2 Estónska holdingová spoločnosť

Pozn.: ZZDZ – zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia.

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Vallaste, 2017.

Dcérska, resp. dcérske spoločnosti estónskej holdingovej spoločnosti môžu byť vo viacerých typoch jurisdikcií. V prípade spoločnosti z EÚ možno používať európske smernice, v prípade dividend je to Smernica Rady 2011/96/EÚ o spoločnom systéme zdaňovania uplatňovanom v prípade materských spoločností a dcérskych spoločností v rozličných štátoch EÚ. Medzi európskymi spoločnosťami sa najčastejšie využívajú spoločnosti z Cypru, Luxemburska, Holandska a Malty. V prípade dcérskej spoločnosti v už uvedenej offshore jurisdikcii je možné využiť oslobodenie od dane (vlastníctvo podielu v holdingovej spoločnosti nemá za následok žiadne zdanenie v Estónsku a podľa legislatívy EÚ sa vlastníctvo podielu nepokladá za ekonomickú činnosť a preto ani povinnosť registrovať sa ako platiteľ dane z pridanej hodnoty). Dcérske spoločnosti môžu byť aj v jurisdikciách mimo EÚ a mimo offshore jurisdikcie. V týchto prípadoch je možné využívať príslušné zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia (ZZDZ) medzi Estónskom a príslušnou jurisdikciou. Podľa Vallasteho (2017) sa často využíva spojenie estónskej holdingovej spoločnosti s Ukrajinou a Kazachstanom, pretože podľa platných zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia s týmito jurisdikciami sú dividendy oslobodené od zdanenia.

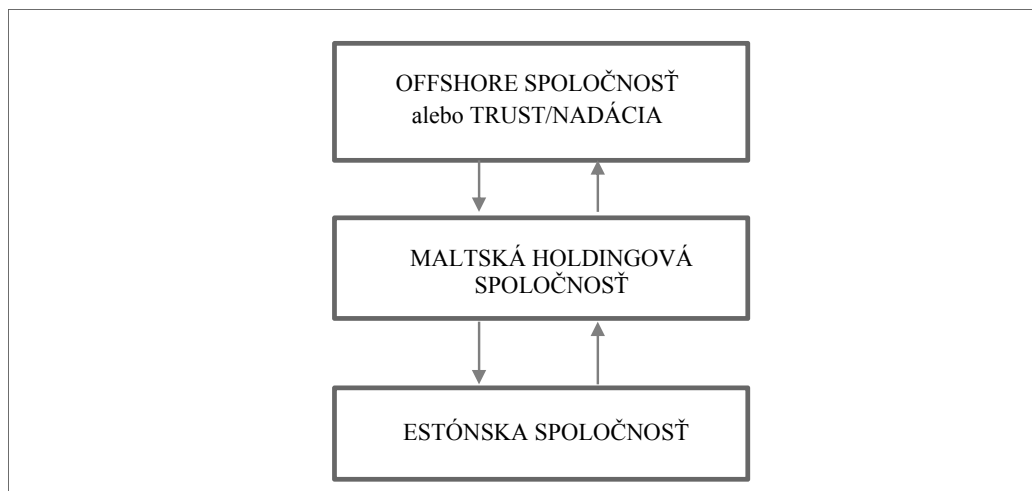
Estónsku holdingovú spoločnosť možno využiť pri presune zdaniteľného zisku aj v prípade, že sa použije ako financujúca spoločnosť (obrázok 3). Jej použitie je rovnaké ako v prípade zapojenia spoločností z Malty, Cypru alebo Spojeného kráľovstva.



Obrázok 3 Využitie estónskej holdingovej spoločnosti ako financujúcej spoločnosti
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Vallaste, 2017.

Táto metóda presunu zdaniteľného zisku je pomerne jednoduchá a často sa využíva. Jej podstata je v tom, že holdingová spoločnosť (t. j. estónska holdingová spoločnosť) poskytuje pôžičku s vyšším úrokom dlžníkovi/spoločnosti v inej jurisdikcii, napr. na Slovensku alebo vo vybranej offshore jurisdikcii. V závislosti od vybranej jurisdikcie sa buď neaplikujú zrážky na úroky alebo sa postupuje podľa príslušnej zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia. Na druhom stupni poskytuje pôžičku zahraničná FO/PO estónskej holdingovej spoločnosti, a to spravidla s nižšou úrokovou mierou. Dochádza tak k daňovej optimalizácii, resp. k naakumulovaniu finančných prostriedkov v zahraničnej osobe (ide o tzv. daňovo efektívne financovanie). Zahraničnou osobou môže byť spoločnosť, prípadne trust alebo nadácia. Štandardne sa na tomto stupni používajú offshore jurisdikcie (napr. Belize, Kajmanie ostrovy, Gibraltár a pod.). Prostredníctvom vybraných právnych nástrojov možno z pohľadu skutočného vlastníka držať celú štruktúru v anonymite, aj keď treba pripustiť, že využívanie akcií na doručiteľa je v súčasnosti takmer nemožné, s výnimkou Marshallových ostrovov.

Pri vytváraní holdingových spoločností nemusí byť estónska spoločnosť len v pozícii holdingovej spoločnosti, ale môže ju vlastniť iná holdingová spoločnosť, napr. maltská (obrázok 4). Pri takejto štruktúre sa na ďalšej úrovni vlastníctva (tzv. supermatka) môže opäť použiť offshore spoločnosť z takmer ktorejkoľvek offshore jurisdikcie, prípadne trust alebo nadácia. Tretí stupeň vlastníctva sa používa okrem kumulovania zdrojov aj na zabezpečenie silnej ochrany anonymity vlastníka.



Obrázok 4 Využitie estónskej spoločnosti v kombinácii s maltskou holdingovou spoločnosťou

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Vallaste, 2017.

Maltská holdingová spoločnosť má porovnateľné využitie s estónskou holdingovou spoločnosťou. Zvláštnosťou pri maltských spoločnostiach je, že spoločnosť po zaplatení dane z príjmov právnických osôb môže po splnení podmienok žiadať o vrátenie 6/7 zaplatenej dane (nominálna sadzba dane na Malte je 35 %). Kým počet slovenských spoločností s vlastníkom v Estónsku sa nesleduje, podľa spoločnosti Bisnode (2018) malo k prvému polroku 2018 na Malte sídlo 102 slovenských spoločností. Prezentované metódy a techniky presunu zdaniteľného zisku v kombinácii so spoločnosťami z vybraných jurisdikcií môžu využívať spoločnosti z takmer väčšiny odvetví, okrem napr. tuzemského obchodu, stavebnej výroby v tuzemsku, pohostinskej činnosti a autoškôl (Ištók, Krištofik, 2016).

Záver

Celkové daňové zaťaženie v Slovenskej republike patrí medzi najvyššie v štátoch EÚ a ETFA. Viac ako polovicu (51,2 %) zo zisku musia slovenské spoločnosti odvieť v podobe daní a povinných príspevkov. Slovenskí podnikatelia na tento fakt reagujú a každý rok narastá počet slovenských spoločností, ktoré presúvajú svoje sídlo do vybraných jurisdikcií, čo im umožňuje využívať metódy a techniky presunu zdaniteľného zisku. Kým jurisdikciám, ktoré sa pravidelne monitorujú v spojení so slovenskými spoločnosťami sa venuje pomerne veľa pozornosti, výhody daňových a právnych systémov ostatných jurisdikcií zostávajú na okraji záujmu. Estónsky daňový systém v porovnaní s ostatnými daňovými systémami v krajinách EÚ a OECD zdaňuje spoločnosti až pri výplate zisku, pred jeho rozdelením sa aplikuje nulové zdanenie. V prípade, že sa v estónskej spoločnosti naakumuluje dostatočné množstvo zisku, daná spoločnosť sa môže podľa európskej legislatívy pomerne ľahko zlúčiť s inou spoločnosťou. Estónska legislatíva ďalej umožňuje úplne oslobodenie od zdanenia

prijatých dividend za predpokladu splnenia určených podmienok (participation exemption) a neukladá žiadne zrážkové dane na odchádzajúce dividendy a úroky. Využitie estónskej spoločnosti je pomerne atraktívne hlavne v oblasti zakladania tzv. start-upov alebo v oblasti informačných a technologických služieb.

Kľúčové slová: Estónska holdingová spoločnosť. Celkové daňové zaťaženie. Presun zdaniteľného zisku.

Použitá literatúra

- [1] ANKEN, F., BEASLEY, J. E. 2012. Corporate structure optimisation for multinational companies. In *Omega – The International Journal of management Science*, roč. 40, 2012. ISSN 0305-0483, s. 230-243.
- [2] BISNODE. 2018. *Daňové raje prišli o desiatky slovenských firiem?* [online]. [cit. 2018-07-15]. Dostupné na internete: <<https://www.bisnode.sk/o-bisnode/o-nas/novinky/danove-raje-prisli-o-desiatky-slovenskych-fririem/>>
- [3] COMPANY IN ESTONIA OÜ. 2018. *Company formation*. [cit. 2018-07-24]. Dostupné na internete: <<https://company-in-estonia.com/setting-up-a-company-in-estonia/>>
- [4] DESAI, A. M., FOLEY, C., F., HINES, J., R. 2003. Chains of ownership, regional tax competition and foreign direct investments. In *Herrmann, H., Lipsey, R. (Eds.), Foreign Direct Investment in the Real and Financial Sector of Industrial countries*. Springer Verlag, Berlin, 2003, s. 61– 98. ISBN 978-3-540-24736-4.
- [5] INCOME TAX ACT (Estonia). 2014. [online]. [cit. 2018-07-26]. Dostupné na internete: <<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530012014003/consolide>>
- [6] IŠTOK, M., KRIŠTOFÍK, P. 2016. *Analýza dostupných dát o slovenských podnikoch zapojených do onshore a offshore podnikania v rokoch 2005 - 2014*. In *Podniková revue*, roč. 15, 2016, č. 35. ISSN 1335-9746, s. 23 - 37.
- [7] KRIŠTOFÍK, P., SAXUNOVÁ, D., ŠURANOVÁ, Z. 2009. *Finančné účtovníctvo a riadenie s aplikáciou IAS/IFRS*. Bratislava : Iura Edition, 2009. 755 s. ISBN 978-80-8078-230-6.
- [8] MINISTERSTVO FINANCIÍ SR. 2017. *Zoznam platných a účinných zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia*. [online]. [cit. 2018-07-26]. Dostupné na internete: <<http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=11607>>
- [9] PwC, World Bank Group. 2018. *Paying Taxes 2018 Report*. [online]. [cit. 2018-07-26]. Dostupné na internete: <<https://www.pwc.com/gx/en/services/tax/publications/paying-taxes-2018.html>>
- [10] Smernica Rady 2011/96/EÚ o spoločnom systéme zdaňovania uplatňovanom v prípade materských spoločností a dcérskych spoločností v rozličných štátoch EÚ.
- [11] TAX FOUNDATION. 2017. *2017 International Tax Competitiveness Index*. [online]. [cit. 2018-07-26]. Dostupné na internete: <<https://taxfoundation.org/2017-international-tax-competitiveness-index/>>
- [12] TERRINVEST. 2018. *Estonsko*. [online]. [cit. 2018-07-26]. Dostupné na internete: <<http://www.danovyraj.cz/estonsko-106.html>>

- [13] VALLASTE, E. 2017. Advantages of Estonian Corporate Tax System. In *Mezinárodní daňové plánování a správa majetku v digitálním světě*: Medzinárodná vedecká konferencia, Praha 10. 10. 2017.
- [14] VLACHYNSKÝ, M. 2006. *Podnikové financie*. Bratislava : Ekonómia, 2006. 482 s. ISBN 80-8078-029-3.
- [15] Zákon o dani z príjmov č. 595/ 2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Adresa autora: Ing. Michal Ištók, PhD., Univerzita Mateja Bela – Ekonomická fakulta, Tajovského 10, 974 01 Banská Bystrica; e-mail: michal.istok@umb.sk.

**Komparácia predikčnej schopnosti metód viacrozmernej diskriminačnej
analýzy a logit a probit modelov**
*Comparison of Prediction Reliability of Multiple Discriminant Analysis
Methods and Logit and Probit Models*

Petra Gundová, Eva Vyletelová

One of the consequences of the current situation is the failure of companies. The goal of prediction methods is to point out in advance the factors which could in future endanger the existence of companies or could even end in their bankruptcy. Bankruptcy of a company would have a negative impact on other companies that are part of its business environment. The paper focuses on the bankruptcy prediction methods of the company's financial situation. Financial managers and analysts could use a range of simple and complex prediction methods to determine the future situation. The aim of the paper is to compare prediction reliability of multiple discriminant analysis methods and logit and probit models. The sample for the application and comparison of the individual prediction methods is made up of 11 prosperous Slovak companies and the same number of unprosperous Slovak companies from food industry.

Key words: Financial analysis. Logit and probit model. Multiple discriminant analysis. Prediction methods. Company.

JEL Classification: G_{30} , M_{21}

Úvod

V podnikateľskom prostredí pozorujeme, že v dôsledku externých a interných vplyvov dochádza k úpadku podnikov. Úpadok podniku predstavuje v súčasnosti problém takmer každej národnej ekonomiky, pričom môže mať rôzne podoby a dôsledky (Valasková, Klieštik, Kováčová, 2018). Je však potrebné si uvedomiť, že úpadok podniku má vplyv nielen na podnik, ale aj na jeho akcionárov (Klieštik, Kočišová, Mišanková, 2015). Táto skutočnosť kladie dôraz a význam metódam predikovania umožňujúcim identifikovať kritické aspekty, ktoré by v budúcnosti mohli ohroziť existenciu podnikateľských subjektov. Metódy predikovania hodnotia a klasifikujú podniky iba prostredníctvom jednej hodnoty, tzv. integrálneho ukazovateľa, čo môžeme považovať za ich silnú stránku, nakoľko manažérovi poskytujú komplexný pohľad na finančnú situáciu analyzovaného podniku. Hlavnou výhodou metód predikovania je poukázanie na možné problémy v budúcnosti s dostatočným časovým predstihom, pričom podnik môže na danú situáciu reagovať ozdravnými protiopatreniami a predísť tak možnému úpadku (Karas, Režňáková, 2017).

Takisto metódy predikovania eliminujú nevýhody metód retrospektívnej finančnej analýzy (finančnej analýzy ex-post) (Spuchláková, 2016). Význam metód predikovania je aj v správnom odhade budúceho potenciálu podniku na reálne stanovenie jeho finančných cieľov, keďže, ako uvádzajú Lesáková a kol. (2013), vrcholový manažment na základe analýz a prognóz formuluje finančné ciele podniku na príslušný časový horizont.

Možnosť predikovať vývoj finančnej situácie podniku je založená na interpretácii výsledkov, ktoré dosahuje podnik. Všetky metódy predikovania vychádzajú z predpokladu, že v neprosperujúcich podnikoch istý čas pred bankrotom dochádza k určitému charakteristickému vývoju, ktorým sa odlišuje od prosperujúcich podnikov. Jednotlivé metódy predikovania by mali s primeranou spoľahlivosťou klasifikovať podnik do skupiny prosperujúcich alebo neprosperujúcich. Podniky majú na výber bohatý aparát metód predikovania, ktoré sa navzájom odlišujú počtom premenných, potrebnými vstupnými údajmi, spôsobom výpočtu, formou interpretácie výsledku a pod.

Začiatky predikovania finančnej situácie podnikov sa datujú do 30. rokov minulého storočia, keď boli vypracované prvé formálne súhrnné štúdie zaoberajúce sa nepriaznivými prejavmi stavu insolventnosti podnikov. Altman (1993) poukazuje na skutočnosť, že ešte pred vyvinutím kvantitatívnych ukazovateľov podnikovej výkonnosti boli založené agentúry na dodávanie kvalitatívnych informácií, ktoré hodnotili úverovú dôveryhodnosť obchodníkov. Problematikou indikovania finančného vývoja podnikov sa ako prvý zaoberal Fitzpatrick (1931), ktorý upozornil na odlišný vývoj vybraných podnikových ukazovateľov v solventných a insolventných podnikoch dlho pred vznikom vážnych ekonomických ťažkostí. Podobne Smith a Winakor (1935) a neskôr ďalší autori dospeli k záveru, že hodnoty vybraných pomerových ukazovateľov insolventných a solventných podnikov sa výrazne odlišovali. Merwin (1942) uverejnil výskum, v ktorom sa zaoberal porovnávaním aritmetických priemerov vybraných podnikových ukazovateľov v solventných a insolventných podnikoch. Do výberového súboru zaradil aj insolventné podniky, ktorých existencia sa skončila aj z iných ako ekonomických dôvodov, pričom práve táto skutočnosť sa pokladá za slabú stránku Merwinovho výskumu. Za dôležitý krok vo výskume predikovania finančného vývoja pokladáme koncepciu slabých signálov, ktorú vypracoval Ansoff. Zaoberal sa problematikou strategického plánovania podnikov a formuloval predpoklad, že strategické poruchy sa ohlasujú tzv. slabými signálmi. Predikovaním finančnej situácie podnikov sa zaoberal aj Hickman (1965), keď analyzoval pomerové ukazovatele spoločností s vysokým stavom aktív, ktoré zaznamenali ťažkosti pri splácaní svojich dlhodobých záväzkov. Za zakladateľov vedeckého prognózovania finančného vývoja podnikov sa považujú Beaver (1966), Tamari (1966), Netera (1967) a Altman (1968). Najväčší prielom v predikovaní finančnej situácie podnikov zaznamenal Altman, ktorý prvý na predikovanie finančného vývoja použil štatistickú metódu viacrozmernej diskriminačnej analýzy (MDA – Multiple Discriminant Analysis). Metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy predstavujú najpoužívanejší spôsob predikcie finančného stavu podniku. Úlohou diskriminačnej analýzy je určiť optimálnu rozlišovaciu rovinu, t. j. optimálny počet ukazovateľov a koeficientov, ktoré kategorizujú podnik do skupiny solventných alebo insolventných podnikov. Použitie viacrozmernej diskriminačnej analýzy vyžaduje splnenie viacerých predpokladov (napr. súbor vstupných údajov je dichotomický, skupiny podnikov

sú samostatné, identifikovateľné a neprekrývajú sa, normálne rozdelenie ukazovateľov), čo sa pokladá za slabú stránku metód viacrozmernej diskriminačnej analýzy.

Následne niekoľkí ekonómovia a analytici vytvorili metódy predikovania finančnej situácie, ktoré prešli viacerými vývojovými etapami a boli verifikované v špecifických podmienkach národných, resp. miestnych ekonomík. K metódam predikovania patria aj logit a probit modely, ktoré sú schopné prognózovať úpadok podniku. Za ich prednosť pokladáme relatívne vysokú predikčnú schopnosť, pritom ich aplikáciu, v porovnaní s viacrozmernou diskriminačnou analýzou, nespájame so špecifickými predpokladmi. Silnou stránkou týchto modelov je aj jednoduchá interpretácia výstupov, keďže výsledkom je odhad pravdepodobnosti zlyhania v budúcnosti (nie sú potrebné hodnotiace, resp. klasifikačné škály ako je to v prípade metód viacrozmernej diskriminačnej analýzy). Medzi najznámejšie logit a probit modely patrí Ohlsonov model, Zmijewského model, Jakubíkov a Teplého model, Virágov a Hajduho logit model.

Tvorcovia metód predikovania sa snažia vytvoriť takú metódu, ktorá dokáže v čo najdlhšom čase poskytnúť požadovanú hodnotu predikčnej schopnosti. V súčasnom neustále sa meniacom a turbulentnom prostredí je to náročné. Valasková et al. (2018) upozorňujú na skutočnosť, že dnes pre potreby slovenských podnikov absentuje metóda predikovania, ktorá by vyjadrovala podmienky ich podnikateľského prostredia. Autori uvádzajú, že tvorcovia aktuálnych metód predikovania môžu pri konštrukcii modifikovaných metód vychádzať z výsledkov zameraných na identifikovanie štatisticky významných vstupných pomerových finančných ukazovateľov.

1. Cieľ, materiál a metodika skúmania

Cieľom state je porovnať predikčnú schopnosť metód viacrozmernej diskriminačnej analýzy a logit a probit modelov.

Do výberového súboru sme zaradili 22 potravinárskych podnikov, z toho 11 prosperujúcich a 11 neprosperujúcich podnikov. Z hľadiska klasifikácie SK NACE ide o výrobu potravín. Potravinársky priemysel predstavuje významné odvetvie slovenskej ekonomiky. Zameriame sa na verifikáciu metód predikovania len v neprosperujúcich podnikoch. Vzhľadom na charakter výskumnej vzorky sme vybrali šesť metód viacrozmernej diskriminačnej analýzy (Altmanovo Z-skóre, Index bonity, Tafflerov model, Index IN05, Virágov a Hajduho model, Poznaňského model) a štyri logit a probit modely (Ohlsonov model, Jakubíkov a Teplého model, Virágov a Hajduho logit model, Zmijewského model). Formulovali sme dva predpoklady.

1. Predpokladáme, že na vybranej vzorke potravinárskych podnikov dosiahnu vyššiu predikčnú schopnosť metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy ako logit a probit modely. K formulovaniu tohto predpokladu nás inšpirovali polemické názory autorov na predikčnú schopnosť daných metód predikovania. Bellovary, Giacomino, Akers (2007) uvádzajú vyššiu predikčnú schopnosť metód viacrozmernej diskriminačnej analýzy ako logit a probit modelov. Naopak Gavurová et al. (2017) predpokladajú vyššiu predikčnú schopnosť logit a probit modelov ako metód viacrozmernej diskriminačnej analýzy.

2. Predpokladáme, že metódy pochádzajúce z krajín Vyšehradskej skupiny majú na vybranej vzorke potravinárskych podnikov vyššiu predikčnú schopnosť ako metódy pochádzajúce z vyspelých krajín.

Ekonomické prostredie, legislatívne podmienky, finančné a informačné prostredie metód vytvorených v Poľsku, Česku a Maďarsku považujeme za príbuzné Slovensku. Z dôvodu podobnosti podnikateľského prostredia predpokladáme vyššiu predikčnú schopnosť metód pochádzajúcich z krajín Vyšehradskej skupiny ako metód z rozvinutých krajín. Pre analýzu sme vybrali vo svete rozšírené metódy, a to Altmanovo Z-skóre, Index bonity a Tafflerov model. V tejto stati budeme uvedené metódy porovnávať s úspešnosťou predikčnej schopnosti Poznaňského modelu, Indexu IN05 a Virágovho a Hajduho modelu, ktoré boli vytvorené v krajinách Vyšehradskej skupiny. Binkertovu diskriminačnú analýzu, ktorá bola vytvorená pre podmienky slovenského trhu, nie je možné verifikovať z dôvodu absentujúcich údajov o podnikateľských subjektoch na základe stanovených kritérií.

Na základe zákona o účtovníctve č. 431/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov, § f 23, majú podnikateľské subjekty zverejňovať účtovnú závierku v Registri účtovných závierok, ktorý zabezpečí jej uloženie do zbierky listín Obchodného registra. V súčasnosti nie všetky slovenské podnikateľské subjekty túto povinnosť plnia. Vztahuje sa to najmä na neprosperujúce podniky. Z toho dôvodu sme ako zdroj sekundárnych údajov (účtovných závierok) použili portál Index podnikateľa, ktorý poskytuje účtovné výkazy slovenských podnikateľských subjektov.

Na verifikáciu predikčnej schopnosti sme vybrali desať metód predikovania a rozdelili ich do troch kategórií:

1. v podnikateľskej praxi najpoužívanjšie a všeobecne známe metódy predikovania (Altmanovo Z-skóre, Index bonity, Tafflerov model);

2. metódy predikovania z krajín Vyšehradskej skupiny (Poznaňského model, Index IN05, Virágov a Hajduho modelu) boli konštruované v odlišnom prostredí na báze údajov zo špecifického finančného, legislatívneho i informačného prostredia, na čo upozornili Argenti (1976) a Taffler (1983). Dané prostredie sa svojimi parametrami výrazne odlišuje od prostredia, v ktorom pôsobia podnikateľské subjekty z krajín Vyšehradskej skupiny. V týchto krajinách sa stretávame s modifikovanými metódami predikovania, čo je spôsobené aj tým, že ich ekonomika prešla výrazným procesom transformácie;

3. logit a probit modely (Ohlsonov model, Jakubíkov a Teplého model, Virágov a Hajduho logit model, Zmijewského model). Tieto modely spolu s náhodnými lesmi a rozhodovacími stromami patria k tzv. klasifikačným modelom.

Pri verifikácii vybraných metód predikovania je dôležitý výber správneho kritéria pre zaradenie podnikov medzi prosperujúce a neprosperujúce. Bieliková, Cút, Úradníček (2014) uvádzajú tri kritériá, podľa ktorých je možné považovať podnik za neprosperujúci:

- legislatívna definícia podniku v predĺžení na Slovensku – stav predĺženia podniku nastáva vtedy, ak je podnik povinný viesť účtovníctvo podľa osobitného predpisu, má viac ako jedného veriteľa a hodnota jeho záväzkov prevyšuje hodnotu majetku, t. j. dosahuje zápornú hodnotu vlastného imania,
- neprosperujúci podnik je taký, ktorý dosiahol stratu v dvoch po sebe nasledujúcich rokoch,

- neprosperujúci podnik je taký, ktorý nedosahuje zisk a jeho rentabilita tržieb (ROS) je záporná, pritom celková likvidita je menšia ako 1.

Zaradenie podnikov do skupiny prosperujúcich alebo neprosperujúcich sme urobili podľa veľkosti ukazovateľa ekonomická pridaná hodnota (EVA – Economy Value Added), ktorý charakterizuje finančnú výkonnosť podniku (Maňasová, 2008; Mičudová, 2013; Neumaierová, Neumaier, 2013). Podniky, ktoré dosiahli hodnotu EVA vyššiu ako nula v rokoch 2013 – 2015, sme zaradili do skupiny prosperujúcich podnikov. Podniky, ktorých hodnota ukazovateľa bola nižšia ako nula v rokoch 2013 – 2015, sme zaradili do skupiny neprosperujúcich podnikov. Vybrané metódy sme verifikovali na vzorke podnikov za rok 2014, čo je v prípade vzorky neprosperujúcich podnikov rok pred ich úpadkom - 2015.

2. Výsledky skúmania a diskusia

Interpretovanie výsledkov verifikácie metód predikovania sa pokladá za citlivú a subjektívnu záležitosť. Z toho dôvodu sa v odbornej literatúre stretávame iba ojedinele s presnými hodnotami, ktoré by tvrdili, že danú predikčnú schopnosť vybranej metódy môžeme považovať za priaznivú, resp. nepriaznivú. Dôležité je, aby sa dosiahla čo najnižšia chyba α (chyba I. druhu), ktorá uvádza nesprávne zaradenie neprosperujúcich podnikov, t. j. situáciu, ak je neprosperujúci podnik zaradený do skupiny prosperujúcich podnikov. Chyba α sa pokladá za viac obávanú ako chyba β (chyba II. druhu, ktorá hovorí o prosperujúcich podnikoch, ktoré sú zaradené do skupiny neprosperujúcich podnikov). Na základe výsledkov verifikácie desiatich metód predikovania overujeme dva formulované predpoklady.

Prvým predpokladom sme zisťovali, či na vybranej vzorke potravinárskych podnikov dosiahnu vyššiu predikčnú schopnosť metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy ako logit a probit modely (tabuľka 1).

Tabuľka 1 Komparácia predikčnej schopnosti metód viacrozmernej diskriminačnej analýzy a logit a probit modelov v %

Metóda	Neprosperujúce podniky	Prosperujúce podniky	Spolu	Priemer	Medián
Altmanovo Z-skóre	90,90	9,10	100	68,18	81,82
Index bonity	81,82	18,18	100		
Tafflerov model	36,36	63,64	100		
Poznaňského model	18,18	81,82	100		
Index IN05	100,0	0	100		
Virágov a Hajduho model	81,82	18,18	100	72,73	68,19
Ohlsonov model	72,73	27,27	100		
Jakubíkov a Teplého	100,0	0	100		
Virágov a Hajduho logit model	54,55	45,45	100		
Zmijewského model	63,64	36,36	100		

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.

Pre logit a probit modely je charakteristické, že nepracujú so žiadnymi hodnotiacimi škálami, ale ich výsledok signalizuje pravdepodobnosť bankrotu v percentách. Z toho dôvodu sme za neprosperujúce podniky považovali tie, ktoré dosiahli percento bankrotu vyššie ako 50 %. Najvyššiu predikčnú schopnosť v prípade všetkých aplikovaných metód dosiahol Index IN05 a Jakubíkov a Teplého model, a to 100 % (do skupiny neprosperujúcich podnikov zaradili správne všetkých 11 neprosperujúcich podnikov). Z výsledkov vyplýva, že priemerná hodnota metód viacrozmernej diskriminačnej analýzy (68,18 %) bola nižšia ako priemerná hodnota logit a probit modelov (72,73 %). Z dôvodu, že nevýhodou priemeru je jeho citlivosť na extrémne hodnoty, rozhodli sme sa vyčíslieť aj medián (strednú hodnotu) obidvoch skupín metód predikovania. Metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy dosiahli medián 81,82 %, pritom logit a probit modely 68,19 %. Môžeme preto tvrdiť, že predpoklad vyššej predikčnej schopnosti metód viacrozmernej diskriminačnej analýzy v porovnaní s logit a probit modelmi sa potvrdil (na základe výsledkov mediánu). Ak by sme sledovali celkovú predikčnú schopnosť (správne zaradenie 11 neprosperujúcich, ale aj 11 prosperujúcich podnikov), zistili by sme, že metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy v priemere zaradili správne 78,05 % podnikov a logit a probit modely 70,46 %. Zaujímavé je, že metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy dosiahli vyššiu predikčnú schopnosť na vzorke prosperujúcich podnikov.

Druhým predpokladom sme chceli zistiť, či všeobecne známe metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy majú nižšiu predikčnú schopnosť ako metódy vytvorené v podmienkach krajín Vyšehradskej skupiny. Za všeobecne známe metódy považujeme Altmanovo Z-skóre, Index bonity a Tafflerov model. Vybrané metódy vytvorené v podmienkach krajín Vyšehradskej skupiny sú Poznaňského model, Index IN05, Virágov a Hajduho model (tabuľka 2).

Tabuľka 2 Komparácia predikčnej schopnosti známych metód a metód vytvorených v krajinách Vyšehradskej skupiny v %

Metóda	Neprosperujúce podniky	Prosperujúce podniky	Spolu	Priemer	Medián
Altmanovo Z-skóre	90,90	9,10	100	69,69	81,82
Index bonity	81,82	18,18	100		
Tafflerov model	36,36	63,64	100		
Poznaňského model	18,18	81,82	100	66,67	81,82
Index IN05	100,0	0	100		
Virágov a Hajduho model	81,82	18,18	100		

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.

Predpokladali sme, že Poznaňského model, Index IN05 a Virágov a Hajduho model dosiahnu vyššiu predikčnú schopnosť ako ostatné metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy. Najvyššiu hodnotu v rámci zaradenia neprosperujúcich podnikov do skupiny neprosperujúcich podnikov dosiahol práve Index IN05, a to 100 % (zaradil správne všetky neprosperujúce podniky). Druhú najvyššiu predikčnú schopnosť však dosiahol Altmanov

model, a to 90,90 %, naopak najnižšiu predikčnú schopnosť Poznaňského model, a to len 18,18 %. Vyjadrili sme aj priemernú predikčnú schopnosť metód a takisto mediánovú hodnotu. Všeobecne známe metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy dosiahli podľa aritmetického priemeru vyššiu predikčnú schopnosť ako metódy vytvorené v krajinách Vyšehradskej skupiny, pričom hodnoty ich mediánov boli rovnaké. Na základe dosiahnutých výsledkov zamietame druhý predpoklad.

Metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy a logit a probit modely sa využívajú v podnikateľskej praxi aj preto, lebo sú súčasťou mnohých ekonomických databáz a programov (napr. Index podnikateľa). Pri aplikáciách metód predikovania sme zistili aj nedostatky, na ktoré treba prihliadať, a to:

- metódy pri predikcii finančnej situácie nezohľadňujú aktuálne makroekonomické ukazovatele, napríklad infláciu, úrokové sadzby (výnimkou je Ohlsonov model, ktorý pracuje s deflátorom HDP),
- metódy sú schopné predikovať finančný úpadok globálne, čo znamená, že predikujú finančnú situáciu, ale nedokážu povedať, v ktorej oblasti a akým spôsobom nastane úpadok,
- metódy vznikali v inom podnikateľskom prostredí, čo môže ovplyvniť spoľahlivosť predikcie v iných krajinách,
- metódy reagujú na podmienky krajín a ich podnikov, v ktorých vznikli,
- jednotlivé koeficienty sa neprepočítavajú v pravidelných intervaloch, preto môže byť úspešnosť predikcie nižšia, aj z dôvodu neaktuálnosti koeficientov (váhy), pretože súčasné sociálno-ekonomické prostredie považujeme za dynamicky sa meniace,
- pri aplikácii metód môže nastať problém s interpretáciou niektorých ukazovateľov, pretože spôsob účtovania v krajine vzniku a v krajine použitia môže byť rozdielny,
- metódy predpokladajú, že úpadok prichádza rovnakým spôsobom vo všetkých skúmaných podnikoch.

Záver

Predikovanie finančných problémov podniku na základe finančnej analýzy je v posledných rokoch často diskutovanou témou nielen v podnikateľskej praxi, ale aj na akademickej pôde. Predikcia je založená na odhade toho, či sa analyzovaný podnik dostane do stavu finančného ohrozenia, či jeho ďalší vývoj vedie k bankrotu alebo nie (Švábová, Klieštik, Kováčová, 2017). Z toho dôvodu je verifikácia metód predikovania predmetom skúmania viacerých empirických štúdií. Za nedostatok považujeme skutočnosť, že predikčná schopnosť metód klesá. Gavurová et al. (2017) identifikovali dve príčiny, ktoré výrazne ovplyvňujú znižovanie výpovednej schopnosti metód predikovania. Prvou je vzorka slovenských podnikov. Väčšina metód (napr. Altmanovo Z-skóre, Ohlsonov model) bola vytvorená podľa vzoru amerických podnikov, dôsledkom je, že vyjadrujú finančné zdravie daných podnikateľských subjektov. Druhou príčinou je časové obdobie, v ktorom boli metódy vytvorené a následne aj verifikované. Niektoré metódy predikovania boli skonštruované v druhej polovici 20. storočia, ktoré sa významne odlišuje štruktúrou odvetví a podmienkami podnikateľskej činnosti. Rovnako aj Hiadlovský a Král (2014), Klieštik, Vrbka a Rowland (2018) uvádzajú, že metódy predikovania by sa mali aktualizovať v súlade so súčasnými hospodárskymi a finančnými podmienkami. Tiež si treba uvedomiť, že metódy

predikovania vychádzajú z účtovných výkazov podnikov, ktoré môžu byť ovplyvnené napr. „kreatívnym“ účtovníctvom (za účelom podniku platiť nižšiu daň z príjmov). Z uvedených dôvodov by finanční manažéri mali prihliadať pri výbere metód predikovania na odvetvie, pre ktoré bola metóda vytvorená, a preferovať aktuálne metódy, ktoré boli skonštruované v súčasnosti. Pripomíname, že nami zistené výsledky verifikácie sa týkajú iba vzorky analyzovaných podnikov, pričom nie je možné ich zovšeobecniť na celý základný súbor všetkých slovenských potravinárskych podnikov.

Kľúčové slová: Finančná analýza. Logit a probit modely. Metódy predikovania. Metódy viacrozmernej diskriminačnej analýzy. Podnik.

Použitá literatúra

- [1] ALTMAN, E. I. 1993. *Corporate financial distress and bankruptcy, A complete guide to predicting & avoiding distress and profiting from bankruptcy*. Chichester : John Wiley & Sons, 1993. 356 s. ISBN 0-471-55253-4.
- [2] ARGENTI, J. 1976. *Corporate collapse: The case and symptoms*. London : McGraw-Hill, 1976. 190 s. 978-0070844698.
- [3] BELLOVARY, J. L., DON GIACOMINO, E., AKERS, M. D. 2007. A review of bankruptcy prediction studies: 1930 to present. In *Journal of Financial Education*, roč. 33, 2007. ISSN 0093-3961, s. 1-42.
- [4] BIELIKOVÁ, T., CÚT, S., ÚRADNÍČEK, V. 2014. The influence of the definition of risky company on financial situation diagnostic models in Slovak dynamic economic environment. In *Proceeding of the 7th International Scientific Conference on Managing and Modelling of Financial Risks*. Ostrava : VŠB - Technical University, 2014. ISBN 978-80-248-3631-7, s. 38-45.
- [5] GAVUROVÁ, B. et al. 2017. Predictive potential and risks of selected bankruptcy prediction models in the Slovak business environment. In *Journal of Business Economics and Management*, roč. 18, 2017, č. 6. ISSN 2029-4433, s. 1156-1173.
- [6] HIADLOVSKÝ, V., KRÁL, P. 2014. A few notes to business financial health prediction. In *Proceeding of the 7th International Scientific Conference on Managing and Modelling of Financial Risks*. Ostrava : VŠB - Technical University, 2014. ISBN 978-80-248-3631-7, s. 248-255.
- [7] Index podnikateľa. [online] [cit. 2017-03-30], Dostupné na internete: <www.idexpodnikatela.sk>
- [8] KARAS, M., REŽŇÁKOVÁ, M. 2017. The stability of bankruptcy predictors in the construction and manufacturing industries at various times before bankruptcy. In *E+M Economics and Management*, roč. 20, 2017, č. 2. ISSN 1212-3609, s. 116-133.
- [9] KLIEŠTIK, T., KOČIŠOVÁ, K., MIŠANKOVÁ, M. 2015. Logit and Probit Model used For Prediction of Financial Health of Company. In *Procedia Economics and finance*, roč. 23, 2015. ISSN 2212-5671, s. 850-855.
- [10] KLIEŠTIK, T., VRBKA, J., ROWLAND, Z. 2018. Bankruptcy prediction in Visegrad group countries using multiple discriminant analysis. In *Equilibrium. Quarterly*

- Journal of Economics and Economic Policy*, roč. 13, 2018, č. 3. ISSN 2353-3293, s. 569-593.
- [11] LESÁKOVÁ, Ľ. et al. 2013. *Firemné plánovanie v malých a stredných podnikoch*. Banská Bystrica : Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela, 2013. 238 s. ISBN 978-80-557-0508-8.
 - [12] MAŇASOVÁ, Z. 2008. *Úpadky podniků v České republice a možnosti jejich včasné predikce. Dizertačná práca*. [CD-ROM]. Praha : Podnikohospodárska fakulta, Vysoká škola ekonomická, 2008 [cit. 2018-10-10], 158 s.
 - [13] MIČUDOVÁ, K. 2013. Úpadky podniků v ČR a klíčové proměnné pro jejich včasnou predikci. In *Faktory prosperity podniků v lokálním a globálním prostředí optikou roku 2013*. [CD]. Praha : Vysoká škola ekonomická, Nakladatelství Oeconomica, 2013 [cit. 2018-10-10]. 722 s. ISBN 978-80-245-1959-3.
 - [14] NEUMAIEROVÁ, I., NEUMAIER, I. 2013. Vypovídací schopnost Indexu IN05. In *Ekonomika v pohybu – sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané u příležitosti šedesátého výročí VŠE a fakulty*. [CD-ROM]. Praha : Vysoká škola ekonomická, Nakladatelství Oeconomica, 2013 [cit. 2018-10-10]. 252 s. ISBN 978-80-245-1943-2.
 - [15] SPUCHLÁKOVÁ, E. 2016. Comparison of the selected bankruptcy models. In *International conference on information communication and social sciences ISSGBM-ICS 2016*. Singapore : Singapore management & sports science institute, 2016. ISBN 978-981-09-9758-8, s. 15-20.
 - [16] ŠVÁBOVÁ, L., KLIEŠTIK, T., KOVÁČOVÁ, M. 2017. Voľba prediktorov v modeloch predikcie finančných ťažkostí malých firiem na Slovensku. In *Podniková ekonomika a manažment*, 2017, č. 2. ISSN 1336–5878, s. 24-31.
 - [17] TAFFLER, R. J. 1983. The assessment of company solvency and performance using a statistical model. In *Accounting & Business Research*, roč. 13, 1983, č. 52. ISSN 0001-4788, s. 295-308.
 - [18] VALASKOVÁ, K. et al.. 2018. Financial Risk Measurement and Prediction Modelling for Sustainable Development of Business Entities Using Regression Analysis. In *Sustainability*, roč. 10, 2018, č. 7. ISSN 2071-1050, s. 1-15.
 - [19] VALASKOVÁ, K., KLIEŠTIK, T., KOVÁČOVÁ, M. 2018. Management of financial risks in Slovak enterprises using regression analysis. In *Oeconomia Copernicana*, roč. 9, 2018, č. 1. ISSN 2353-1827, s. 105-121.
 - [20] Zákon o účtovníctve č. 431/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Adresa autoriek: Ing. Petra Gundová, PhD., Ing. Eva Vyletelová, Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica;
e-mail: petra.gundova@umb.sk; vyletelova.e@gmail.com

Vplyv zavedenia dôchodkového stropu na výšku starobných dôchodkov na Slovensku

Impact of Retirement Age Fixation on the Level of Pension Benefits in Slovakia

Ján Šebo, Daniela Danková

Pension policies are often tied to the general political preferences of government. However, the redistributive and fiscal impacts of policies should be transparently presented in order to understand their impact on various population cohorts. Widely discussed policy of retirement age fixing has gained a lot of attention in Slovakia recently. The policy is presented as a left-oriented, but the expected impacts on various cohorts are unknown. Our research contributes to the debate by analyzing the redistributive impact of retirement age fixing on various educational (income) cohorts. Employing stochastic microsimulation, we show that the policy will have a negative impact both on working population as well as retired persons. Therefore, we claim that this policy is far from being left-oriented and have a significant negative impact on lower-income cohorts across the whole population.

Key words: *Redistribution. Microsimulation. Retirement age. PAYG scheme. Replacement ratio.*

JEL Classification: E₂₄, E₂₇, G₁₈, H₅₅

Úvod

Zodpovedná verejná politika predpokladá vyčísl'ovanie vplyvu opatrení a zisťovanie preferencií voličov transparentným odhadom nákladov a prínosov tak z fiškálneho, ako aj redistribučného hľadiska. Stropovanie dôchodkového veku je opatrenie veľkého významu. Aj keď nepomôže dnešným dôchodcom ani osobám, ktoré majú viac ako 50 rokov, môže hľadanie zdrojov na toto opatrenie zasiahnuť negatívne aj ich. Keďže v najbližších dekádach do dôchodku odíde silná generácia, ktorej dôchodky bude potrebné financovať, možno očakávať zníženie výšky budúcich dôchodkov. Pri stále narastajúcej strednej dĺžke dožitia bude mať dané opatrenie vplyv na rast výdavkov Sociálnej poisťovne. Na mladšiu generáciu sa zároveň prenesie väčšie finančné bremeno.

1. Solidarita a redistribúcia v priebežne financovaných schémach dôchodkového zabezpečenia

Dôchodkové poistenie na Slovensku má podobu priebežne financovanej dôchodkovej schémy (angl. pay-as-you-go - PAYG) založenej na poistnom princípe nekapitalizačného

financovania so silným medzigeneračným prerozdeľovaním príjmu. PAYG schéma závisí od výkonnosti národnej ekonomiky, demografického vývoja populácie, vývoja trhu práce a od politických preferencií. Práve poznanie fungovania mechanizmov, ktoré ovplyvňujú príjmovú a výdavkovú stranu, sú základom pre formulovanie politík, ktoré riešia či už finančnú stabilitu, alebo mieru adekvátnosti PAYG schémy, ktoré v podmienkach Slovenska na makroúrovni skúmali napríklad Šebo a Šebová (2014).

Vplyv jednotlivých verejných politík v PAYG schéme môže byť z pohľadu systému ako celku fiškálne neutrálne, ale nie z pohľadu jednotlivca. Niektoré kohorty⁵ na jednej strane budú niesť bremeno nákladov daného opatrenia a na druhej strane sa stanú požívateľmi výhod plynúcich z daného opatrenia. Medzi takého zmeny zaradíme aj zmeny týkajúce sa dôchodkového veku.

Dôležitou súčasťou dôchodkových systémov je redistribúcia. Podľa Svetovej banky (1994) základnou úlohou PAYG schém je zabezpečenie redistribúcie v rámci a medzi generáciami, zatiaľ čo sporenie založené na zásluhovosti a individuálnej angažovanosti jednotlivca by malo byť úlohou ostatných pilierov. Predpokladáme, že jednotlivci majú preferencie k redistribúcii, ktoré však nie sú vždy založené len na sledovaní ich individuálnych záujmov. Solidaritu, ktorá je súčasťou PAYG schém, môže mať viac úrovní. Tausch et al. (2011) rozlišuje tri typy solidarity v dôchodkových systémoch, a to rizikovú solidaritu, dotovanie solidarity a solidaritu príjmov. Rizikovou solidaritou sa rozumie rozdelenie rizika, čo znamená ex ante podporu znevýhodnených jednotlivcov (príjem pre jednotlivcov, ktorí nie sú schopní pracovať v dôsledku veku alebo zdravotného stavu). Dotácia solidarity zahŕňa ex ante prevod hodnoty od jednej skupiny do druhej, ako je to v prípade rizika dlhovekosti, kde sa očakáva, že pre jednu skupinu bude vyššia (ženy) a pre druhú nižšia (muži). Solidarita príjmov znamená prerozdeľovanie bohatstva od bohatých k chudobným. Môžeme povedať, že bez ohľadu na formu solidarity vždy ide o redistribúciu.

Redistribúciou v dôchodkových systémoch sa zaoberá aj Van Sonsbeek (2010), ktorý skúma parametre verejných politík v súvislosti so starnutím populácie. Zavedenie akéhokoľvek parametra verejnej politiky bude mať vplyv nielen na príjmovú a výdavkovú stránku bilancie dôchodkových systémov, ale aj na redistribúciu medzi a v rámci generácie. Pri skúmaní vplyvu týchto opatrení na redistribúciu v dôchodkových systémoch sa využívajú mikrosimulačné modely.

Mnohí autori, ktorí skúmajú redistribúciu vo verejných dôchodkových systémoch konštatujú, že úroveň redistribúcie v dôchodkových systémoch štátov OECD v posledných dvoch dekádach klesá (Fenge et al., 2003, Werding 2003). Podľa Fenge a Werdinga (2003) proces starnutia populácie, ktorý prebieha v mnohých krajinách, má za následok nerovnováhu v redistribúcii medzi generáciami. To má vplyv na značné zaťaženie dôchodkových systémov v nasledujúcich etapách.

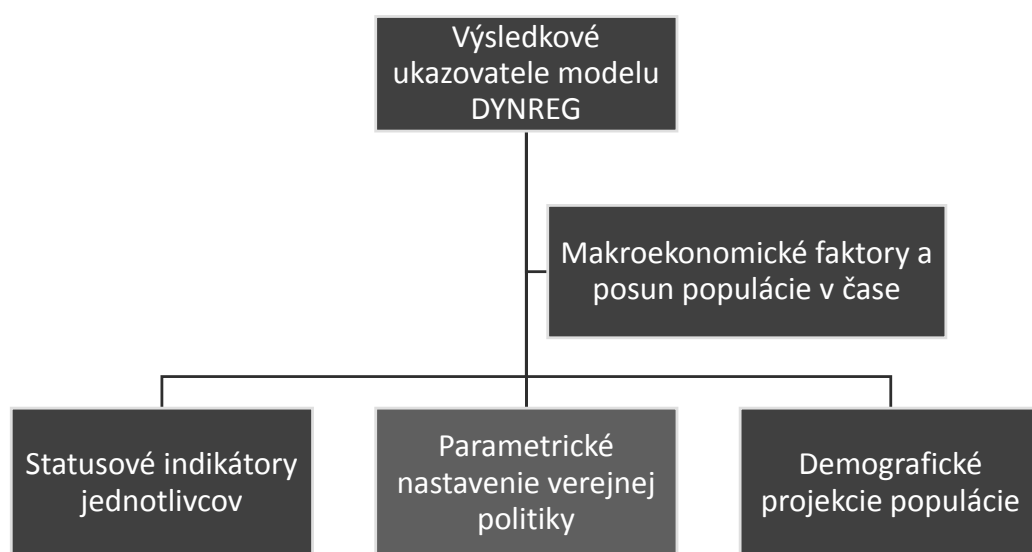
Leers et al. (2001) skúma verejnú politiku v dôchodkovom systéme podľa politického spektra navrhovateľov politiky, a to pravicové a ľavicové strany. Politické strany sú rozdelené na základe rozdielného postoja k redistribúcii v dôchodkových systémoch. Pravicové strany majú záujem o zvýšenie efektívnosti medzigeneračnej redistribúcie, a sú preto ochotné obetovať rovnosť distribúcie bohatstva v rámci generácie. Naopak. Ľavicové strany, ktoré nie sú ochotné meniť podmienky redistribúcie v rámci generácie,

⁵ Kohorta je odborný termín a označuje skupinu osôb s rovnakou demografickou charakteristikou.

nebudú podporovať stimulovanie tvorby súkromných úspor. Takéto poznanie umožňuje čiastočné predvídanie správania sa tvorcov verejných politík, a tým aj formovanie opatrení, čo umožňuje predvídať dôsledky nielen v oblasti redistribúcie.

2. Cieľ a metodika skúmania

Cieľom state je preskúmať redistribučné vplyvy zmien týkajúce sa opatrenia zameraného na zmenu stanovenia dôchodkového veku na vekovo-vzdelanostné kohorty slovenskej populácie. V skúmaní využijeme mikrosimulačný model DYNREG, ktorý zostavil výskumný tím projektu aplikovaného výskumu a vývoja APVV „Dynamická regulácia systému starobného dôchodkového sporenia“ na Univerzite Mateja Bela. Model DYNREG môžeme klasifikovať ako otvorený dynamický kohortný mikrosimulačný model s dynamicky starnúcou populáciou. Model DYNREG je vytvorený na základe prierezových údajov. Model obsahuje 4 základné moduly (obrázok 1), a to makroekonomický modul pre simulovanie budúceho vývoja ekonomiky (rast mzdovej úrovne, nezamestnanosť, ceny aktív, inflácia), demografický modul pre simulovanie budúcej štruktúry populácie od roku 2017 do 2085 podľa databázy EUROPOP2015, statusový modul obsahujúci atribúty (vlastnosti) jednotlivcov podľa matíc prechodu pre jednotlivé stavy, modul dôchodkovej politiky obsahujúci odhady zaplateného poistného a priznaných dôchodkov pre jednotlivcov každej vekovej (x) a vzdelanostnej (j) kohorty.

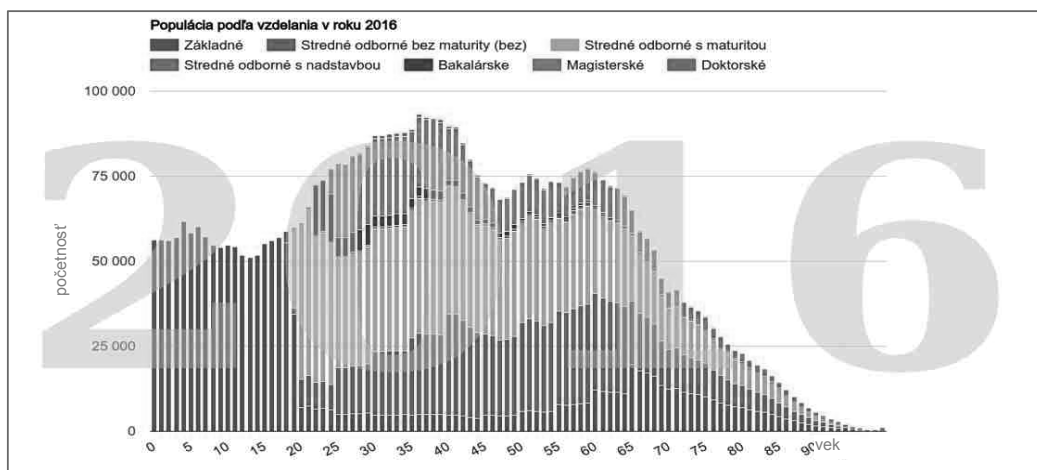


Obrázok 1 Schéma modelu DYNREG a jednotlivé moduly

Zdroj: Spracované podľa Šebo et al., 2017.

Vo východiskovom bode (január 2017) využíva model iniciálnu štruktúru populácie, makroekonomické veličiny pre Slovensko a dôchodkovú politiku platnú k 1. 1. 2017. Statusové atribúty jednotlivcov populácie sú určované na základe simulačných modelov

určujúcich pravdepodobnostné rozdelenie hodnôt v rámci kohorty (Šebo et al., 2017). Iničiálnu štruktúru populácie podľa vzdelania a veku (graf 1) v roku 2016 zostavujeme na základe údajov poskytnutých Štatistickým úradom SR (2018).



Graf 1 Štruktúra populácie podľa vzdelania a veku v roku 2016

Zdroj: Štatistický úrad SR, 2018

Na úrovni vekovo-vzdelanostných kohort sú z pohľadu príjmu jednotlivca odhadnuté celoživotné príjmové funkcie jednotlivcov. Pracujeme s odhadom príjmových funkcií pre vzdelanostné kohorty, ktoré publikovali Balco et al. (2018). Guvenen (2009) poukazuje na dlhodobé vplyvy, ktoré vyvoláva nezamestnanosť v podobe dočasného šoku v príjme jednotlivca, kedy príjmová funkcia rastie výlučne o infláciu. Tieto faktory zapracoval Králik (2017) do matic prechodov medzi stavmi (zamestnaný/nezamestnaný) s následným odhadom koeficientov zmeny príjmu podľa veku a vzdelania.

Projekcie budúceho vývoja ekonomiky a trhu práce spracováva model na makroúrovni, kde využitím stochastického jednoblokového bootstrapu (resampling) modeluje budúci makroekonomický vývoj, ktorý sa následne cez trh práce prenáša do statusu zamestnanosti každého jednotlivca.

Model v jeho demografickej časti pracuje s odhadom veľkosti a štruktúry slovenskej populácie do roku 2085, pričom prostredníctvom stochastických matic prechodov mení každému jednotlivcovi atribúty, resp. jeho statusy. Na základe simulácií posúva model populáciu po mesiacoch a zároveň zapracováva vplyv makroekonomických ukazovateľov do trhu práce a populácie až na úroveň jednotlivca. Výstupmi modelu sú tak stavy populácie s atribútmi každého jednotlivca podľa definovaných vekovo-vzdelanostných kohort na mesačnej báze. To umožňuje preskúmať vplyv uplatnených opatrení verejných politík na mikroúrovni, t. j. na úrovni jednotlivca s konkrétnymi statusovými parametrami.

Keďže model DYNREG predstavuje štruktúrálnu sústavu rovníc prepájajúcich jednotlivé moduly, nevenujeme pozornosť jeho detailnému opisu. Pre detailnejšiu charakteristiku odkazujeme na práce Králika (2017), Šeba et al. (2017), Mešťana et al. (2018), ktorí vo svojich prácach rozpracovali jednotlivé moduly modelu DYNREG.

Vo všetkých scenároch pracujeme so súčasne platným vzorcom pre priznávanie starobného dôchodku () ktorý berie do úvahy priemerný osobný mzdový bod ($POMB$) vyjadrujúci pomer celoživotnej mzdy jednotlivca a priemernej mzdy v ekonomike, počet odpracovaných rokov (N) vyjadrený v mesiacoch vzhľadom na simulačný model a aktuálnu dôchodkovú hodnotu (ADH), ktorá má zabezpečiť, aby v prípade jednotlivca s plnou kariérou a priemernou mzdou počas pracovnej kariéry bol hrubý individuálny náhradový pomer (IRR) vo výške približne 50 % mzdy. Výpočet novopriznaného dôchodku pre jednotlivca vychádza podľa platnej legislatívy k 1. 1. 2017, dosadením do vzorca (1):

$$RI_T = ADH_T * N_T * uPOMB_T \quad (1)$$

kde: je prvý priznaný starobný dôchodok z priebežného piliera dôchodkového zabezpečenia,

ADH_T - aktuálna hodnota dôchodkovej jednotky platnej pre obdobie, v ktorom daný jednotlivec odchádza z trhu práce na dôchodok,

N_T - súčet rokov dôchodkového poistenia pri odchode do dôchodku,

$uPOMB_T$ - priemerný osobný mzdový bod poistenca upravený o faktor solidarity.

Poistenec získa $POMB_T$ na úrovni 1, ak počas pracovnej kariéry mal mzdu na úrovni priemernej mzdy v národnej ekonomike Slovenska. Model pri výpočte očakávaného dôchodku zapracováva aj faktor solidarity, ktorá efektívne zvyšuje $POMB_T$ osobám, ktoré počas svojej kariéry získali $POMB_T$ nižšiu ako 1. Zároveň osobám, ktoré počas pracovnej kariéry získali $POMB_T$ vyššiu ako 1,25 upravuje smerom nadol. Preto zavádzame ukazovatele *neupraveného* $POMB_T$ ($nPOMB_T$) a *upraveného* $POMB_T$ ($uPOMB_T$). Úprava $POMB_T$ o faktor solidarity sa uskutočňuje podľa ustanovení § 63 odsekov 2 až 4 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

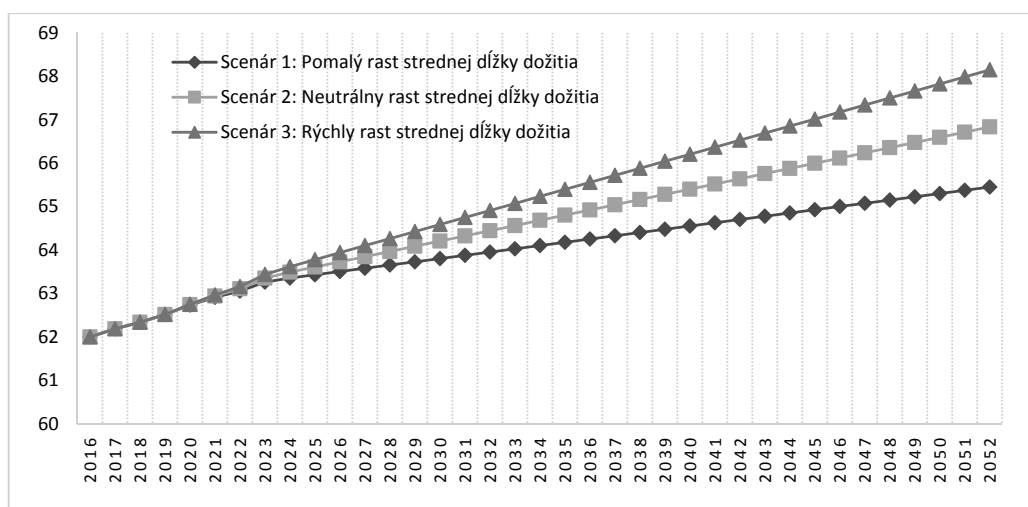
Valorizáciu priznaných starobných dôchodkov urobíme podľa inflácie zistenej za obdobie ($t_{12}; t_1$), minimálne však o 2 %. Kohorty s nižším vzdelaním a kohorty s nižším vekom podliehajú vyššiemu riziku nezamestnanosti, čo do matíc prechodov podľa vzdelania a veku zapracoval aj Králik (2017). Pri simulovaní preto pracujeme so vzdelanostne a vekovo špecifickou nezamestnanosťou, ktorá je ovplyvnená zmenou miery nezamestnanosti v ekonomike. Toto poznanie je dôležité aj pri tvorbe opatrení. Pri existencii rizika nezamestnanosti môžeme predpokladať, že nižšie vzdelanostné kohorty budú citlivo reagovať na akúkoľvek zmenu opatrení, ktoré bude aj vplyvom nezamestnanosti znižovať dôchodkové nároky. Práve preto vo všetkých simuláciách a pri scenároch pracujeme s rizikom nezamestnanosti, ktoré je špecifické pre rôzne vzdelanostné kohorty a určuje počet rokov prispievania (N) a ovplyvňuje aj vývoj celoživotnej príjmovej funkcie jednotlivca (.

2.1. Nastavenie parametrov základného scenára bez zmeny politík

Pre potreby skúmania vplyvu opatrení verejnej politiky, ktoré predstavujú scenáre novej politiky, formulujeme základný scenár bez zmeny politík (no policy change - NPC). NPC scenár predstavuje také nastavenie parametrov priebežného piliera dôchodkového systému, ktoré vychádza zo súčasného právneho stavu (Zákon NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov platný k 1. 1. 2017), pričom nárok na starobný

dôchodok priznávame podľa súčasne platného vzorca pri existencii solidarity a dôchodkový vek je naviazaný na strednú dĺžku dožitia populácie odchádzajúcej do dôchodku.

S cieľom zlepšenia dlhodobej udržateľnosti PAYG systému sa dôchodkový vek na Slovensku v reforme priebežného piliera v roku 2012 naviazal na vývoj strednej dĺžky dožitia. Účinnosť reformy je platná od roku 2017. Naviazanie veku odchodu do dôchodku je takto v súlade s demografickým vývojom populácie. Takto je zabezpečený rovnaký priemerný počet rokov strávených na dôchodku pre budúce generácie dôchodcov (RRZ, 2018a). Práve dôchodkový vek patrí medzi parametre, ktoré ovplyvňujú pomer počtu pracujúcich a dôchodcov, t. j. má významný vplyv na saldo Sociálnej poisťovne. V najbližších dekádach sa v dôsledku starnutia populácie bude zvyšovať podiel dôchodcov na ekonomicky aktívnych (Porubský, Novysedlák, 2018).



Graf 2 Odhadovaný vek odchodu do dôchodku pri naviazaní na strednú dĺžku dožitia

Zdroj: Spracované na základe údajov Výskumného demografického centra, 2018.

Model pracuje so scenárom 2, t. j. so strednou hodnotou projekcií vývoja strednej dĺžky dožitia, ktorý sa zhoduje aj s projekciami RRZ.

2.2. Nastavenie fixnej hranice veku odchodu do dôchodku

Návrh zavedenia fixnej hranice veku odchodu do dôchodku sa z pohľadu politickej príslušnosti prezentuje ako ľavicovo orientované opatrenie, ktoré by malo zabezpečiť, že starobní dôchodcovia nebudú nositeľmi nákladov opatrenia a z ich pohľadu bude opatrenie redistribučne pozitívne, t. j. budú prijímateľmi prínosov, alebo minimálne opatrenie nezmení výšku priznávaných starobných dôchodkov. Zároveň predpokladáme, že ľavicovo orientované opatrenie by malo zvýšiť rovnosť v rámci generácie, t. j. priznávané starobné dôchodky by nemali dosahovať výraznejšie rozdiely naprieč vzdelanostnými kohortami.

Model pri posune jednotlivca v čase, ktorý nie je poberateľom starobného dôchodku a zároveň dosiahol dôchodkový vek a minimálnu dobu prispievania na starobné dôchodkové

poistenie, priradí status „dôchodca“ a vypočíta mu starobný dôchodok. Pri nastavení stropu veku odchodu do dôchodku model upraví dôchodkový vek, ktorý je naviazaný na strednú dĺžku dožitia (NPC scenár) na novú fixnú hranicu veku odchodu do dôchodku stanovenú v budúcnosti.

Pre potreby nášho skúmania sme vytvorili dve alternatívy nastavenia fixnej hranice (stropovania) veku odchodu do dôchodku (alternatíva 1 a 2). Pre každý scenár je vek odchodu do dôchodku stanovený nasledovne:

- alternatíva 1: strop veku odchodu do dôchodku stanovený na 64 rokov. Dané opatrenie na stropovanie rastu dôchodkového veku presadzujú najmä predstavitelia odborových organizácií, ktorých cieľom je, aby jednotlivcom vznikol nárok na dôchodok skôr, akoby to bolo pri naviazaní veku odchodu do dôchodku pri strednej dĺžke dožitia. Argumentujú najmä fyzicky náročnou prácou vykonávanou kohortami s nižším vzdelaním, ktoré vstupujú na trh práce skôr, ako kohorty s vyšším vzdelaním. Stanovenie maximálnej hranice veku odchodu do dôchodku na 64 rokov veku môže mať viaceré implikácie. Prvou implikáciou je, že pri očakávanej zvyšujúcej sa strednej dĺžke dožitia takto nastavený systém zaťaží najmä mladšie generácie v dôsledku dlhšieho zotrvania populácie v dôchodku. Tu je dodržaná podmienka ľavicovo orientovanej politiky, ktorá zaťažuje pracujúcu generáciu (nositelia nákladov). Druhá implikácia sa týka bilancie Sociálnej poisťovne a udržateľnosti dôchodkového systému, keďže stropovanie dôchodkového veku má vplyv na zvyšovanie výdavkov priebežného piliera a deficit Sociálnej poisťovne by sa prehĺbil o 1,6 % HDP v roku 2067. Zavedenie dôchodkového stropu by ovplyvnila aj výkonnosť ekonomiky, ktorá by sa v roku 2067 znížila o 9 % (RRZ, 2018b). V tomto prípade môžeme predpokladať, že zavedenie opatrenia by si vyžiadalo dodatočné zaťaženie pracujúcej generácie buď novými daňami a odvodmi alebo zvýšením existujúcich daní a odvodov;
- alternatíva 2: strop veku odchodu do dôchodku stanovený na 62 rokov. Stanovenie maximálnej hranice veku odchodu do dôchodku na 62 rokov zohľadňuje zníženie hranice dôchodkového veku o dve živonarodené deti u žien.

Výsledky simulácií z pohľadu redistribučného vplyvu realizujeme s využitím indikátora individuálnej miery náhrady (*IRR*) vyjadrenej ako pomer výšky prvého priznaného nekráteného starobného dôchodku ($RI_{T,j}$) v čase odchodu z trhu práce (T) k poslednej známej mzde jednotlivca ($\bar{w}_{x;j;T}$), t.j. $IRR_{x;j} = \frac{RI_{T,x;j}}{\bar{w}_{x;j;T}}$.

Pre určenie výšky poslednej známej mzdy (v dnešných cenách sme modelované hodnoty *POMB* pre každú vzdelanostnú kohortu vynásobili priemernou mesačnou mzdou v slovenskej ekonomike získanú zo Štatistického úradu za 1. – 4. Q roku 2017 (ŠÚ SR, 2018), ktorá bola 954 EUR. Takto sme získali priemerné mesačné mzdy pre každú vzdelanostnú kohortu odchádzajúcu do dôchodku. Priemerné mesačné mzdy každej vzdelanostnej kohorty sme následne vynásobili hodnotou indikátora *IRR* pre príslušnú vzdelanostnú kohortu, čo nám umožnilo odhadnúť výšku prvého priznaného starobného dôchodku pre každú vzdelanostnú kohortu vyjadrenú v súčasných cenách.

3. Výsledky a diskusia

Intuitívne môžeme predpokladať, že stropovanie dôchodkového veku bude mať priamy vplyv na mieru náhrady ako aj na výšku priznaných starobných dôchodkov. Prvým dôvodom môže byť nižší počet odpracovaných rokov (N). Druhým dôvodom je strata na zhodnotení aktuálnej dôchodkovej hodnoty (ADH) v dôsledku rastu mzdovej úrovne v národnom hospodárstve. Obidva faktory majú na výšku priznaného dôchodku pákový efekt, keďže je medzi nimi vzťah násobenia.

V stati sme neskúmali dodatočné vplyvy na finančnú stabilitu systému starobného poistenia spôsobené rastom počtu poberateľov starobných dôchodkov a nižším počtom prispievateľov do systému, kde môžeme predpokladať ešte výraznejšie tlaky (RRZ, 2018b). Tie môžu spôsobiť nutnosť zmeny vzorca na výpočet priznávaných starobných dôchodkov.

Výsledky nášho skúmania prezentujú len vplyv nižšieho počtu odpracovaných rokov (N) a nižšej ADH . Odhady starobných dôchodkov podľa alternatív uvádzame v tabuľkách, pričom v stĺpcoch sú uvedené príslušné vzdelanostné kohorty (1 až 7) a v riadkoch sú percentily populácie príslušnej vzdelanostnej kohorty, ktoré zohľadňujú nižší počet odpracovaných rokov v dôsledku existencie nezamestnanosti, kde nižšie percentily predpokladajú dlhšiu dobu výpadku z trhu práce.

Odhad výšky prvých priznaných dôchodkov pri zachovaní veku odchodu do dôchodku naviazaného na strednú dĺžku dožitia podľa vzdelania zobrazuje tabuľka 1. Všetky hodnoty sú vyjadrené v dnešných cenách a mzdovej úrovni v roku 2017.

Tabuľka 1 Prvé priznané starobné dôchodky pri súčasne platnom dôchodkovom veku v EUR

Vzdelanostná kohorta	1	2	3	4	5	6	7
10. percentil	371,43	397,45	472,46	528,85	619,98	588,66	652,24
25. percentil	431,27	447,15	501,53	564,13	639,51	614,13	675,55
50. percentil	492,77	504,47	527,94	589,91	657,48	637,20	693,07
75. percentil	540,40	547,38	549,78	609,61	672,22	656,99	707,31
90. percentil	578,00	580,02	569,57	625,31	684,77	674,79	725,56

Poznámka: 1 – základné vzdelanie, 2 – učňovské vzdelanie, 3 – stredoškolské vzdelanie, 4 – stredoškolské vzdelanie s nadstavbou, 5 – bakalárske vzdelanie, 6 – magisterské vzdelanie, 7 – vzdelanie 3. stupňa (PhD.)

Prameň: Vlastné spracovanie, 2018.

Pri zachovaní dôchodkového veku naviazaného na strednú dĺžku dožitia by 50 % jednotlivcov so základným vzdelaním malo odhadovaný dôchodok nižší ako 492,77 EUR, 50 % jednotlivcov so stredoškolským vzdelaním s nadstavbou nižší ako 589,91 EUR a u kohorty s 3. stupňom vzdelania (PhD.) by 50 % jednotlivcov malo starobný dôchodok nižší ako 693,07 EUR (4. riadok v tabuľke 1, 50. percentil).

Pri stanovení stropu dôchodkového veku na 64 rokov bude jednotlivec na dôchodku žiť dlhšie a zároveň do systému bude prispievať menej rokov. Pri súčasne platnom vzorci na výpočet dôchodku jednotlivec nepríde len o odpracované roky, ale aj o zhodnotenie ADH vplyvom rastu mzdovej úrovne v ekonomike. Odhad výšky priznaných starobných dôchodkov pre vzdelanostné kohorty vstupujúce na trh práce v roku 2017 a pri zapracovaní

opatrenia stanovenia veku odchodu do dôchodku v 64 rokoch zobrazuje tabuľka 2. Údaje sú vyjadrené v dnešných cenách a mzdovej úrovni v roku 2017.

Tabuľka 2 Prvé priznané starobné dôchodky pri stanovení dôchodkového stropu na 64 rokov v EUR

Vzdelanostná kohorta	1	2	3	4	5	6	7
10. percentil	327,11	338,06	403,62	457,55	534,21	505,89	565,53
25. percentil	378,54	379,54	428,84	492,46	553,84	529,77	583,37
50. percentil	437,68	433,52	452,14	516,23	571,22	551,25	598,35
75. percentil	479,63	469,57	470,71	535,89	587,40	570,95	611,66
90. percentil	514,32	498,38	487,91	555,55	604,70	592,03	630,66

Poznámka: 1 – základné vzdelanie, 2 – učňovské vzdelanie, 3 – stredoškolské vzdelanie, 4 – stredoškolské vzdelanie s nadstavbou, 5 – bakalárske vzdelanie, 6 – magisterské vzdelanie, 7 – vzdelanie 3. stupňa (PhD.)
Prameň: Vlastné spracovanie, 2018.

Porovnaním hodnôt z tabuľky 1 a 2 zo 4. riadku, kde je prezentovaný odhad starobného dôchodku pre 50. percentil príslušnej vzdelanostnej kohorty dokážeme zistiť rozdiel v dôchodkoch. Zavedenie stropu dôchodkového veku na 64 rokov by znamenalo pre 50 % jednotlivcov so základným vzdelaním nižšie dôchodky o 55,09 EUR (11,2 %). Pre 50 % jednotlivcov so stredoškolským vzdelaním by to znamenalo nižšie dôchodky o 73,68 EUR (12,5 %) a pre jednotlivcov s 3. stupňom vzdelania nižšie dôchodky o 94,72 EUR (13,65 %). Tieto výsledky zohľadňujú len vplyv nižšieho počtu odpracovaných rokov a nižšej hodnoty *ADH* pri odchode do dôchodku. Model pracoval s existenciou dodatočnej fiškálnej záťaže na bilanciú Sociálnej poisťovne, t. j. neudržiaval hodnotu deficitu fondu starobného poistenia na súčasnej úrovni a dovoľoval bilancii generovať schodok v akejkoľvek výške.

Môžeme predpokladať, že počet odpracovaných rokov (*N*) je u žien ešte nižší, a to najmä v dôsledku materskej a rodičovskej dovolenky. Tým, že do výpočtu dôchodku vstupuje okrem počtu odpracovaných rokov aj *ADH*, by sa skorší vek odchodu do dôchodku u žien pri zohľadnení počtu narodených detí prejavil ešte výraznejšie. Výsledky odhadu priznaného starobného dôchodku pri existencii stropovania dôchodkového veku na 64 s dodatočným znížením dôchodkového veku o 1 rok pre každé narodené dieťa zobrazuje tabuľka 3.

Tabuľka 3 Prvé priznané dôchodky pre ženy pri zohľadnení počtu 2 narodených detí v EUR

	1	2	3	4	5	6	7
10. percentil	310,21	316,56	377,57	425,85	497,50	470,76	533,16
25. percentil	359,43	356,44	401,68	460,46	515,12	493,50	545,19
50. percentil	418,16	408,75	423,43	482,71	531,10	513,32	556,26
75. percentil	456,44	440,98	440,69	500,87	546,13	531,36	567,54
90. percentil	489,99	468,79	456,82	520,12	562,81	551,31	584,64

Poznámka: 1 – základné vzdelanie, 2 – učňovské vzdelanie, 3 – stredoškolské vzdelanie, 4 – stredoškolské vzdelanie s nadstavbou, 5 – bakalárske vzdelanie, 6 – magisterské vzdelanie, 7 – vzdelanie 3. stupňa (PhD.)
Prameň: Vlastné spracovanie, 2018.

Porovnaním odhadovaných starobných dôchodkov z tabuľky 1 a 3 môžeme zistiť vplyv znižovania dôchodkového veku na výšku priznaného dôchodku. Dodatočné zníženie dôchodkového veku o 1 rok za každé narodené dieťa by pre ženy so základným vzdelaním znamenalo nižší dôchodok o 74,16 EUR (15 %), u žien so stredoškolským vzdelaním s nadstavbou o 107,2 EUR (18,17 %) a u žien s 3. stupňom vzdelania o 136,81 EUR (19,74 %) oproti NPC scenáru.

Z hľadiska priameho vplyvu stropovania dôchodku môžeme preto tvrdiť, že 1 rok zníženia dôchodkového veku spôsobí približne 5 % zníženie priznaného starobného dôchodku. Z redistribučného hľadiska má zavedenie stropu dôchodkového veku väčší vplyv na vyššie vzdelanostné (príjmové) kohorty, a teda opatrenie by znamenalo zníženie zásluhovosti v dôchodkovom systéme.

Z metodického hľadiska musíme zdôrazniť, že sme pracovali s rovnakou odhadovanou strednou dĺžkou dožitia, ktorá nemusí plne zodpovedať realite. Nižšie vzdelanostné kohorty a zároveň mužská časť populácie má nižšiu strednú dĺžku dožitia na dôchodku ako ženy a vyššie vzdelanostné kohorty. Preto naše výsledky môžu inšpirovať k preskúmaniu redistribučného a príjmového vplyvu pri rôznej strednej dĺžke dožitia vzhľadom na pohlavie a vzdelanie populácie.

Záver

Cieľom state bolo preskúmať redistribučné vplyvy zmien týkajúce sa opatrenia zameraného na zmenu stanovenia dôchodkového veku na vekovo-vzdelanostné kohorty slovenskej populácie. Z prieskumu vyplynuli viaceré závery.

Za predpokladu predĺženia doby strávenej na dôchodku by dané opatrenie zvýšilo výdavky verejných financií s negatívnym vplyvom na príjmovú situáciu starobných dôchodcov. Opatrenie preto nezodpovedá typickej ľavicovej politike a nespĺňa požiadavky fiškálnej neutrality. Opatrenie zamerané na fixovanie veku odchodu do dôchodku tak bude mať negatívny fiškálny vplyv na pracujúcu generáciu, na generáciu poberateľov starobného dôchodku a redistribučné dôsledky v rámci postproduktívnej generácie, kde ženy budú poberať výrazne nižšie starobné dôchodky ako muži.

Predpokladáme, že zavedenie stropu dôchodkového veku nielen zníži budúce dôchodky, ale aj zhorší bilanciu Sociálnej poisťovne, čo môže preniesť na budúce generácie ešte väčšie finančné bremeno. Zavedenie stropu dôchodkového veku bude mať vplyv nielen na výšku dôchodkov z prvého piliera, ale tým, že sa skráti počet odpracovaných rokov a rokov sporenia, aj na výšku úspor v druhom, či v treťom pilieri.

Kľúčové slová: Redistribúcia. Mikrosimulácia. Dôchodkový vek. PAYG schéma. Miera náhrady.

Grantová podpora: Stať podporila Agentúra na podporu výskumu a vývoja na základe Zmluvy č. APVV-14-0787.

Použitá literatúra

- [1] BALCO, M., ŠEBO, J., MEŠŤAN, M., ŠEBOVÁ, Ľ. 2018, Application of the Lifecycle Theory in Slovak Pension System. In *Ekonomický časopis*, roč. 66, 2018, č. 1. ISSN 0013-3035, s. 64-80.
- [2] FENG, R., WERDING, M. 2003, Ageing and Fiscal Imbalances Across Generations: Concepts of Measurement (January 2003). *CESifo Working Paper Series No. 842*. Dostupné na internete: <<https://ssrn.com/abstract=380346>>
- [3] GUVENEN, F. 2009. An empirical investigation of labor income processes. In *Review of Economic Dynamics*, roč.12 2009, č. 1. ISSN 1096-6099, s. 58–79.
- [4] KRÁLIK, I. 2017. Automatické vyrovnávacie mechanizmy v dôchodkových systémoch. Písomná práca na dizertačnú skúšku. Univerzita Mateja Bela - Ekonomická fakulta, 2017, 57 s.
- [5] LEERS, T., MEIJDA, A., C.; VERBON, H. A. A. 2001. The Politics of Pension Reform Under Ageing (July 2001). *CESifo Working Paper Series No. 521*. [online]. [cit. 2018-10-07], Dostupné na onternete: <<https://ssrn.com/abstract=277367>>
- [6] MEŠŤAN, M., KRÁLIK, I., ŽOFAJ, M., KARKOŠIAKOVÁ, N. 2018. Projections of the DC scheme pension benefits - the case of Slovakia. In *Central European Conference in Finance and Economics (CEFE 2018)*. Košice : Technical University in Košice, 2018. ISBN 978-80-553-2736-5, s. 170-182.
- [7] PORUBSKÝ, M., NOVYSEDLÁK, V. 2018. *Dôchodkový vek: Mýty a fakty*. [online]. Komentár 02/2018. Rada pre rozpočtovú zodpovednosť. [cit. 2018-10-08], Dostupné na internete: <http://www.rozpocetovarada.sk/vo_download/2018_02_krrz_komentar_strop_na_doch_vek_64.pdf>
- [8] RADA PRE ROZPOČTOVÚ ZODPOVEDNOSŤ. 2018a. *Kvantifikácia vplyvu opatrení: Zavedenie hornej hranice veku odchodu do dôchodku na úrovni 65 rokov*. 2018. Dostupné na internete: <<http://www.rozpocetovarada.sk/svk/fiskalne-pravidla/costing/1131/kvantifikacia-vplyvu-opatreni-zavedenie-hornej-hranice-veku-odchodu-do-dochodku-na-urovni-65-rokov>>
- [9] RADA PRE ROZPOČTOVÚ ZODPOVEDNOSŤ. 2018b. *Kvantifikácia vplyvu opatrení: Zavedenie hornej hranice dôchodkového veku*. 2018. Dostupné na internete: <http://www.rozpocetovarada.sk/vo_download/rrz_ko_20180917_strop_na_doch_vek_64.pdf>
- [10] ŠEBO, J., ŠEBOVÁ, Ľ. 2014. Slovak PAYG scheme financial stability and ABM model introduction. In *Ekonomika a spoločnosť*, roč. 15, 2014. č. 1. ISSN 1335-7069, s. 36-46.
- [11] ŠEBO, J., MELICHERČÍK, I., MEŠŤAN, M., KRÁLIK, I. 2017. *Aktívna správa úspor v systéme starobného dôchodkového sporenia*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017. 208 s. ISBN 978-80-8168-692-4.
- [12] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. 2018. Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR. Dostupné na internete: <<http://statdat.statistics.sk>>
- [13] TAUSCH, F., POTTERS, J. M., RIEDL, A. 2011. Preferences for Redistribution and Pensions: What can We Learn from Experiments? January 2011. *CESifo*

Working Paper Series No. 3156. Dostupné na internete: < <https://ssrn.com/abstract=1660347>>

- [14] VAN SONSBECK, J. M. 2010. *Micro Simulations on the Effects of Ageing-Related Policy Measures: The Social Affairs Department of the Netherlands Ageing and Pensions Model (June 4, 2010)*. Dostupné na internete: <<https://ssrn.com/abstract=1411781>>
- [15] WERDING, M. 2003. After another decade of reform: Do pension systems in Europe converge? *DICE Report: Journal of Institutional Comparisons*, roč. 1, 2003. ISSN 1612-0663, s. 11–16.
- [16] SVETOVÁ BANKA. 1994. *Averting the Old Age Crisis : Policies to Protect the Old and Promote Growth*. Washington : World Bank, 1994.

Adresa autorov: doc. JUDr. Ing. Ján Šebo, PhD., Ing. Daniela Danková, Ekonomická fakulta UMB, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica; e-mail: jan.sebo@umb.sk; daniela.dankova@umb.sk

Logrolling a rozhodnutia v oblasti penzijného zabezpečenia *Logrolling and Decisions in Pension System*

Maroš Malíček, Lenka Hájková

Pension system is an area in which every government is involved. Unlike other subsystems of social policy, pension policy affects all generations of voters. The main aim of this article is to evaluate political process of accepting pension reform. The paper focuses on identifying the behaviour of politicians when approving changes in the pension system and analysing their behaviour in relation to the theory of public choice, focusing on the theory of the exchange of votes. Main results of this paper is identifying evidences of logrolling in political process.

Key words: *Logrolling. Pension policy. Pension reform.*

JEL Classification: B₁₅, H₅₅.

Úvod

Dôchodkové zabezpečenie je oblasťou, do ktorej nevyhnutne zasahuje každá vláda. Na rozdiel od iných subsystemov sociálnej politiky sa dôchodková politika dotýka všetkých generácií voličov. Jedna časť voličov (postproduktívna generácia) sa zameriava na výdavkovú časť penzijnej politiky krajiny, t. j. koľko z nej dostane na penziách a druhú časť voličov zaujíma, aká je cena za takúto adekvátnosť. O penzijnú politiku sa preto zaujímajú politici a politické strany. Je prirodzené, že politické strany sa snažia maximalizovať svoj úžitok a získať voličské hlasy na úkor iných politických strán. Skutočnosť, že zmeny realizované v penzijnom systéme sa týkajú viacerých generácií, vyžaduje vyššiu politickú podporu niektorých návrhov. V stati sa zameriame na zistenie správania sa politikov v prípade schvaľovania zmien v dôchodkovom systéme a analýzu ich správania vzhľadom na teóriu verejnej voľby, so zameraním na teóriu výmeny hlasov, tzv. logrollingu.

1. Vplyv logrollingu na rozhodovanie politikov

Teória verejnej voľby zahŕňa niekoľko systémových zlyhaní politikov, ktorými sa snažia naplniť svoje záujmy (zvýšenie pravdepodobnosti znovuzvolenia) a nedbajú až tak veľmi na záujmy voličov. Logrolling sa označuje ako obchodovanie s hlasmi alebo vzájomná podpora a uplatňuje sa v zastupiteľskej demokracii. Je to dobrovoľná výmena hlasov medzi politikmi v parlamente alebo obecných zastupiteľstvách, v prípade rozdielnych preferencií o poskytnutí

určitého statku (a to aj v prípade legislatívneho návrhu). To znamená, že ak politik A predloží návrh, ktorým politik B nesleduje svoje záujmy, a naopak, politik B predloží návrh, ktorý nesleduje záujmy politika A, môžu sa dohodnúť na vzájomnom hlasovaní návrhov, t. j. vzájomne si podporia návrhy, a tak zvýšia úžitok vo vlastnom záujme. Butler (2012) opisuje logrolling na jednej strane ako príležitosť menšín vyjadriť svoj názor, v ktorej na druhej strane môžu dominovať politické záujmy, rásť náklady pre verejnosť a v najhoršom prípade môže viesť ku korupcii.

V určitých prípadoch môže logrolling napomáhať maximalizovaniu spoločenského blahobytu, v prípade, že výhody z daného rozhodnutia sú vyššie ako jeho náklady. (Butler, 2012). Malý et al. (2012) označujú kolektívne rozhodovanie za efektívne vtedy, ak spoločenský prínos z daného rozhodnutia bude kladný. Meričková et al. (2011) definujú logrolling ako dohodu medzi politikmi alebo medzi politikmi a záujmovými skupinami, ktorý predstavuje prijatie zákonov, sledujúcich záujem týchto skupín, a tieto na výmenu budú daných politikov podporovať.

Bernholz (1973) rozdeľuje logrolling na implicitný a explicitný. Implicitný logrolling predstavuje hlasovanie za balík zákonov - návrhov ako celku. Tento balík obsahuje návrhy aj iných politických strán, s ktorými daní politici nemusia súhlasiť, ale obsahuje aj ich návrhy, a tým si „zabezpečia“ ich schválenie. Butler (2012) poukazuje na možnosť politikov pozbaviť sa zodpovednosti za návrhy v balíku, ktoré nie sú prospešné pre iných voličov vysvetlením, že museli urobiť kompromis. Explicitný logrolling predstavuje hlasovanie o samostatných návrhoch, čo na jednej strane môže byť menej efektívne z hľadiska času a nákladov, ale na druhej strane je možnosť zvýšenia popularity u voličov.

2. Cieľ, materiál a metodika skúmania

Cieľom state je zhodnotiť politický proces prijímania dôchodkovej reformy v parlamente od roku 2008 do súčasnosti a jeho vplyv na jej úspešnosť alebo neúspešnosť a podporu návrhov opozície.

Objektom skúmania je novelizácia zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení so zameraním na najvýznamnejšie novely prijaté počas určitého volebného obdobia. Predmetom skúmania je rozhodovanie poslancov v parlamente, a to nielen pri schvaľovaní zákona ako celku, ale aj pri schvaľovaní pozmeňujúcich návrhov a proces rokovania jednotlivých výborov k zákonom súvisiacim s novelou druhého dôchodkového piliera. Analýza je zameraná na politické súvislosti reformných snáh, ako aj možnosti logrollingu v prípade hlasovania o predmetnom zákone.

Každý zásah do akéhokoľvek systému, najmä do dôchodkového systému má za následok zmenu parametrov a mení jeho fungovanie. Kedy možno hovoriť, že zásah je reformou a kedy nie? Rozpoznávame dva druhy zásahov:

- zásah na úrovni zákonnej úpravy systému – vyžaduje sa novelizácia zákona, v našom prípade novelizácia zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení, pričom ide o štandardný legislatívny proces,
- technická norma, ktorá iba upravuje niektoré z čiastkových parametrov a nemá významný vplyv na adekvátnosť a udržateľnosť systému a jej prijatie nevyžaduje začatie štandardného legislatívneho procesu v NR SR, ale iba úpravu určitej podzákonnej normy (opatrenia alebo nariadenia).

Zásah do zákonnej úpravy akéhokoľvek systému má kľúčovú úlohu v spôsobe definovania a filozofie tohto systému. Novelizácia legislatívy začína proces zmien a vo väčšine prípadov končí záverečným hlasovaním o návrhu v pléne NR SR. Preto predpokladáme, že reformou je každá novelizácia zákona č. 43/2004 Z. z. prijatá ako samostatná novela. Zameriavame sa pritom na vládne novely zákona, pri ktorých sa vyžaduje štandardný legislatívny proces. Táto podmienka znamená, že sme z analýzy vylúčili všetky poslanecké návrhy noviel zákona, ako i novely zákona, ktoré boli prijaté v skrátrenom legislatívnom konaní.

Sme si vedomí toho, že aj návrhy prijaté v skrátrenom legislatívnom konaní, ako i poslanecké návrhy, majú veľký dosah na systém. Ale komplexnejším prístupom je posudzovanie štandardných vládnych návrhov, ktoré prešli kompletným legislatívnym procesom a na ich konci môžeme predpokladať aj schválenie tohto návrhu.

Za účelom naplnenia cieľa formulujeme výskumnú otázku: Podporia poslanci strán opozície návrh koalície na zmenu dôchodkového systému len vtedy, ak sa podporí ich pozmeňovací návrh? Pritom pri reforme dôchodkového systému je snahou opozície zviditeľniť sa a preto bude predkladať pozmeňovacie návrhy. V prípade akceptovania aspoň jedného z pozmeňovacích návrhov, opozícia bude hlasovať za zákon ako celok. Tým zároveň preukážeme existenciu logrollingu pri prijímaní reformy.

Keďže prieskum je motivovaný snahou nájsť odpoveď na pomerne široko koncipovanú výskumnú otázku, je nevyhnutné definovať niekoľko výskumných predpokladov.

Predovšetkým je nevyhnutné definovať, čo pokladáme za podporu návrhu zo strany koalície, a čo zo strany opozície. Za týmto účelom stanovujeme niekoľko možných kombinácií hlasovaní, ktoré pokladáme za podporu návrhu zo strany koalície alebo opozície.

Nevyhnutnou podmienkou je, aby bol návrh prijatý. Preto budeme analyzovať len návrhy, ktoré prešli plénom parlamentu a boli schválené. Vzhľadom na politické procesy je namiesto otázky, či bol alebo nebol daný návrh podpísaný prezidentom republiky. V tomto prípade návrhy, ktoré nepodpísal prezident republiky a boli vrátené na prerokovanie, z analýzy vylúčime.

V našom prístupe nebudeme skúmať, či návrh podporila strana, ktorej prešiel pozmeňujúci návrh, pričom ostatné nie, ale budeme skúmať opozíciu i koalíciu ako celok. Je preto môžu nastať tri scenáre, kde návrh bol prijatý:

- a) výhradne hlasmi koalície (viac ako 50 % hlasov koalície, menej ako 50 % hlasov opozície),
- b) hlasmi koalície a opozície (viac ako 50 % hlasov koalície a zároveň viac ako 50 % hlasov opozície),
- c) hlasmi opozície (viac ako 50 % poslancov) a časťou koalície (menej ako 50 % hlasov poslancov koalície).

Do analýzy sme vybrali len najvýznamnejšie zmeny v systéme starobného dôchodkového sporenia, ktoré sa uskutočnili od roku 2004, a to v prípade 7 pozorovaní. Vybrali sme nasledovné zmeny v dôchodkovom systéme podľa jednotlivých volebných období (rozdelené podľa príslušných „čísiel parlamentnej tlače – ČPT“): v rokoch 2006 – 2010 – ČPT (973, 553, 792), v rokoch 2010 – 2012 – ČPT (398), v rokoch 2012 – 2016 – ČPT (895 a 1395), v rokoch 2016 – 2018 – ČPT (346).

V dôsledku nedostupnosti údajov zo skorších hlasovaní, ako aj nemožnosti overiť kompletný legislatívny proces, nebolo možné pracovať z údajmi z predchádzajúcich rokov. V dôchodkovom systéme a novelizácii zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení bolo veľa zmien, ale vybrané novely mali zásadný vplyv na fungovanie systému, v danom čase vyvolali spoločenskú diskusiu.

Aby sme potvrdili alebo vyvrátili logrolling pri schvaľovaní legislatívnych zámerov v slovenskom dôchodkovom systéme, musíme posúdiť viaceré hlasovania o jednotlivých číslach parlamentnej tlače (ČPT). Vzhľadom na výskumnú otázku budeme pri analýze postupovať nasledovne: (1) hlasovanie v prvom čítaní, (2) hlasovanie o pozmeňujúcich návrhoch poslancov, (3) hlasovanie o pozmeňujúcich návrhoch z výborov, (4) hlasovanie v druhom, resp. treťom čítaní (schválenie zákona).

Z metodologického hľadiska musíme ešte rozlišovať, aký návrh považovať za koaličný, a aký za opozičný, keď niektoré pozmeňujúce návrhy predkladajú koaliční poslanci spolu s opozičnými, a preto existuje u nich určitá miera zhody. Preto uplatnením metódy abstrakcie za opozičný návrh budeme považovať akýkoľvek návrh, pod ktorým je podpísaný aspoň jeden opozičný poslanec. Domnievame sa, že tento poslanec chce zvýšiť úspešnosť prijatia svojho poslaneckého návrhu a požiada o podporu koaličných zákonodarcov, ktorí pripoja pod návrh svoj podpis. Takéto zjednodušenie nám do značnej miery umožní identifikovať problém logrollingu.

3. Výsledky skúmania a diskusia

Hlasovanie opozície a koalície za pozmeňujúce návrhy zachytáva tabuľka 1.

Tabuľka 1 Priemer hlasovania opozície a koalície za pozmeňujúce návrhy v %

Opozícia			Koalícia		
Svoje návrhy	Za	73,49	Svoje návrhy	Za	95,55
	Proti	0,36		Proti	0,00
	Zdržalo sa	9,74		Zdržalo sa	1,30
Koaličné návrhy	Za	17,73	Opozičné návrhy	Za	12,02
	Proti	46,23		Proti	58,41
Koalično-opozičné návrhy	Za	48,76	Koalično-opozičné návrhy	Za	91,17
	Proti	3,98		Proti	0,00
PN výborov	Za	21,03	PN výborov	Za	73,36
	Proti	22,57		Proti	20,86

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2018.

Opoziční poslanci hlasovali za svoje návrhy súhlasne v priemere 73,49 % a proti bolo iba 0,36 % poslancov, pričom sa zdržalo 9,74 % poslancov. Koaliční poslanci hlasovali za svoje návrhy súhlasne 95,55 %, nikto nebol proti a zdržalo sa 1,30 %.

Pri hlasovaní opozície za koaličné návrhy bolo za prijatie 17,73 % a 46,23 % nesúhlasilo. S opozičnými návrhmi súhlasilo 12,02 % koaličných poslancov, pritom väčšina bola proti, t. j. 58,41 %.

S koalíčno-opozičnými návrhmi v priemere súhlasilo 48,76 % opozičných poslancov a až 91,71 % koalíčných poslancov. Nesúhlasilo s nimi 3,98 % opozície, pričom z koalície nebol nikto proti.

V hlasovaní o pozmeňujúcich návrhoch výborov súhlasilo 21,03 % opozície a až 73,36 % koalície. Proti týmto návrhom bolo 22,57 % opozície a 20,86 % koalície.

Tabuľka 1 uvádza, do akej miery ovplyvnili pozmeňujúce návrhy výborov a poslancov hlasovania v prvom a treťom čítaní v priemere za opozíciu a koalíciu v sledovaných pozorovaniach. Môžeme konštatovať, že rozdiely sú len minimálne. S prijatím návrhu v treťom čítaní súhlasilo o 2,75 % opozičných poslancov viac v porovnaní s prvým čítaním a koalíčných poslancov súhlasilo o 0,19 % menej. Opozičných poslancov za neschválenie návrhu bolo o 1,92 % menej. Pri sledovaných návrhoch nebola koalícia v prvom ani v treťom čítaní proti ich prijatiu ani raz. Z toho môžeme usudzovať, že pozmeňujúce návrhy nemajú výrazný vplyv na prijatie zákona, prípadne ho ovplyvňujú len v malej miere. Pozmeňujúce návrhy z parlamentných tlačí zachytáva tabuľka 2.

Tabuľka 2 Pozmeňujúce návrhy z parlamentných tlačí

Volebné obdobie	4.			5.	6.		7.
ČPT	973	553	792	398	895	1395	346
Bol prijatý PN?	nie	nie	nie	áno	áno	nie	áno
Bol prijatý PN z opozície?	nie	nie	nie	nie	nie	nie	áno
Bol prijatý PN z koalície?	nie	nie	nie	áno	áno	nie	nie
Bol prijatý KO návrh?	nie	nie	nie	nie	áno	nie	nie
Hlasovanie Za v 3. čítaní oproti 1.mu	0,00%	-1,32%	-2,45%	0,00%	20,23%	-1,23%	-0,79%
Kto predložil PN?	2xO	-	-	4xK	K,O, 3xKO	3xO	2xO

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2018.

Poznámka: PN – poslanecký návrh, K – koalíčný návrh, O – opozičný návrh, KO – koalíčno-opozičný návrh

Tabuľka zachytáva, či bol alebo nebol prijatý pozmeňujúci návrh a kto bol jeho predkladateľom – opozícia, koalícia alebo ho predložili spoločne. Zároveň vyjadruje mieru vplyvu pozmeňujúcich návrhov na konečné hlasovanie o zákone v treťom čítaní oproti prvému.

Najväčší vplyv mali pozmeňovacie návrhy v 6. volebnom období. Prijali sa tri koalíčno-opozičné pozmeňovacie návrhy a jeden koalíčný, ale predložený opozičný nebol schválený. Prijaté pozmeňovacie návrhy zvýšili úspešnosť prijatia zákona o 20,23 %. Keďže koalícia je väčšinová, je pravdepodobnejšie, že sa prijali jej návrhy.

V 5. volebnom období boli predložené a prijaté 4 koalíčné návrhy, ale nemali žiadny vplyv na konečné prijatie zákona.

Z parlamentnej tlačie 973 a 1395 neboli schválené žiadne pozmeňujúce návrhy, ktoré predložila opozícia. V prvom prípade to nemalo žiadny vplyv na prijatie zákona a v druhom prípade sa znížilo jeho prijatie o 1,23 %.

Z parlamentných tlačí 553 a 792 vieme, že neboli predložené žiadne pozmeňovacie návrhy poslancov. Hlasovanie bolo pravdepodobne ovplyvnené pozmeňovacími návrhmi výborov a v oboch prípadoch negatívne, pritom tieto návrhy zákonov neboli prijaté.

Z parlamentnej tlačie 346 vyplýva, že bol prijatý opozičný návrh, ktorý negatívne ovplyvnil schválenie zákona o 0,79 %.

Môžeme konštatovať, že väčšina opozičných návrhov nebola prijatá, čo negatívne ovplyvnilo konečné hlasovanie, len v malej miere, resp. vôbec to nemalo vplyv na hlasovanie. V prípade koalície tabuľka ukazuje vysokú podporu svojich návrhov.

Výrazný nesúhlas koalície s opozičnými návrhmi z parlamentnej tlačie 1395, aj napriek predchádzajúcemu prijatiu koaličného návrhu z parlamentnej tlačie 895 opozíciou (tabuľka 3). V tomto prípade odmietame uplatnenie logrollingu.

Tabuľka 3 Hlasovanie za pozmeňovacie návrhy v ČPT 895

Pozmeňovací návrh	Koalícia v %		Opozícia v %	
	Za	Proti	Za	Proti
Koaličný	95,18	0,00	62,69	0,00
Koalično-opozičný	84,34	0,00	62,69	0,00
Opozičný	0,00	86,75	76,12	0,00
Koalično-opozičný	93,98	0,00	44,78	10,45
Koalično-opozičný	95,18	0,00	38,81	1,49

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2018.

Tabuľka 4 Hlasovanie koalície za opozičné pozmeňovacie návrhy z ČPT 1395 (v %)

Pozmeňovací návrh	Za	Proti
1.	0,00	92,77
2.	0,00	95,18
3.	0,00	96,39

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2018.

Tabuľka 5 Hlasovanie koalície za opozičné pozmeňovacie návrhy z ČPT 346 (v %)

Pozmeňovací návrh	Za	Proti
1.	0,00	13,92
2.	94,94	1,27

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2018.

Podporu druhého opozičného pozmeňovacieho návrhu koalíciou zachytáva tabuľka 4. Vzhľadom na minimálny rozdiel v hlasovaní koalície aj opozície v 3. čítaní oproti prvému, usudzujeme, že pravdepodobne nedošlo k logrollingu. S prijatím zákona súhlasila vláda

v obidvoch čítaniach približne rovnako, čiže prijatie tohto pozmeňovacieho návrhu nemalo výrazný vplyv na prijatie návrhu.

Záver

Cieľom state bolo zhodnotiť politický proces prijímania dôchodkovej reformy v parlamente od roku 2008 do súčasnosti a jeho vplyv na jej úspešnosť alebo neúspešnosť a podporu návrhov opozície.

V 4. volebnom období neboli prijaté opozičné pozmeňujúce návrhy, ale v 5. volebnom období boli prijaté všetky koalíčné pozmeňovacie návrhy s nulovým vplyvom na hlasovanie. Myslíme si, že nedošlo k logrollingu, pretože koalícia má väčšinové zastúpenie v parlamente, a pravdepodobnosť prijatia návrhov je relatívne vysoká.

Pri hlasovaní ČPT 346 išlo o konanie, ktoré implikuje znaky logrollingu. Opozícia sa s koalíciou pravdepodobne dohodla, že bude za prijatie koalíčného návrhu, a tak opozícia väčšinovo súhlasila. Za protihodnotu, podľa teórie logrollingu, by mala koalícia súhlasiť s návrhom opozície, lenže koalícia následný opozičný návrh neprijala. V ďalších hlasovaniach už opozícia hlasovala za koalíčno-opozičné návrhy s klesajúcou tendenciou. V tomto prípade by sme mohli uvažovať o neúspešnej výmene hlasov, pretože dohodu pravdepodobne splnila iba jedna strana – opozícia.

Väčšiu mieru vplyvu mali pozmeňujúce návrhy výborov v uvedených dvoch prípadoch, ktoré mali tiež negatívny vplyv na úspešnosť prijatia zákona. Najvýraznejšie ovplyvnili prijatie zákona koalíčno-opozičné návrhy. Usudzujeme, že dôvodom je predloženie návrhov opozície spolu s koalíciou, kedy obidve strany našli spoločné stanoviská a zmeny, ktoré chceli spoločne dosiahnuť. Spoločné predloženie návrhov môže zvýšiť vplyv na prijatie zákona. Z prieskumu vyplýva, že pozmeňujúce návrhy predložené jednou stranou majú malý vplyv na konečné prijatie/neprijatie zákona, a naopak, vyšší vplyv majú návrhy predložené obidvomi stranami spoločne.

Kľúčové slová: Logrolling. Dôchodková politika. Dôchodková reforma.

Použitá literatúra

- [1] BERNHOLZ, P. 1973. *Logrolling, arrow paradox and cyclical majorities*. Springer Netherlands. [online] 1973. [cit. 2018-05-13]. Dostupné na internete: <<http://www.springerlink.com/content/q19575m273871382/>>
- [2] BROCKO, J. 2011. Vládný návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ČPT 398).
- [3] BUTLER, E. 2012. *Public choice – A primer* [online] 2012. Great Britain : The Institute of Economic Affairs, 2012. 68 s. ISBN 978-0-255-36650-2. [cit. 2018-05-10]. Dostupné na internete: <<https://iea.org.uk>>
- [4] Legislatívne pravidlá tvorby zákonov č. 19/1997 Z. z. 2008. [online] 2008. [cit. 2018-03-06]. Dostupné na internete: <https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/NRSR/Doc/zd_legislativne-pravidla.rtf>

- [5] MALÝ I., ŠPALEK, J., HVÁNEK, V. 2012. *Veřejná volba (Public Choice)*. [online] 2012. Brno : ESF MU, 2012. 67 s. [cit. 2018-04-12]. Dostupné na internete: <https://is.muni.cz/Public_Choice_skripta_23_1_2012_final.pdf>
- [6] MERIČKOVÁ, MIKUŠOVÁ, B., ŠEBO, J., ŠTRANGFELDOVÁ, J. 2011. *Základy veřejných financí*. Brno : Rašínova vysoká škola, 2011. 327 s. ISBN 978-80-87001-26-4.
- [7] MIHÁL, J. 2014. Vládný návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ČPT 895).
- [8] NÁRODNÁ RADA SR. IV. volebné obdobie. ČPT 553. Vládný návrh Zákona z roku 2008, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- [9] NÁRODNÁ RADA SR. IV. volebné obdobie. ČPT 792. Vládný návrh Zákona z roku 2008, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- [10] NÁRODNÁ RADA SR. IV. volebné obdobie. ČPT 973. Vládný návrh Zákona z roku 2009, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- [11] NÁRODNÁ RADA SR. V. volebné obdobie. ČPT 398. Vládný návrh Zákona z roku 2011, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/ Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- [12] NÁRODNÁ RADA SR. VI. volebné obdobie. ČPT 1395. Vládný návrh Zákona z roku 2015, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony.
- [13] NÁRODNÁ RADA SR. VI. volebné obdobie. ČPT 895. Vládný návrh Zákona z roku 2014, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/ Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
- [14] NÁRODNÁ RADA SR. VII. volebné obdobie. ČPT 346. Vládný návrh Zákona z roku 2017, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Adresa autorov: Ing. Maroš Malíček, Bc. Lenka Hájková, Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica; e-mail: maros.malicek@umb.sk

Vplyv hospodárskych výkyvov na manažérske rozhodovanie *The Impact of Economic Fluctuations on Managerial Decisionmaking*

Natália Letková

The business environment is subject to constant change. In the last decade, the most significant advancement has been on the technological environment, but businesses also have to respond to the effects of demographic developments such as population aging, migration, or changes in the educational structure of the population. The contribution focuses on the study of a phenomenon which, unlike other environmental factors, has a cyclical character, and its behavioural patterns can be predicted as they have been scientifically researched and documented. This phenomenon is an economic cycle and is studied in the context of its impact on managerial decision-making. The study examines whether it is possible to include a formula reflecting the individual phases of the economic cycle in the process of managerial decision-making, and the answer is found in the analysis of the behaviour of selected macroeconomic factors in the conditions of the Slovak Republic in the period 1996-2017, and also in the research of the recent scientific literature and studies on managerial decision-making.

Key words: *Economic fluctuations. Managerial Decisions. Decision-making Process.*

JEL Classification: E₃, M₁₀, M₂₁, O₁₁.

Úvod

V súčasnom dynamicky sa vyvíjajúcom podnikateľskom prostredí, kedy jedinou istotou je istota permanentnej zmeny, hľadajú teoretici aj praktici podnikového manažmentu neustále nové účinné spôsoby zvyšovania podnikovej výkonnosti, či skôr trvalej udržateľnosti rastu, ktorá v najnovšej odbornej literatúre čoraz viac nahrádza pojem výkon (Boudreau, 2003; Vojtovič, 2016). Keďže vo väčšine oblastí podnikateľského prostredia ide vývoj neustále vpred a často je možné vyhodnocovať už len ex post, či boli prijaté manažérske rozhodnutia správne, v tejto štúdii zameriavame pozornosť na hospodársky cyklus. Jeho fázy sa opakujú a je možné ich relatívne presne predikovať na základe vedeckých poznatkov. Je však možné aj vyvodiť určité všeobecne platné odporúčania týkajúce sa prijímania manažérskych rozhodnutí v jednotlivých fázach hospodárskeho cyklu? Na to, aby bolo možné odporúčať používanie určitých vhodných praktík pri prijímaní manažérskych rozhodnutí v obdobiach, medzi ktorými existuje niekoľkoročný časový odstup je nevyhnutné, aby v týchto obdobiach boli rovnaké trendy vývoja určitých faktorov makroprostredia, a to práve tých, ktoré majú preukázateľne priamy súvis s danými rozhodnutiami, resp. oblasťami, na ktoré sa vzťahujú dané rozhodnutia.

1. Cieľ a metodika skúmania

Cieľom štúdie je zhodnotiť vplyv hospodárskych výkyvov na manažérske rozhodovanie a odhaliť, či je možné nájsť univerzálne platné postupy pre prijímanie manažérskych rozhodnutí zohľadňujúce fázy ekonomického cyklu.

Pre naplnenie cieľa bolo potrebné odhaliť faktory makroprostredia s cyklickým charakterom, ktoré majú vplyv na manažérske rozhodovanie, t. j. na proces prijímania manažérskych rozhodnutí a následne zhodnotiť ich vplyv. Výber vhodných faktorov makroprostredia sme určili prieskumom odborných štúdií zaoberajúcich sa touto problematikou v podmienkach Slovenskej republiky, a nadväzujúcou analýzou správania sa vybraných faktorov v troch po sebe nasledujúcich hospodárskych cykloch prebiehajúcich v Slovenskej republike (SR). Za časové obdobie sme pre analýzu vybrali roky 1996 – 2018. Snahou bolo zachytiť čo najdlhšie časové obdobie, aby bolo možné sledovať cyklické správanie ukazovateľov. Východiskový rok 1996 bol obdobím, kedy sa ekonomika nachádzala na vrchole, predchádzajúce roky sme nezaradili do výskumu predovšetkým preto, lebo na hospodársky cyklus SR vplývali faktory, ako vznik SR a prechod z centrálne riadenej ekonomiky na otvorený trhový mechanizmus, ktoré narúšali prirodzený cyklický charakter ukazovateľov.

Na identifikáciu najvhodnejších postupov pri prijímaní manažérskych rozhodnutí, v súlade s fázami hospodárskeho cyklu, sme použili metódu prieskumu odbornej literatúry. Pre zaradenie odbornej literatúry do prieskumu vybrali tri kritériá, a to relevantnosť, aktuálnosť a dostupnosť. Relevantnosť sa vzťahuje na oblasti vedeckého výskumu – makroekonómia, mikroekonómia, podnikový manažment, strategický manažment, krízový manažment. Vylúčili sme materiály zaoberajúce sa problematikou manažérskych rozhodnutí z hľadiska iných vedných disciplín, ako psychológia alebo sociológia. Aktuálnosť sme zabezpečili tým, že sme skúmali predovšetkým odborné príspevky publikované v posledných piatich rokoch, staršie len vtedy, keď nebola novšia alternatíva zaoberajúca sa tou istou problematikou. Dostupnosť sa vzťahuje na prístup k publikáciám, ale aj na jazykové možnosti limitované slovenským, českým a anglickým jazykom, ktoré najmä v prípade anglického jazyka považujeme za vyhovujúce.

2. Výsledky skúmania

Výkyvy hospodárskych cyklov spôsobujú v ekonomike zmeny rôzneho charakteru na makroúrovni i na úrovni podnikov. Vo všeobecnosti sa za pozitívny jav považuje vzostupná fáza ekonomického cyklu, t. j. expanzia. Expanzia i recesia sú prirodzenou súčasťou ekonomického cyklu a každá z nich prináša pozitíva aj výzvy, pričom ich vplyv je odlišný na jednotlivé podniky.

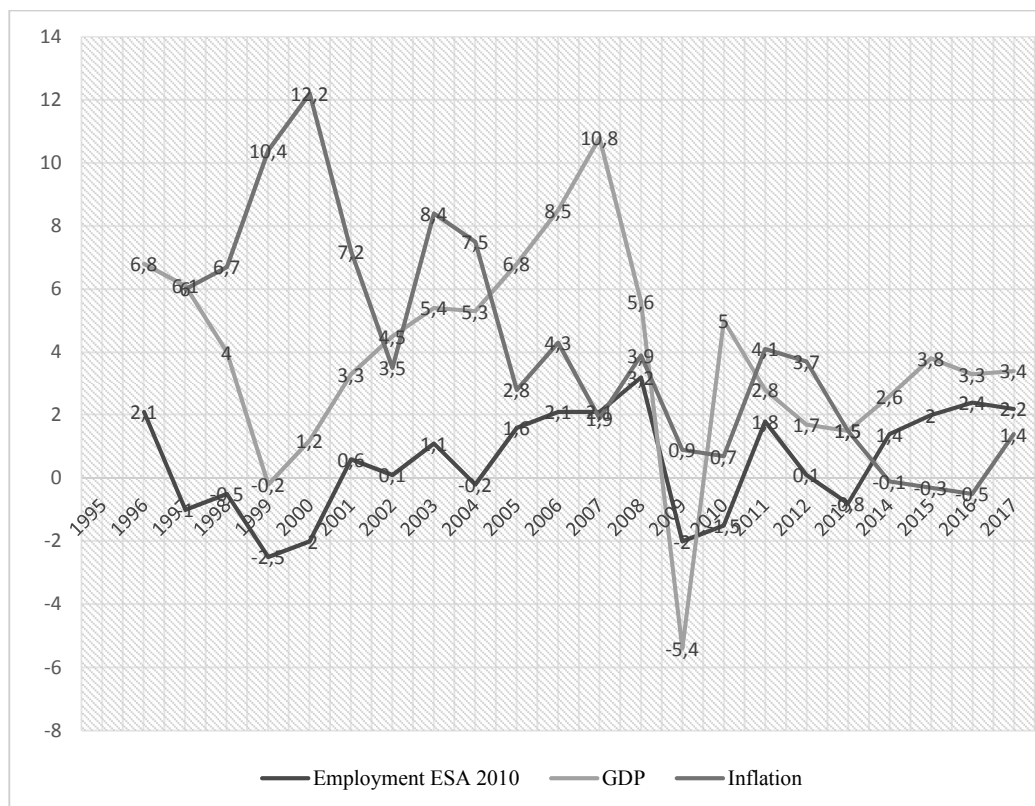
Pre trhové hospodárstvo je prirodzené, že sa nevyvíja rovnomerne, ale cyklicky. Prebieha vo forme vln s fázami rozmachu i poklesu ekonomickej výkonnosti, z dlhodobého časového hľadiska má však rastúcu tendenciu. Hospodárske výkyvy môžu byť spôsobené rôznymi faktormi, za najčastejšie sa pokladajú cenové výkyvy, vývoj dopytu a ponuky, ropné šoky, či transformácia ekonomiky. Cenový vývoj prešiel za posledné desiatky rokov mnohými premenami týkajúcimi sa jednak cenových výkyvov a jednak faktorov, ktoré ich spôsobovali.

Keďže SR je súčasťou Európskej únie, je vývoj inflácie regulovaný opatreniami menovej politiky ECB⁶, ktorých cieľom je zachovať cenovú stabilitu, čo znamená udržiavať infláciu na nižšej úrovni, ale blízkej 2 % v strednodobom horizonte. Týmto spôsobom podporuje všeobecnú hospodársku politiku EÚ zameranú na plnú zamestnanosť a hospodársky rast (ECB).

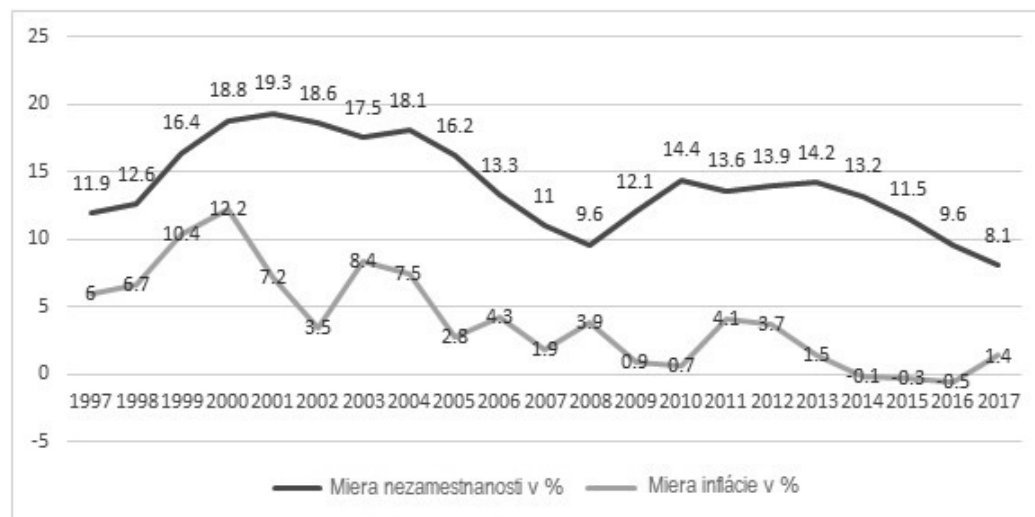
V ekonomickej literatúre sa ekonomický cyklus chápe ako výkyvy reálneho hrubého domáceho produktu okolo dlhodobého rastúceho trendu vývoja potenciálneho produktu, pričom za potenciálny produkt sa pokladá maximálnu úroveň produkcie (HDP) v ekonomike, ktorá pri danom množstve výrobných faktorov ešte nevyvoláva negatívne inflačné tlaky (Habánik, et al., 2014).

Hospodársky cyklus, v poslednom období častejšie nahrádzaný označením makroekonomické výkyvy, bol v popredí záujmu ekonomického skúmania najmä v 20. až 40. rokoch 20. storočia, čo bolo spôsobené nestabilitou ekonomiky a následnou veľkou hospodárskou krízou v 30. rokoch. V 50. a 60. rokoch záujem o tento fenomén poklesol a znova ho oživil až ropné krízy v 70. rokoch a najmä globálna finančná kríza, ktorá sa v podmienkach SR naplno prejavila a od roku 2009, a s ktorej následkami sa niektoré podniky nevyrovnali dodnes. Podľa fázy hospodárskeho cyklu dochádza k odlišnému vývoju základných makroekonomických ukazovateľov, akým je HDP, inflácia, štátny deficit, platobná bilancia, či vývoj kurzu domácej meny. Niektoré ukazovatele majú procyklický, iné proti cyklický charakter (napr. vývoj miery zamestnanosti verzus vývoj miery nezamestnanosti), niektoré indikátory sa vyskytujú s predstihom, iné súčasne s fázou cyklu, či s oneskorením (Dugasová, Frendáková, 2011). Z makroekonomických ukazovateľov vývoja hospodárskeho cyklu tak, ako ich pomenúva Frendáková (2011) sme sa zamerali najmä na mieru rastu reálneho HDP, mieru zamestnanosti podľa metodiky ESA 2010, mieru inflácie a mieru evidovanej nezamestnanosti, keďže to sú ukazovatele s najvýraznejším vplyvom na manažérske rozhodovanie v podniku. Ako vyplýva z údajov a je napohľad zrejmé už z vizuálneho zobrazenia na grafoch (1 a 2), všetky sledované ukazovatele majú evidentne cyklický charakter, ale dynamika nástupu ich vývojových zvrátov, ani miera zmeny nie sú úplne totožné. Toto správanie makroekonomických ukazovateľov je všeobecne známe a možno ich relatívne presne určiť využitím kompozitných indikátorov hospodárskeho cyklu (napr. OECD) na základe zvratu jedného ukazovateľa relatívne presne určiť, ako sa bude správať iný ukazovateľ, a v akom časovom horizonte uňho dôjde k zmene. Z hľadiska manažmentu nás však zaujíma, aký to bude mať vplyv na manažérske rozhodovanie.

⁶ ECB –Európska centrálna banka.



Graf 1 Zamestnanosť ESA 2010 – medziročná zmena v % HDP a inflácia v SR
Zdroj: Spracované podľa údajov Eurostatu a Štatistického úradu SR.



Graf 2 Miera evidovanej nezamestnanosti a inflácia v SR v %
Zdroj: Spracované podľa Eurostatu a Štatistického úradu SR.

Keďže fázy vrcholu a dna predstavujú v podstate vyvrcholenie a zvrät určitého trendu, ktorý predtým dlhodobejšie prebiehal vo forme expanzie, či recesie, zameriame sa na fázy expanzie a recesie, ako nositeľov určitých vývojových zmien a pomenovateľných trendov s vplyvom na manažérske rozhodovanie. Viacerí autori sa vo svojich štúdiách zaoberali problematikou manažérskych rozhodnutí a riadenia podniku z rôznych hľadísk, napríklad z pohľadu nestálosti ekonomického prostredia (Vojtovič, 2016), strategického riadenia (Rajnoha, Lorincová, 2015; Fotr, Vacík, Souček, 2012), riadenia inovácií (napr. Masárová, Strunz, Vojtovič, 2015; Christensen, Raynor, 2003), či z pohľadu riadenia ľudských zdrojov (Pfeffer, 1999; Long, Kowang, Chin, 2017). Z výsledkov skúmania citovaných autorov sme vygenerovali hlavné oblasti, v ktorých manažéri uskutočňujú rozhodnutia. Ide najmä o: a) investície do výroby, b) investície do inovácií, c) zvyšovanie produkcie, d) organizačné zmeny, e) vzdelávanie a rozvoj zamestnancov, f) zmeny v organizácii práce, f) znižovanie nákladov, g) reštrukturalizácia výroby, h) motivácia a odmeňovanie zamestnancov, i) zlepšovanie podnikovej kultúry, j) implementácia flexibilných foriem zamestnávania, k) zvyšovanie počtu zamestnancov, l) prepúšťanie zamestnancov, m) zvyšovanie efektívnosti pracovnej sily (vrátane práce nadčas) a n) znižovanie produkcie. Tieto oblasti manažérského rozhodovania sme v tabuľkách (tabuľka 1 a 2) priradili nielen k prislúchajúcej fáze ekonomického cyklu, ale aj prislúchajúcemu makroekonomickému ukazovateľu a doplnili o kľúčové rozhodnutia, ktoré by mali uskutočňovať manažéri pod vplyvom zmeny daného makroekonomického ukazovateľa.

Tabuľka 1 Vybrané makroekonomické ukazovatele fázy expanzie, súvisiace oblasti manažérského rozhodovania a kľúčové rozhodnutia

Fáza expanzie – makroekonomické ukazovatele	Súvisiace oblasti manažérského rozhodovania	Súvisiace rozhodnutia
Rast HDP		
Rast zamestnanosti a pokles nezamestnanosti	d) organizačné zmeny, e) vzdelávanie a rozvoj zamestnancov, f) zmeny v organizácii práce, g) reštrukturalizácia výroby, h) motivácia a odmeňovanie zamestnancov, i) zlepšovanie podnikovej kultúry.	Investície do personálneho marketingu, posilňovanie podnikovej kultúry a spolupatričnosti.
Rast cenovej hladiny	d) organizačné zmeny, f) zmeny v organizácii práce, f) znižovanie nákladov, g) reštrukturalizácia výroby, h) motivácia a odmeňovanie zamestnancov, l) prepúšťanie zamestnancov, m) zvyšovanie efektívnosti pracovnej sily (vrátane práce nadčas), n) znižovanie produkcie.	Systém zamestnaneckých výhod, zvyšovanie miezd.
Rast miezd a disponibilných dôchodkov	d) organizačné zmeny, e) vzdelávanie a rozvoj zamestnancov, f) zmeny v organizácii práce, f) znižovanie nákladov, g) reštrukturalizácia výroby, h) motivácia a odmeňovanie zamestnancov, l) prepúšťanie zamestnancov, m) zvyšovanie efektívnosti pracovnej sily (vrátane práce nadčas).	Zvyšovanie miezd, zvyšovanie efektívnosti zamestnancov, vzdelávanie zamestnancov, Talent management, Career management, znižovanie stavu zamestnancov.

Rast spotreby	a) investície do výroby, b) investície do inovácií, c) zvyšovanie produkcie, f) zmeny v organizácii práce, g) reštrukturalizácia výroby, k) zvyšovanie počtu zamestnancov, m) zvyšovanie efektivity pracovnej sily (vrátane práce nadčas).	Prijímanie zamestnancov.
Rast štátnych príjmov a pokles schodku ŠR, rast exportu, rast investícií, pozitívny vývoj platobnej bilancie, zhodnotenie domácej meny, dôvera vo finančné inštitúcie, rast krátkodobých úrokových sadzieb, relatívna stabilita na finančných trhoch	a) investície do výroby, b) investície do inovácií, c) zvyšovanie produkcie, d) organizačné zmeny, e) vzdelávanie a rozvoj zamestnancov, f) zmeny v organizácii práce, g) reštrukturalizácia výroby, h) motivácia a odmeňovanie zamestnancov, i) zlepšovanie podnikovej kultúry, k) zvyšovanie počtu zamestnancov.	Zvyšovanie stavu zamestnancov, rozširovanie trhu.

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2018.

Tabuľka 2 Vybrané makroekonomické ukazovatele fázy recesie, súvisiace oblasti manažérskeho rozhodovania a kľúčové rozhodnutia

Fáza recesie – makroekonomické ukazovatele	Súvisiace oblasti manažérskeho rozhodovania	Súvisiace rozhodnutia
Pokles HDP		
Pokles zamestnanosti a rast nezamestnanosti	d) organizačné zmeny, f) zmeny v organizácii práce, g) reštrukturalizácia výroby, j) implementácia flexibilných foriem zamestnávania, l) prepúšťanie zamestnancov, m) zvyšovanie efektívnosti pracovnej sily (vrátane práce nadčas), n) znižovanie produkcie	Znižovanie stavu zamestnancov, relokácia zamestnancov, vyhodnocovanie kvality zamestnancov.
Pokles cenovej hladiny	a) investície do výroby, b) investície do inovácií, c) zvyšovanie produkcie, d) organizačné zmeny, f) znižovanie nákladov, g) reštrukturalizácia výroby, j) implementácia flexibilných foriem zamestnávania, l) prepúšťanie zamestnancov, m) zvyšovanie efektívnosti pracovnej sily (vrátane práce nadčas), n) znižovanie produkcie	Investície do inovácií, marketingu, zvyšovanie efektívnosti pracovnej sily.
Pokles miezd a disponibilných dôchodkov	e) vzdelávanie a rozvoj zamestnancov, f) zmeny v organizácii práce, h) motivácia a odmeňovanie zamestnancov, i) zlepšovanie podnikovej kultúry, j) implementácia flexibilných foriem zamestnávania, k) zvyšovanie počtu zamestnancov	Znižovanie miezd, udržiavanie zamestnancov, motivácia zamestnancov.
Pokles spotreby	b) investície do inovácií, f) zmeny v organizácii práce, f) znižovanie nákladov, g) reštrukturalizácia výroby, j) implementácia flexibilných foriem zamestnávania, l) prepúšťanie zamestnancov, n) znižovanie produkcie	Skracovanie pracovného času, alternatívne/flexibilné formy zamestnávania, relokácia zamestnancov.

Obmedzenie štátnych príjmov a rast výdavkov ŠR, pokles exportu, pokles investícií, negatívny vývoj platobnej bilancie, znehodnotenie domácej meny, pokles krátkodobých úrokových sadzieb, rast nedôvery vo finančné trhy	b) investície do inovácií, d) organizačné zmeny, f) zmeny v organizácii práce, f) znižovanie nákladov, g) reštrukturalizácia výroby, j) implementácia flexibilných foriem zamestnávania, l) prepúšťanie zamestnancov, n) znižovanie produkcie	Znižovanie stavu zamestnancov, upevňovanie pozície na domácom trhu, inovácie.
--	---	---

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2018.

Rast HDP je základným ukazovateľom, podľa ktorého sa určuje fáza hospodárskeho cyklu, preto ho uvádzame len ako východiskový parameter.

Ak sa ekonomika dostane do vzostupnej fázy, zvyčajne je sprevádzaná stúpajúcou zamestnanosťou, rastú zamestnanecké mzdy, rastie spotreba, záujem o spotrebiteľské či investičné úvery a aj HDP. Avšak s tým, ako sa ekonomika dostáva do konjunktúry je pre podniky čoraz ťažšie nájsť a získať nových pracovníkov, ktorých môže byť v istých typoch profesií nedostatok. Vo všeobecnosti sa za odvetvia, ktoré sú výrazne postihnuté nedostatkom pracovnej sily sa považuje hlavne strojárstvo, predovšetkým automobilový priemysel, stavebníctvo a cestovný ruch. Naproti tomu nepriaznivý ekonomický vývoj podstatne menej zasahuje oblasti ako je výroba základných potravín, odevy, či energie.

Podniky sú v období expanzie nútené zvyšovať ponúkanú mzdu potenciálnym zamestnancom, investovať do personálneho marketingu s cieľom zvýšiť svoju atraktivnosť v očiach cieľových zamestnancov, pričom sa nárast miezd prejaví vo zvýšených nákladoch podniku, a tým aj vo zvýšení cenovej hladiny daných produktov. Rovnako rastú aj náklady súvisiace so získaním výrobných faktorov, a čím bližšie je expanzia ekonomickej aktivity k svojmu vrcholu, tým je každá dodatočne produkováaná jednotka výrobkov a služieb v ekonomike drahšia. V tabuľkách 1 a 2 sme poukázali na to, že k jednotlivým makroekonomickým ukazovateľom aj v prípade rovnakej fázy hospodárskeho cyklu prislúchajú rôzne, často protichodné manažérske rozhodnutia, je preto potrebné sledovať nielen fázu hospodárskeho cyklu, ale vývoj jednotlivých ukazovateľov. Keďže vďaka súčasným poznatkom je možné budúci vývoj jednotlivých makroekonomických ukazovateľov predpovedať, napríklad s využitím kompozitných ukazovateľov (OECD), je potom možné takouto cestou plánovať aj uplatňovanie manažérskych rozhodnutí.

Záver a diskusia

Mohlo by sa zdať, že cyklická expanzia je jednoznačne pozitívnym javom, na rozdiel od kontrakcie ekonomickej aktivity, ktorá je vnímaná negatívne. Nie je to celkom tak, a aj vo fáze expanzie dochádza ku vzniku určitých problémov, na ktoré musia manažéri včas reagovať vhodnými rozhodnutiami.

Z prieskumu vyplynulo, že nie je možné vnímať fázy ekonomického cyklu ako homogénne celky, nakoľko ich jednotlivé sprievodné javy môžu vyžadovať protikladné správanie sa manažérov, napr. vo fáze expanzie sa prejavujúci rast exportu môže pre podnik priniesť nové trhy a s tým súvisiacu potrebu prijímania nových zamestnancov, zároveň zvyšovanie miezd, ktoré prislúcha k rovnakej fáze hospodárskeho cyklu môže niektoré podniky tlačiť k redukovaniu počtu zamestnancov, či nahrádzanie ľudského kapitálu iným kapitálom.

Považujeme preto za nevyhnutné, aby manažéri pri riadení podniku brali do úvahy jednotlivé makroekonomické ukazovatele hospodárskych výkyvov a ich očakávanému vývoju prispôbovali uplatňované rozhodnutia, ale s prihliadnutím na ďalšie okolnosti, ako sú odvetvové osobitosti, sezónne výkyvy, najmä v sektore služieb, geografické osobitosti, či javy, ktoré môžu narušiť prirodzený vývoj hospodárskeho cyklu.

Pokladáme za nevyhnutné, aby podniky brali do úvahy tento princíp už vo fáze prípravy čiastkových podnikových stratégií a aby sa stal súčasťou podnikového strategického plánovania.

Kľúčové slová: Hospodárske výkyvy. Manažérske rozhodovanie. Rozhodovací proces.

Použitá literatúra

- [1] BOUDREAU, J. W. 2003. *Sustainability and the talentship paradigm: Strategic human resource management beyond the bottom line*. Ithaca, NY : Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. [cit. 2018-09-27]. Dostupné na internete: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/40>>
- [2] DUGASOVÁ, V., FRENDÁKOVÁ, A. 2011. Hospodársky cyklus Slovenska s dôrazom na trh práce. In *International Scientific Conference Young Scientists*, 2011. [cit. 2018-09-27]. Dostupné na internete: <http://www3.ekf.tuke.sk/mladivedci2011/herlany_zbornik2011/dugasova_barbora.pdf>
- [3] ECB. *Definition of Price Stability*. [cit. 2018-09-27]. Dostupné na internete: <<https://www.ecb.europa.eu/mopo/strategy/html/index.en.html>>
- [4] Eurostat. *Ročné štatistické dokumenty 1996-1997*. [cit. 2018-09-27]. Dostupné na internete: <<https://eurostat.eu/>>
- [5] FOTR, J., VACÍK, E., SOUČEK, I. 2012. *Tvorba stratégie a strategické plánování*. Praha : GRADA Publishing, 2012, 384 s. ISBN 978-80-247-3985-4.
- [6] FRENDÁKOVÁ, A. 2011. Príčiny a dôsledky hospodárskych cyklov. In *Transfer inovácií, 21/2011*. [cit. 2018-09-27]. Dostupné na internete: <<https://www.sjf.tuke.sk/transferinovacii/pages/archiv/transfer/21-2011/pdf/089-095.pdf>>
- [7] HABÁNIK, J. et al. 2014. *Makroekonómia*. 2. vyd. Trenčín : Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2014. 260 s. ISBN 978-80-8075-668-0.
- [8] CHRISTENSEN, C. M., RAYNOR, M. E. 2003. *The Innovator's Solution. Creating and Sustaining Successful Growth*. Boston : Harvard Business School Press, 2003. ISBN 1-57851-852-0.
- [9] LONG, C. S., KOWANG, T. O., CHIN, T. A. 2017. HR Practises and Employee's Turnover Intention: A proposed Framework. In *The Social Sciences*, roč. 12, 2017. č. 5. ISSN 1818-5800.

- [10] MASÁROVÁ, T., STRUNZ, H., VOJTOVIČ, S. (Eds.) 2015. *Innovation Processes in Organizations*. Wien : Mercur Verlag, 2015. 360 s. ISBN 978-3-9503470-5-0.
- [11] NBS. *Vybrané ekonomické a menové ukazovatele v Slovenskej republike*. [cit. 2018-09-27]. Dostupné na internete: <https://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/OstatnePublik/ukazovatele.pdf>
- [12] NAVICKAS, V., KONTAUTIENE, R. 2013. The interaction between corporate social responsibility and competitiveness during the economic downturn. In *Economics and Management*, roč. 18, 2013, č. 1. ISSN 2029-9338, s. 58-67.
- [13] OECD. *Composite Leading Indicator (CLI)*. [cit. 2018-09-27]. Dostupné na internete: <<https://data.oecd.org/leadind/composite-leading-indicator-cli.htm>>
- [14] PFEFFER, J. 1999. Seven Practises of Successful Organizations. In *California Management Review*, roč. 40, 1999, č. 2 [cit. 2018-09-27]. Dostupné na internete: <<https://www.researchgate.net/>>
- [15] RAJNOHA, R., LORINCOVÁ, S. 2015. Strategic Management of Business Performance Based on Innovations and Information Support in Specific Conditions of Slovakia. In *Journal of Competitiveness*, roč. 7, 2015, č. 1. ISSN 1804-1728, s. 3-21.
- [16] Štatistický úrad SR. *Ročné štatistické dokumenty 1998 – 2017*. [cit. 2018-09-27]. Dostupné na internete: <<https://slovak.statistics.sk/>>
- [17] VOJTOVIČ, S. 2016. Managerial decision-making process in the times of economic volatility. In *Proceedings of the 1st international conference contemporary issues in theory and practice of management: CITPM 2016*. – Czenstochowa : Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Czenstochowskiej, 2016. ISBN 978-83-65179-43-2, s. 459- 464.

Adresa autorky: Ing. Natália Letková, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Študentská 3, 911 50 Trenčín; e-mail: natalia.letkova@tnuni.sk

Vybrané znaky generácie Y na trhu práce ***Selected Characters of Generation Y on the Labor Market***

Marián Čvirik

Generation Y display influence the labour market by significant way. The Labour Market has been changed by many factors. In foreign literature, the issue has achieved scientists attention, however, in Slovakia we do not know any more extensive scientific research. The aim of the contribution an of our research is to analyse of the Slovak Generation Y when integrating them into the labour market, was to gain knowledge about Generations Y and its changing demands on the labour market. We resolved the issue on the basis of primary research on the sample of 200 respondents by kvantitative research and 50 respondents by kvalitative method. We found out the differences between between foreign theory and internal practise. The researched issue brings interesting and practical knowledge, that's why we recommend more intense dealing with it.

Key words: *Generation Y. Labourmarket. Generation Y in Slovakia.*

JEL Classification: J_{21}, J_{24}, L_{32}

Úvod

Dlhšiu dobu pozorujeme, že na Slovensku odchádzajú do dôchodku silné povojnové ročníky. Na pracovný trh prichádzajú populačne slabé ročníky, stále viac mladých ľudí študuje na školách a vysoká je emigrácia za prácou do Európskej únie a iných krajín. V dôsledku striedania generácií sa prejavuje na slovenskom trhu práce nedostatok pracovníkov. Problematike generácií sa dosiaľ nevenuje dostatočná pozornosť a len málo odborníkov prepája generačný koncept s trhom práce. Generačné rozdiely možno nájsť najmä v postojoch k práci a očakávaniach od nej, v spôsobe komunikácie, v postojoch k autoritám, v akceptovaní nových metód a praktík a pod. Predmetom nášho skúmania je generácia Y, poznanie jej charakteristík a správania sa na trhu práce.

1. Charakteristika generácie Y a jej správanie na trhu práce

Skôr ako budeme charakterizovať generáciu Y, musíme sa zmieniť o v súčasnosti existujúcich generáciách. Encyklopédia FILIT (1999) charakterizuje generáciu ako „pokolenie ľudí spojených vekom, hodnotami a pod. Spolupodieľanie sa na hodnotách je dané tým, že príslušníci jednej generácie vstúpili do života v rovnakom historickom

období, ich záujmy, ciele, potreby boli ovplyvnené približne rovnakým socio-kultúrnym prostredím“. Charakteristiku súčasných generácií z hľadiska časových intervalov, v ktorých sa narodili jej príslušníci, ako ich definuje futurista a demograf McCrindle (2011), zachytáva tabuľka 1.

Tabuľka 1 Generácie z hľadiska času

Generácia	Časový interval narodenia členov	Vekový interval*
Generácia svetových vojen	1901-1924	94-117
Generácia staviteľov	1925-1945	73-93
Generácia baby boomers	1946-1964	54-72
Generácia X	1965-1979	39-53
Generácia Y	1980-1994	24-38
Generácia Z	1995-2009	9-23
Generácia α	2010 - xxxx**	0-8

*Dosiadnutý vek v roku 2018.

** Koncová hranica časového intervalu je zatiaľ neznáma.

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe McCrindle, 2011.

Približne 1 - 2 % svetovej populácie tvorí generácia svetových vojen. Predpokladá sa, že v roku 2020 to bude 0 %. Táto generácia v súčasnosti už nie je pracovne aktívna. Generáciu staviteľov v súčasnosti tvorí 10 - 13 % populácie a na trhu práce je zastúpená len 1 - 2 %. Predpokladá sa, že v roku 2020 to bude 0 %. Generácia baby boomers tvorí dnes 20 - 24 % svetovej populácie a na trhu práce tvorí 30 - 36 % pracovne aktívnych. Predpokladá sa, že v roku 2020 sa počet aktívne pracujúcich bude pohybovať okolo 11 – 16 %. Generácia X tvorí 21 - 25 % dnešnej populácie a v súčasnosti ide o najväčšiu pracovnú silu 40 - 46 %. Predpokladá sa, že v roku 2020 klesne jej podiel na 32 – 37 %. Svetovú populáciu tvorí aj 21- 25 % ľudí generácie Y, ktorá sa podieľa na trhu práce v súčasnosti len 18 – 23 %. Predpokladá sa, že v roku 2020 to bude 35 – 40 % a tak sa dostane približne na úroveň generácie X, a dokonca sa stane dominantnou trhu práce. Generácia Z tvorí 19 – 24 % súčasnej populácie, ale na trh práce ešte nie je dostatočne výrazná (3 – 8 %). Predpokladá sa, že v roku 2020 bude na trhu práce 13 – 28 % ľudí z generácie Z. Generácia alfa sa stále tvorí a rastie. Pre budúcnosť má kľúčovú úlohu aj na trhu práce (McCrindle, 2011; Krištofičová, 2011; Kazička, 2015).

V rokoch 1980 - 1994 sa sformovala generácia Y. Erickson a Plugged (2008) z hľadiska kultúry a etniky charakterizovali generáciu Y ako najrôznorodjšiu. Generácia Y sa označuje aj ako netová/internetová generácia (Net Generation), nakoľko začína byť silno spätá s internetom, ktorý často využíva. Na toto označenie nadväzujú aj ďalšie (McCrindle, 2011) ako „MySpace Generation“, (spojená s internetovou stránkou www.myspace.com, ktorá funguje dodnes), „Nintendo Generation“ (spojená s populárnou hrou značky Nintendo) alebo „Google Generation“, ktorá je spojená s internetovou stránkou www.google.com. Táto internetová stránka funguje dodnes a je jednou z najpoužívanejších na vyhľadávanie rôzneho obsahu. Vývoj tejto generácie ovplyvnil vynález počítača v roku 1982, ktorý sa stal súčasťou ich osobného a aj pracovného života. Psychologička Twengeová (2006) pripisuje

generácií Y vlastnosti ako je dôvera a tolerancia, ale aj ich náklonnosť k privlastňovaniu a egoizmu, na základe čoho túto generáciu pomenúva ako „Generation Me“.

Generácia Y tvorí stále dôležitejšiu skupinu na trhu práce. K základným charakteristickým črtám generácie Y na trhu práce patrí (Čvirik, Strážovská, 2013): práca má byť zábavná, žiadny stereotyp v práci, v komunikácii začína prevažovať neosobná komunikácia, sústredenie sa na krátkodobé potreby a pritom vníma globálne prostredie.

Každá generácia má určité osobitosti správania sa na pracovisku, napr. možno ju motivovať iným spôsobom, a tak dosiahnuť lepšie výsledky. Generácia Y je práve v tomto výnimočná. Charakteristické vlastnosti generácie Y na trhu práce zachytáva tabuľka 2. Je však nutné si uvedomiť, že tieto charakteristiky sú popísané na základe zahraničných výskumov. Na slovenskom trhu práce sa jednotlivé vlastnosti generácie nemusia zhodovať. Ich skúmanie je predmetom tejto state.

Tabuľka 2 Charakteristika generácií na pracovisku na základe zahraničných výskumov

Ukazovateľ	Generácia Y
Hodnoty v práci	Osobné vlastníctvo. Osobitosti práce.
Motivácia k práci	Pracovná rôznorodosť. Tvorivosť.
Vplyvy pri voľbe povolania	Internet. Rovesníci.
Formovanie kariérneho vnímania a názory	Vnímanie. Skúsenosti.
Kľúčové nástroje pre manažment	Inovácia. Empowerment*
Typický tréningový štýl	Interakcia. Multi-modalita.
Hlavné komunikačné nástroje	Stretávanie sa na poradách. Telekomunikácie.
Typický štýl vedenia	Emocionálne zložky. Spolupráca.
Vnímanie a ciele	Globálne vnímanie. Krátkodobé ciele.
Prístup k riadeniu	„Myslím si ...“

* Empowerment (posilnenie) - ide o vnímanie duchovného, politického, sociálneho, vzdelávacieho rozvoja a jeho posilnenie pre hospodársku silu jednotlivcov a komunít.

Zdroj : Spracované podľa McCrindle, 2011.

Hovorková (2013) uvádza, že „zástupcovia generácie Y majú v lete najčastejšie obuté žabky a v ruke držia iPhone“. Týmto chcela naznačiť, že majú radi voľnosť, a to sa týka aj práce. „Klasický model zamestnanca sa nástupom novej generácie Y mení. A to najmä tým, že klesá ich ochota pracovať. Teda najmä u mladých ľudí do 35 rokov, ktorí svoju prácu často hodnotia ako nepríjemnú. Poukázal na to prieskum spoločnosti Engage Hill a odpovede viac ako 6 500 zamestnancov“ (Hovorková, 2013). Väčšina ľudí svoju prácu nestíha v 40 hodinovom pracovnom týždni, a tak prichádzajú na rad nadčasy. Pre generáciu Y je však charakteristické, že chce voľnosť a nadčasy v práci jej priam prekážajú. Staršia generácia X je ale pravý opak. Na nadčasy je zvyknutá a vidí v nich možnosť ukázať, čo skutočne dokáže. Pre generáciu Y je najlákavejšia práca na projektoch, cestovanie do zahraničia a ďalšie vzdelávanie. Podľa štúdie TARS (2018) bude generácia Y v roku 2025 tvoriť najpodstatnejšiu časť svetovej pracovnej sily (asi 3/4). Výsledky prieskumu

spoločnosti Paylab Data Research (2017) varujú, že požiadavky generácie Y sa s ponukou zamestnávateľov zatiaľ nezhodujú. Je nevyhnutné, aby podniky zmenili systém prijímania a riadenia týchto mladých zamestnancov, v opačnom prípade hrozí, že zamestnanci skončia v zahraničí. Oni totiž nežijú aby pracovali, ale pracujú aby prežili a realizovali svoje záujmy.

V súčasnosti je vzdelanie podstatným faktorom pre uplatnenie sa na trhu práce. Platí však zásada celoživotného vzdelávania. Nestačí preto už len študovať a vyštudovať, ale mať aj všeobecný prehľad. Počítače a internet prinášajú mnohé možnosti vzdelávania sa a aj množstvo informácií, ktoré možno využiť. Mladšie generácie nepracujú len preto, aby zabezpečili svoje živobytie. Ide im hlavne o zábavu, príležitosť pre kariérny rast, a tiež sociálne súžitie. Tento fakt plne zasiahne, keď na trh práce vstúpia generácie Y a Z.

3. Cieľ a materiál

Cieľom state, v kontexte nezamestnanosti na Slovensku, je preskúmať vybrané prejavy generácie Y na slovenskom trhu práce a na pracovisku.

V súlade s charakteristikou generácie Y na základe zahraničných skúseností, sme cieľ naplnil v dvoch etapách. V prvej etape sme uskutočnili kvantitatívny prieskum metódou dopytovania pomocou dotazníka na výskumnej vzorke 200 respondentov a v druhej etape kvalitatívny prieskum metódou opytovania pomocou interview na výskumnej vzorke 50 respondentov. Dotazník sme rozšírili v printovej i elektronickej podobe pomocou Google formulára. Získané údaje sme spracovali pomocou vybraných metód opisnej štatistiky a spracovali graficky. Z metód vedeckej práce sme využili metódu abstrakcie, analýzy a syntézy a metódu komparácie. Vzhľadom na veľkosť výskumnej vzorky, nie je možné výsledky prieskumu zovšeobecniť.

4. Výsledky a diskusia

4.1 Nezamestnanosť na Slovensku

„V najbližšom období začnú do dôchodku odchádzať silné povojnové ročníky. Na trh práce prichádzajú slabé porevolučné ročníky, čoraz viac osôb študuje na školách a emigrácia za prácou do iných krajín EÚ je veľmi vysoká. Dôsledkom je, že počas niekoľkých rokov nebude na slovenskom trhu práce dostatok pracovníkov“ (IZ, 2013). Tieto prognózy sú síce dramatické, možno sa im ale čiastočne vyhnúť tým, že lepšie pochopíme situáciu na trhu práce v generačnom kontexte.

Stav nezamestnanosti je neustálym problémom. Problémový je najmä segment mladých ľudí a segment ľudí, ktorí majú už len málo rokov do dôchodku. Mladí ľudia nemajú dostatok skúseností na trhu práce a tak pre podniky nie sú atraktívnym zdrojom práce. Naopak mladí a schopní sa rýchlo prispôbujú technickým inováciám v podniku.

Najviac nezamestnaných na Slovensku je vo veku 25-34 rokov (tabuľka 3). Títo ľudia reprezentujú generáciu Y. Je preto nevyhnutné venovať pozornosť práve tomuto segmentu na trhu práce.

Tabuľka 3 Nezamestnanosť na Slovensku v tis. osôb

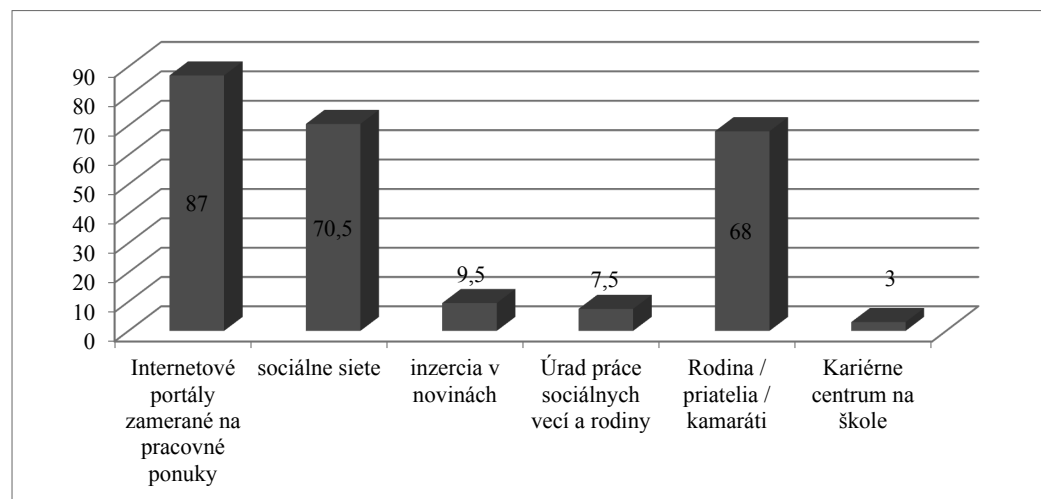
Vek/Obdobie	2017				2018
	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q	1.Q
15 - 24	38	36	40	40	32
25 - 34	67	60	63	57	54
35 - 44	60	56	50	48	48
45 - 54	49	43	44	43	37
55+	26	28	24	24	22
Spolu	240	223	220	213	194

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky - Verejná databáza údajov.

4.2 Generácia Y na trhu práce a na pracovisku

V prvej etape prieskumu z 200 respondentov bolo 70 % zamestnaných a 30 % nezamestnaných. Pri skúmaní typu pracovnej zmluvy respondentov sme zistili, že najviac z nich malo uzatvorenú zmluvu na dobu neurčitú (55 %). Z počtu nezamestnaných bolo viac ako 3 mesiace nezamestnaných až 93,3 % respondentov. Prax a skúsenosti na pracovisku patria k jedným z rozhodujúcich faktorov získania novej práce. Viac ako štvrtina respondentov nemala žiadne pracovné skúsenosti.

Zamerali sme sa aj na spôsob hľadania si zamestnania. Otázka sme položili nezamestnaným i zamestnaným. Zaujímalo nás, akým spôsobom by si hľadali prácu, ak by boli nezamestnaní. Respondenti mali možnosť výberu zo 6 možností, pritom počet odpovedí nebol limitovaný (graf 1).



Graf 1 Spôsob vyhľadávania pracovných ponúk

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe prieskumu.

Hlavným zdrojom vyhľadávania pracovných ponúk je internet, či už z pohľadu špecializovaných portálov (87,0 %) alebo formou sociálnych sietí (70,5 %). Rodina, priatelia a kamaráti predstavujú rovnako zaujímavý zdroj informácií o potenciálnej ponuke práce (68 %). Za menej významné zdroje možno označiť ponuku Úradu práce sociálnych vecí a rodiny, inerciu v novinách a kariérne centrum na škole.

Pri skúmaní preferencie individualizmu/kolektivismu na pracovisku, sme dospeli k záveru, že generácia Y preferuje skôr samostatnú prácu (63 %), pritom musíme zdôrazniť, že rozdiely nie sú malé.

Správna motivácia v práci je podstatným prvkom spokojného zamestnanca. Čo členov generácie najviac motivuje v práci, sme zisťovali na základe otvorenej otázky, v ktorej mali respondenti možnosť vyjadriť vlastný názor. Z výsledkov vyplýva, že respondentov motivuje hlavne vysoká mzda (84 %), ale objavujú sa aj zmienky o flexibilnom pracovnom čase, dobrom šéfovi a snaha niečo v živote dosiahnuť. Za svojho ideálneho nadriadeného považujú mentora, ktorý by bol zároveň priateľom.

V druhej etape cieľom kvalitatívneho prieskumu bola analýza, ktorej výsledky možno sumarizovať nasledovne. Respondenti striktné rozlišujú pracovný a súkromný čas, pričom pracovný čas má byť flexibilný a čo možno najkratší. Žiadny z respondentov si nevie predstaviť, žeby pracoval viac ako 8 hodín denne, pričom za ideálny pracovný čas sa považujú 4 hodiny denne. Celoživotné zamestnanie predstavuje pre respondentov stereotyp, čo pokladajú za neprijateľné. Za ideálnu dobu práce pre jedného zamestnávateľa považujú maximálne 3 roky. Očakávané hodnotenie jednoznačne prevyšuje reálnu mzdu pre absolventov. Za štandard pokladajú nefinančné výhody ako flexibilný pracovný čas a školenia podľa vlastného uváženia. Pracovať v zahraničí bolo ochotných viac ako 90 % respondentov za podmienky adekvátnej mzdy a pracovných výhod. Za minimálnu mzdu na Slovensku nebol ochotný pracovať žiadny z respondentov. Za odvetvie, v ktorom by chceli pracovať, možno označiť hlavne priemysel informačných technológií a inžinierstvo. Generácia Y má jasnú predstavu o tom, ako ich práca má vyzeráť a kompromis neprichádza do úvahy.

V prípade nezamestnaných respondentov sme prekvapivo zistili, že problémom je dosiahnuté vzdelanie. Vo väčšine prípadov ide o nedostatočné vzdelanie. Existujú aj prípady prekvalifikácie a nevhodnej kvalifikácie. Je to irónia, ale vysokoškolskí absolventi, ktorí chceli začať na nižších postoch, boli často odmietaní kvôli prekvalifikácii. Pri snahe získať vyšší post bola najväčšia prekážka nedostatočná prax. Ide o začarovaný kruh, ktorí spôsobuje, že mladí absolventi sú často nezamestnaní. Generácia Y bola vychovávaná v duchu, že je jedinečná, úžasná a tak aj takéto prvé zlyhanie môže spôsobiť, že stratia záujem pracovať. Výsledky obidvoch etáp skúmania sme zhrnuli v tabuľke 4.

Tabuľka 4 Charakteristika generácie Y na Slovensku na základe prieskumu

Skúmaný jav	Generácia Y
Pracovná skúsenosť	Prevažne krátkodobá alebo žiadna.
Kolektivismus/individualizmus	Skôr individualisti.
Médium pre hľadanie práce	Internet, rodina, priatelia a kamaráti.
Motivácia k práci	Vysoká mzda, flexibilita, pracovné výhody.
Ideálny šéf	Mentor, ktorý by bol zároveň priateľom. Byť sám sebe pánom.

Pracovná doba	Krátka, flexibilná.
Lojalita k zamestnávateľovi	Nízka.
Práca v zahraničí	Áno, za výborných mzdových podmienok a pracovných výhod.

Prameň: Vlastné spracovanie na základe prieskumu.

Výsledky kvalitatívneho prieskumu potvrdzujú zistenia z kvantitatívneho prieskumu. Kvalitatívny prieskum možno považovať za komplementárny vo vzťahu ku kvantitatívnemu prieskumu, avšak prináša hlbšie poznatky.

Záver

Cieľom state, v kontexte nezamestnanosti na Slovensku, bolo preskúmať vybrané prejavy generácie Y na slovenskom trhu práce a na pracovisku. Takto formulovaný cieľ sme naplnili charakteristikou nezamestnanosti na Slovensku, kvalitatívnym a kvantitatívnym prieskumom na vybranej vzorke respondentov generácie Y.

Z porovnania zistení zahraničných autorov a nášho prieskumu vyplýva, že vzorka generácie Y na Slovensku má odlišné charakteristiky ako ich uvádzajú zahraničné zdroje. Túto nesúrodosť pripisujeme hlavne rozličnému technickému a technologickému pokroku v jednotlivých krajinách, a tiež kultúre, tempu rozvoja a rastu, ktoré v krajine existuje a pôsobí na formovanie generácii.

Z hľadiska potrieb ekonomiky je nevyhnutné venovať pozornosť práve tomuto segmentu na trhu práce. Za najväčšie bariéry možno pokladať nedostatočné vzdelanie, nedostatočné pracovné skúsenosti a nároky zamestnávateľov. Vzdelanie je jednou z hlavných kvalifikačných požiadaviek potrebných na výkon určitej práce. Vedomosti a zručnosti sú teda kľúčovým faktorom pre uplatnenie sa na trhu práce. Tento trend bude pokračovať aj v budúcnosti a nároky na vzdelanie zamestnancov budú ešte výraznejšie. Prax je ďalšou významnou požiadavkou, ktorú kladú zamestnávatelia na záujemcov o konkrétnu prácu. Požadovaná prax závisí od pozície, na ktorú sa hlási uchádzač o zamestnanie. Pre uchádzačov so stredoškolským vzdelaním zvyčajne vyžadujú zamestnávatelia dlhšiu dobu praxe ako pri uchádzačoch s vysokoškolským vzdelaním. Ideálny uchádzač o zamestnanie, má mať 2 až 4 roky praxe, pričom je nutné zdôrazniť, že absolvent vysokej školy má vyššie šance uplatniť sa na trhu práce aj bez požadovanej dĺžky praxe ako absolvent so stredoškolským vzdelaním. Za bariéru možno považovať náročnosť mladej generácie pri hľadaní práce. Pre jednotlivcov generácie Y je typické, že si hľadajú prácu, v ktorej sa budú cítiť dobre, nie je stereotypná a pôsobí pre nich zábavne a zaujímavo. Vzhľadom na počet respondentov nášho prieskumu pokladáme jeho výsledky za orientačné. Je preto žiaduce pokračovať v skúmaní nielen generácie Y, ale aj nasledujúcich generácií, a tak sa lepšie pripraviť na zmeny na trhu práce.

Kľúčové slová: Generácia Y. Trh práce. Generácia Y na Slovensku.

Použitá literatúra

- [1] ČVIRIK, M., STRÁŽOVSKÁ, H. 2013. Generácia X, Y, Z na trhu práce. In *Ekonomika cestovného ruchu a podnikanie*: Vedecký časopis Obchodnej fakulty Ekonomickej Univerzity v Bratislave, roč. 5, 2013, č. 4. ISSN 1337-9313, s. 94-106.
- [2] ERICKSON, T., PLUGGED, J. 2008. *The Generation Y Guide to Thriving at Work*. Boston : Harvard Business Press, 2008. 277 s. IBSN 978-1-4221-2060-6.
- [3] FILIT - OTVORENÁ FILOZOFICKÁ ENCYKLOPÉDIA. 1999. Verzia 3.0. [On-line] [cit. 2018. 07. 08] Dostupné na internete: <<http://ii.fmph.uniba.sk/~filit/fvg/generacia.html>>
- [4] HOVORKOVÁ, K. 2013. *Odmietame nadčasy. Tvrdí generácia Y*. [On-line] [cit. 2018. 07. 07]. Dostupné na internete: <<http://hnporadna.hnonline.sk/archiv-168/odmietame-nadcasy-tvrdi-generacia-y-597087>>
- [5] IZ. 2013. Inštitút zamestnanosti: *Demografický vývoj*. [On-line]. [cit. 2018. 06. 08]. Dostupné na internete: <<https://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/demograficky-vyvoj>>
- [6] KAZIČKA, P. 2015. *Blížiaci sa pohroma pre organizácie*. [On-line]. [cit. 2018. 06. 02]. Dostupné na internete: <<https://www.mktraining.sk/demograficke-zmeny-bliziaca-sa-pohroma-pre-organizacie>>
- [7] KRIŠTOFIČOVÁ K. 2011. *Staré témy, nová generácia*. ADDA Consultants. [On-line]. [cit. 2018. 07. 08] Dostupné na internete: <<http://www.adda.sk/stare-temy-nova-generacia>>
- [8] McCRINDLE, M. 2011. *The abc of xyz*. 2. vyd. Sydney : University of New South Wales Sydney, 2011. 234 s. ISBN 978-1-74223-035-1.
- [9] PAYLAB DATA RESEARCH. 2017. *Purchasing Power and Earning Potential of Millennials in Europe*. [On-line]. [cit. 2018. 07. 08]. Dostupné na internete: <<https://www.paylab.com/newsroom/purchasing-power-and-earning-potential-of-millennials-in-europe/50294>>
- [10] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Verejná databáza údajov*. [On-line]. [cit. 2018. 02. 09]. Dostupné na internete: <<http://statdat.statistics.sk>>
- [11] TARS. 2018. *Zamestnanci s rokom narodenia 1980 až 1995 budú onedlho tvoriť najpodstatnejšiu časť pracovnej sily na trhu práce*. [On-line]. [cit. 2018. 07. 08] Dostupné na internete: <<https://www.teraz.sk/ekonomika/generacia-y-bude-onedlho-tvorit-najpod/337149-clanok.html>>
- [12] TWENGE, J. 2006. *Generation Me*. New York : Free Press (Simon & Schuster), 2006. ISBN 978-0-7432-7697-9.

Adresa autora: Ing. Marián Čvirik, Ekonomická univerzita v Bratislave, Obchodná fakulta, Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava; e-mail: marian.cvirik@euba.sk

Vývoj a aktuálne trendy treasury manažmentu *Development and Current Trends in Treasury Management*

Peter Krištofik, Lea Šlamiaková

The paper aims at providing a brief summary of historical development, current situation, and future trends in the treasury management. Original treasury managers' tasks description – cash management is nowadays insufficient. The requirements on treasury managers' skills and competencies have been increased, mainly due to global crisis in 2008 and this process still continues. In addition to cash management, today it is absolutely natural for treasurers to manage various risks as well as liquidity. The paper emphasizes the importance of treasury managers in corporate world. It focuses not only on globalization and centralization of treasury centers, what is currently common phenomenon, but also on future trends in this area, namely treasury in real time, new technologies, APIs, robotic process automatization, and artificial intelligence. To sum it up, quality treasury management can become a distinguishing element which provides unique competitive advantage for company.

Key words: Treasury management. Technologies. Centralization.

JEL Classification: G₁₅, G₂₁, G₂₈.

Úvod

Vývoj treasury manažmentu sa charakterizuje viacerými spôsobmi. Môžeme hovoriť o dvoch etapách – treasury manažment v období pred krízou, zameraný najmä na riadenie hotovosti, a treasury manažment v období po kríze, ktorý je typický podstatne vyššími nárokmi. Pri detailnejšom skúmaní vývoja však zistíme, že existujú štyri vývojové etapy. Treasury do roku 1970, ako čisté a pomerne jednoduché riadenie hotovosti, v rokoch 1971 -2006, kde pribúdajú ďalšie faktory, v rokoch 2007 - 2015, charakterizované potrebou riadiť likviditu a viaceré riziká, a v neposlednom rade štvrtá fáza po roku 2015. Táto fáza je ešte len v začiatkoch, pričom treasury manažéri v najúspešnejších svetových podnikoch dnes už musia čeliť mimoriadne náročným požiadavkám. Vyžadujú sa schopnosti ako strategické plánovanie, prognózovanie, efektívne rozhodovanie, prispôbovanie sa technologickým zmenám, pracovanie v reálnom čase, komunikácia s klientmi a bankami, a dokonca aj schopnosti predávať.

Prvá fáza je definovaná ako obdobie pred 1970. Úloha treasury manažéra pozostávala z riadenia hotovosti. Shah a Yung (2012) opisujú manuálne spracovávanie transakcií a oneskorenú komunikáciu medzi jednotlivými dcérskymi pobočkami a centrálou. McCullie

(2012) zdôvodňuje tento stav skutočnosťou, že v danom období boli fixné výmenné kurzy ako aj dostatočná likvidita.

Obdobie 1971 - 2006, t. j. po začiatok krízy sa označuje ako druhá fáza treasury manažmentu. Túto fázu ovplyvnili viaceré udalosti, ktoré významne ovplyvnili vývoj podnikových financií. V prvom rade, vymedzenie vzťahu medzi rizikom a výnosom Harrym Markowitzom v roku 1952. V päťdesiatych rokoch 20. storočia sa zároveň rozpracovali metódy hodnotenia efektívnosti investovania v podnikoch, čo bolo základom riešenia efektívnosti alokácie kapitálu. Dôkazom významu a úspešnosti finančných teórií o vzťahu rizika a návratnosti a o portfólia manažmentu je aj Nobelova cena za ekonómiu, udelená v roku 1990 Harrymu Markowitzovi (teória portfólia) a Williamovi Sharpovi (model oceňovania kapitálových aktív CAPM). Ďalšími významnými ekonómami, ktorí cenu získali boli Merton Miller, ktorý sa venoval teórii kapitálovej štruktúry a dôležitosti vzťahu medzi financovaním podniku pomocou dlhu a vlastného imania (Block, Hirt, 2005), či Scholes a Merton, za Black-Scholes-Merton model oceňovania opcií. Počas daného obdobia sa rozvinul aj informačný systém, čím sa prehĺbili finančné analýzy. Konkrétne sa používali matematické modely a rozvinuté analytické nástroje.

Dôležitým medzníkom bol kolaps Brettonwoodskeho menového systému, ktorý viedol k zvýšenej volatilite menových kurzov a následne aj svetových finančných trhov. Treasury manažment sa naďalej sústredil najmä na riadenie hotovosti, aj keď zvýšená volatilita nútila pozornosť venovať pozornosť aj riziku. Vďaka technológii sa zvýšila transparentnosť ako aj efektívnosť transakcií (Shah, Yung, 2012).

Tretia fáza treasury začína obdobím krízy, ktorá spôsobila viaceré zmeny v podnikovom riadení. Podstatne vzrástli požiadavky na treasury manažéra, nakoľko veľá podnikov malo problém s likviditou. Okrem riadenia hotovosti, je po roku 2008 mimoriadne dôležité riadiť práve likviditu a rôzne finančné riziká. Prostredie treasury sa stalo dynamické a na trh vstúpili aj nové faktory, okrem iného internacionalizácia podnikových činností a nové technológie.

V štvrtej fáze, t. j. po roku 2015, sa stáva strategická úloha treasury manažéra dôležitejšia ako dosiaľ. V súčasnosti treasury manažment ovplyvňujú viaceré faktory. Okrem riadenia hotovosti, likvidity a rizík ovplyvňujú požiadavky na treasury manažment aj faktory ako spoločenská zodpovednosť, či technológie. Hovorí sa o treasury v reálnom čase (Moinian et al., 2018), význame ľudskej inteligencie v danej oblasti, ako aj o schopnosti využívať rôzne aplikácie, automatizáciu procesov či umelú inteligenciu.

1. Východiská skúmania treasury manažmentu

Na základe štúdie Polaka et al. (2011) bola najvýznamnejšiu udalosťou, ktorá spôsobila zmeny v úlohách podnikového treasury manažéra kríza v rokoch 2007 až 2009. S daným tvrdením súhlasia aj Shah a Yung (2012) a tvrdia, že kríza zapríčinila premenu treasury manažmentu z podpornej funkcie na strategickú súčasť podniku. V rokoch 2006 – 2015 sa zdôrazňoval význam analýzy v reálnom čase, t. j. získavanie včasných a presných informácií o finančných údajoch a tokoch v podniku. Polak et al. (2011) okrem toho tvrdia, že kríza rozšírila pôvodné zameriavanie sa na výnos, o nutnosť zamerania sa na likviditu. Toto obdobie znamenalo koniec pomerne ľahkej dostupnosti hotovosti a začiatok situácie,

v ktorej finančné trhy už neboli schopné spoľahlivo uspokojovať dopyt po financiách. Kríza ukončila úverovú expanziu z 80. rokov vďaka deregulácii finančných trhov. Zároveň k novým úlohám pribudlo aj riadenie finančných rizík. Počas krízy mnoho trhových odvetví zaznamenalo výrazné problémy a schopnosť zaistiť devízové a úrokové expozície bola obmedzená. Niektoré rozvíjajúce sa trhy, a niektoré cenné papiere ako napríklad aukcie sa stali úplne nelikvidnými. Tieto okolnosti viedli k mimoriadne obmedzenej až žiadnej schopnosti riadiť likviditu alebo merať niektoré riziká. Zabudované riziká, napríklad tie, ktoré vznikajú z obchodno-záväzkových vzťahov sa preukázali ako mimoriadne podstatné a podniky boli nútené prijať širší pohľad na riziko vzhľadom na situáciu, ktorú spôsobuje kríza. Výsledkom týchto zmien je skutočnosť, že treasury manažér už nie je len pozíciou od roku 2009, ktorá má za úlohu riadiť hotovosť, financovanie a zaistovanie. Po kríze sa pokladá treasury manažér za strategické aktívum podniku, ktoré dokáže zabezpečiť likviditu a rozumie skutočnému rizikovému profilu podniku. Je oveľa viac začlenený do riadenia podniku. Táto transformácia v jeho úlohách kladie nároky na zručnosti, ktoré by mal zvládnuť vrátane umenia komunikácie a predaja.

Afrifa (2016) skúmal vplyv toku hotovosti na vzťah medzi čistým prevádzkovým kapitálom a výkonnosťou podniku. Použitím panelovej regresie skúmal vzorku takmer 7 000 nefinančných malých a stredných podnikov vo Veľkej Británii v rokoch 2004 až 2013. Jeho analýza preukázala silnú závislosť medzi čistým pracovným kapitálom a výkonnosťou podniku, ale po pridaní peňažného toku ako ďalšej premennej, už závislosť nebola významná. Následne, rozdelil vzorku na dve skupiny – podniky, ktorých tok hotovosti je nad mediánom, a podniky, ktorých tok hotovosti je pod mediánom. Jeho výsledky naznačujú, že podniky s nižším tokom hotovosti menej investujú. Podľa neho, by treasury manažéri mali vyhodnocovať tok hotovosti pri rozhodovaní o investíciách do prevádzkového kapitálu, nakoľko to má vplyv na výkonnosť podniku. Konkrétne, podniky s obmedzeným tokom hotovosti by mali minimalizovať investície do prevádzkového kapitálu, a naopak podniky s dostatočným tokom hotovosti by mali viac investovať do prevádzkového kapitálu.

Ramiah et al. (2016) zdokumentovali správanie treasury manažérov, ktorí boli v podniku zapojení do rozhodovacích procesov z hľadiska riadenia hotovosti, zásob, pohľadávok, záväzkov ako aj rizika v období svetovej finančnej krízy. Dotazníkový prieskum zamerali na určenie toho, či sú treasury manažéri náchylní na chyby ako je strata averzie, príliš vysoká sebadôvera, určité vzory správania sa, alebo zvýhodňovanie svojej pozície na úkor podniku. Výsledky prieskumu naznačujú, že manažéri majú tendenciu k chybovosti, pričom ich rozhodovanie nie je optimálne, ale v niektorých prípadoch dosahujú napriek tomu mimoriadne uspokojivé výsledky. Moosa a Ramiah (2017) analyzovali chyby v správaní sa manažérov a ich vplyv na rozhodovacie procesy v podniku vzhľadom na vysvetlenie správania sa na finančných trhoch. Vypracovali odporúčania z oblasti behaviorálnych financií, ako aj sociálne, ekologické, environmentálne a emocionálne faktory. Tvrdia, že vo finančníctve prevláda narcizmus podnikových treasury manažérov, ktorý mal za následok aj poslednú globálnu krízu.

Zeidan a Shapir (2017) overili empirické štúdie, ktoré tvrdia že podniky majú tendenciu investovať príliš veľa do prevádzkového kapitálu a sú neefektívne. Predpokladali, že zníženie hotovosti do prevádzkového kapitálu by malo zvýšiť hodnotu akcionárov. Ich predpoklad potvrdili priame aj nepriame dôkazy. Konkrétne, skúmali zmeny v podnikoch

kótovaných na burze, porovnávali voľný peňažný tok s vlastným kapitálom, študovali ceny akcií podnikov a urobili aj odhad dynamického peňažného toku. Ich výsledky potvrdzujú súlad s literatúrou, a naznačujú, že treasury manažéri orientovaní na hotovosť, ktorí kontrolujú efektívnosť pracovného kapitálu podniku dosahujú vyššie zisky, vyšší tok hotovosti ako aj vyššiu cenu na akciu.

Z opačného uhla pohľadu sa na výskum treasury manažmentu zamerali Roszkowska a Prorokowski (2017), ktorí skúmali ako sa úloha treasury manažérov mení vzhľadom na vyvíjajúci sa bankový sektor. Použili medzinárodnú vzorku bánk na rozvíjajúcich sa a rozvinutých trhoch. Pokúsili sa analyzovať aktuálne aj potenciálne výzvy, ktorým musia čeliť podnikoví treasury manažéri. Ich analýza poukázala na veľkú rozdrobenosť úloh a požiadaviek na treasury manažérov v rôznych podnikoch.

Chauhan a Banerjee (2018) skúmali, či majú spoločnosti v Indii stanovenú cieľovú úroveň prevádzkového kapitálu, a ak áno, či sa snažia tento cieľ naplniť. Analyzovali cyklus hotovosti na čiastočne upravenom dynamickom panelovom modeli. Na základe dosiahnutých výsledkov tvrdia, že neexistuje dôkaz o tom, že skúmané podniky sledujú stanovené ciele v oblasti pracovného kapitálu. Toto správanie podnikov nie je významne ovplyvnené ich špecifickými charakteristikami, a možno ho považovať za systematickú črtu podnikového prostredia v danej krajine.

2. Cieľ, materiál a metodika skúmania

Cieľom state je preskúmať vývoj treasury manažmentu z hľadiska riadenia hotovosti a likvidity, centralizácie treasury, riadenia finančných rizík a globalizácie a poukázať na budúce trendy jeho vývoja. Materiál, ktorý spracúvame je sekundárneho pôvodu a opiera sa o diela a prieskumy zahraničných autorov (Moinian et al., 2018, Mager, 2018, Hill, 2018).

3. Výsledky a diskusia

3.1. Vývoj treasury manažmentu

Zatiaľ čo sa vedecká literatúra zaoberá najmä štúdiou rôznych vplyvov na treasury manažment, či už v období krízy alebo po nej, odborná literatúra ponúka prehľad najnovších trendov v tejto oblasti. Súčasná, štvrtá fáza vývoja treasury manažmentu je definovaná potrebou zdokonaľovania schopností a zručností manažérov. Tu musíme zdôrazniť, že nie všetky podniky to vyžadujú a dokonca nie sú oboznámené s aktuálnymi trendmi. Požiadavky na treasury manažment závisia od veľkosti podniku, geografickej polohy a predmetu podnikania (Polak et al., 2011).

Riadenie hotovosti a likvidity. Od krízy v rokoch 2007 - 2009 sa museli podnikoví treasury manažéri prispôbiť viacerým regulačným zmenám, volatilnému makroekonomickému prostrediu, automatizácii a digitalizácii procesov. Napriek rastúcemu množstvu požiadaviek na schopnosti manažérov je ich najdôležitejšou úlohou v roku 2018 riadenie hotovosti a likvidity. Medzi úlohy v danej oblasti patrí zvládnutie rôznych nových obchodných modelov, mien a platobných metód tak, aby to nemalo negatívny vplyv na hotovosť a likviditu. Hotovostné toky sú rýchlejšie ako v minulosti, internet banking umožňuje

transfer prostriedkov 24 hodín a sedem dní v týždni. Rôzne SWIFT iniciatívy okrem toho spôsobili zrýchlenie zahraničných a medzinárodných tokov peňazí. Zrýchlenie likvidity tiež otvorilo priestor na medzi-dňové prognózovanie. Od treasury manažérov sa očakáva, že využijú voľné interné zdroje najefektívnejším možným spôsobom, ako aj to, že dokážu riadiť viaceré externé úverové zdroje spôsobom, ktorý znižujú náklady na ne (EUROMONEY, 2018).

Vzhľadom na komplexnosť týchto úloh je tendencia využívať inteligentné softvérové riešenia a automatizáciu procesov. Typickým príkladom je softvér, ktorý riadi hotovosť, ktorý zjednoduší časovo náročnú prácu manažérov. Zároveň, vďaka spolupráci technológií a ľudskej inteligencii sa dosahujú atribúty úspešného riadenia hotovosti, ako transparentnosť situácie týkajúcej sa hotovosti, zlepšenie likvidity, zníženie dní splatnosti pohľadávok a záväzkov, ako aj zlepšenie celkovej finančnej stability (Mager, 2018).

Centralizácia treasury. V dnešnom rýchlo sa meniacom prostredí potrebujú podniky excelentnú a efektívnu organizačnú štruktúru, aby mohli dosahovať zisk. Našťastie, rozvoj technológií spolu so schopnosťou treasury manažéra ich efektívne využívať, dokáže znížiť náročnosť týchto požiadaviek a urýchliť mnohé postupy. Produktivita, mobilita, prenosnosť, adaptabilita, analýza a rešpekt sú kľúčovými slovami opisujúcimi povolanie treasury manažéra. Existuje snaha zanechať viacúrovňový treasury manažment a centralizovať úlohy manažéra ako aj všetky finančné aktivity podniku do jedného systému vykonávajúceho všetky potrebné funkcie. Finančné transakcie sa stávajú automatické, kryptované, t. j. bezpečné, čo umožňuje manažérom prestať kontrolovať všetky prichádzajúce a odchádzajúce peňažné toky, a zároveň to zvyšuje efektívnosť manažmentu hotovosti a dlhov. Okrem toho, manažéri by mali byť schopní riadiť všetky finančné toky celosvetovo vrátane rôznych daňových režimov (Polák, Klusáček, 2010).

Niektoré podniky už centralizovali treasury manažment tak, že majú len jedno centrum, v jednej lokalite, ktoré poskytuje služby všetkým dcérskym pobočkám. Iné podniky ešte majú regionálne treasury centrá, v rôznych štátoch sveta. Tak či onak, väčšina nadnárodných organizácií používa jednotný centralizovaný systém so spoločnou databázou, vďaka tomu získavajú výhody centralizácie. Centralizácia podporných funkcií podniku, akou je aj treasury manažment, je dobrým spôsobom vďaka ktorému podniky dokážu racionalizovať náklady, najmä ak nadobúdajú nové dcérske spoločnosti, čím sa v konečnom dôsledku zvyšuje ROE. Centralizácia treasury znižuje náklady na dlh, zvyšuje návratnosť investícií, poskytuje expertné rady všetkým podnikovým jednotkám, redukuje finančné riziká a zabezpečuje likviditu v celej nadnárodnej organizácii (Polak, Klusáček, 2010).

Riadenie finančných rizík. Rola treasury manažéra sa rozvinula, nakoľko svet sa stal viac prepojeným. Dnes je potrebné, aby treasury manažér riadil viaceré finančné riziká, na rozdiel od minulosti. Ide o: (1) ekonomické a regulačné riziká, resp. trhové riziká, (2) prevádzkové riziká, podnikové a strategické riziká, (3) politické, bezpečnostné a informačné riziká. Rozsah práce manažéra sa rozšíril do celého sveta vrátane rozvíjajúcich sa trhov s ich osobitosťami, ako sú daňové sadzby, protekcionistická politika, zákazy či kontrola výmenných kurzov (Shah a Yung, 2012). Rozvoj informačných technológií ponúka na jednej strane množstvo užitočných nástrojov, na strane druhej je ale potreba zvýšenia bezpečnosti, ochrany údajov a zabezpečenia proti kybernetickým útokom (Mager, 2018).

Tak ako sa rozšírili možnosti podnikania, tak sa zvýšila aj zraniteľnosť podnikov. Produkty majú v priemere kratší životný cyklus, čo núti podniky rýchlejšie sa prispôbovať dopytu. Manažéri musia udržiavať krok s danými zmenami. V podnikovom prostredí dnešného treasury manažmentu je bežná správa hotovostného účtu, viacerých virtuálnych účtov a znižovanie prevádzkových nákladov. Medzi ďalšie požiadavky patrí zlepšovanie prognózovania toku hotovosti, elektronická fakturácia, zrýchlené postupy a iné zlepšenia. Finančný manažér, ako aj treasury manažér, majú potenciál stať sa v dnešnom podnikateľskom prostredí odlišujúcim elementom, ktorý dá podniku konkurenčnú výhodu. Nakoľko investori vyžadujú väčšiu kontrolu nad správou a manažmentom spoločnosti, treasury manažéri sa stávajú hlavnou hnacou silou implementovania skupinových stratégií (Moinian et al., 2018).

Riadenie rizika už nie je samostatnou úlohou, ale skôr globálnym a integrovaným prístupom s nástrojmi, ktoré napomáhajú rozhodovaciemu procesu. Vyhodnocovanie údajov a poskytovanie kvalitných informácií vzhľadom na viaceré typy rizík s cieľom podpory finančného riadenia podniku, posúva úlohu treasury manažéra k strategickej pozícii s veľkou pridanou hodnotou. Medzi riziká, ktoré musí manažér brať do úvahy patrí trhové riziko vrátane úrokového rizika, FX rizika a komoditného rizika. Následne riadenie rizika protistrany, bankového rizika či rizika likvidity (Moinian et al., 2018).

Globalizácia je hnacou silou svetovej ekonomiky, pretože vytvára nové príležitosti pre všetky typy podnikov. Treasury manažment plní dôležitú úlohu v procese globalizácie, najmä z hľadiska riadenia hotovosti, riadenia vzťahu s bankami, riadenia kurzového rizika, riadenia cezhraničných akvizícií a zlúčení. Globalizácia napreduje a pôvodne izolované trhy sú dnes otvorenými s viacerými reguláciami. Tak sa treasury stáva mimoriadne komplikovaným. Medzinárodné spoločnosti musia ovládať všetky dôležité opatrenia krajín, s ktorými obchodujú. Toto sa môže zdať pomerne jednoduché v Európe, ale celosvetovo existuje mnoho štátov, s rôzne definovanými opatreniami (Hill, 2018).

3.2. Budúce trendy vývoja treasury manažmentu

Treasury v reálnom čase. Podľa nemeckej Deutsche Bank má riadenie likvidity v skutočnom čase, FX manažment a prognózovanie peňažných tokov potenciál sa stať skutočnosťou v blízkej budúcnosti. Ich štúdia (Moinian et al., 2018) sa zaoberá prístupmi mnohých treasury manažérov na základe prípadových štúdií, rozhovorov a prieskumov, pričom sa zameriava na prebiehajúci proces, v ktorom sa treasury manažment posúva pomocou technológií do novej dimenzie. Koncepcia treasury v reálnom čase začala prenikať do podnikového povedomia. Vďaka progresívnej regulácii, pokročilejšej technológii a popularite platieb v reálnom čase je táto nová vízia treasury sľubná. Na základe celosvetového prieskumu (Euromoney, 2018) existuje dopyt zo strany zákazníkov po treasury v reálnom čase, t. j. schopnosti presúvať peniaze na účty v akejkoľvek krajine okamžite po zadaní platby. Takmer 87 % z 233 podnikových treasury manažérov verí, že takéto instantné platby budú mať pozitívny vplyv na podnikové plánovanie, prognózovanie a likviditu. Zároveň 57 % respondentov uviedlo, že plánujú využívať API⁷ na podporu ich prognózovania a riadenia hotovosti a likvidity v rámci svojich bankových partnerov.

⁷ API je otvorené rozhranie, ktoré umožňuje interakciu jedného softvéru s iným, čo umožňuje autorizovaným vývojárom tretej strany vytvárať produkty a služby navyše k softvérovým aplikáciám s cieľom zlepšenia prístupu zákazníka k údajom, procesom a transakciám.

P. Cuddihy (In Moinian et al, 2018) tvrdí, že väčšina technológií potrebná pre treasury v reálnom čase je už dostupná. Je ale nutné najprv vyvinúť niektoré pôvodné mechanizmy. Cieľom banky je treasury s plne automatizovaným rutinným spracovaním transakcií, vďaka čomu sa konkrétny treasury manažér podniku bude môcť zamerať len na riešenie výnimiek a stratégií.

Treasury v reálnom čase optimálnych podmienkach prinesie podnikom zvýšenú návratnosť investícií, pracovného kapitálu a lepšie riadenie úverových a kurzových rizík. Zároveň, bude bezpečnejší a transparentnejší ako aktuálne procesy. Problémom zavedenia tohto konceptu do praxe je nepredvídateľnosť kapacít nových technológií. Je ale isté, že uprostred vyvíjajúcej sa technológie a podnikateľského prostredia, má prevádzka treasury v reálnom čase veľký potenciál.

Nové technológie a ich potenciál. Digitalizácia ekonomiky je dnes skutočnosťou vo všetkých oblastiach podnikania. Treasury manažment už ovplyvnila napríklad vytvorením štandardov ako SEPA (jednotná oblasť platieb v eurách), či povinnosť platieb v BPO (riešenie zúčtovania na medzinárodnej úrovni). Tieto prostriedky kombinujú rýchle spracovanie transakcií, mimoriadne významné zníženie rizika, zlepšujú obchodné vzťahy a zjednodušujú platobné podmienky. Technológia sa v súčasnosti posúva ešte o krok ďalej.

Vznik finančných technológií (Fintechs), ktorý sa pôvodne vnímal ako ohrozenie bánk, v súčasnosti a najviac využíva práve v bankovom sektore. Banky vyvinuli v súčasnosti výnimočné úsilie vo viacerých oblastiach vrátane vzťahov so zákazníkmi, manažérskej a prevádzkovej efektívnosti. Následne banky a finančné technológie zvýšili spoluprácu, pričom je zrejmé, že práve vďaka technológiám majú banky možnosti ako nikdy predtým. Medzi kľúčové technológie, ktoré majú potenciál zmeniť hotovostné a obchodné transakcie v roku 2018 patria APIs, RPA (robotická procesná automatizácia) a umelá inteligencia (Mager, 2018).

APIs (aplikačné programové rozhrania) sa používajú vo viacerých oblastiach podnikania, pričom ich používanie umožní podnikateľovi získať konkurenčnú výhodu či nové partnerstvá. V bankovom sektore ich využívajú najmä podniky, ktoré majú viac bankových partnerov a vďaka APIs sú ich transakcie rýchlejšie a transparentnejšie. Cieľom RPA v bankovom sektore je zabezpečiť pre treasury manažérov automatizáciu procesov, minimalizáciu nákladov a zvýšenie efektívnosti. Okrem toho, že pri správnom nastavení RPA sa manažér môže venovať len výnimočným situáciám a strategickým rozhodnutiam, mala by sa znížiť aj ľudská chybovosť, zefektívniť zber a vyhodnocovanie údajov. Umelá inteligencia posúva RPA o krok vpred, využitím údajov na získavanie poznatkov, hľadanie vzorov a trendov ako aj robením odporúčaní na základe predošlých skúseností. Nemôže robiť rozhodnutia sama, ale dokáže zjednodušiť rozhodovací proces manažéra a zlepšiť rozhodnutia, nakoľko sú založené na kvalitnejších informáciách a presnejších údajoch (Mager, 2018).

Záver

Cieľom state bolo preskúmať vývoj treasury manažmentu z hľadiska riadenia hotovosti a likvidity, centralizácie treasury, riadenia finančných rizík a globalizácie a poukázať na budúce trendy jeho vývoja.

Úloha treasury manažéra sa za posledné roky významne zmenila vďaka viacerým faktorom vrátane krízy, regulácie, fiškálnej a menovej politiky, technológie a požiadaviek vlastníkov

podnikov. Manažér sa stal dôležitou súčasťou strategického rozhodovania podniku. Okrem riadenia hotovosti, ako to bolo pôvodne, je od obdobia krízy nutné, aby bol schopný riadiť likviditu a finančné riziká. Požiadavky na jeho schopnosti sa ešte zvyšujú, nakoľko vďaka správne mu využívaniu technológií, sietí a času má výkonný manažér potenciál dodať podniku nielen efektívne riadenie hotovosti, ale aj veľkú konkurenčnú výhodu.

S rastúcimi požiadavkami a zrýchľujúcim sa prostredím dnes už nie je postačujúce krátkodobé ročné plánovanie, ale skôr mesiacov. Nová dynamická éra kladie vysoké nároky na treasury manažérov a pritom im ponúka možnosť stať sa nenahraditeľnou súčasťou podnikového riadenia.

Napriek uvedeným zmenám ešte mnoho manažérov bojuje so základnými úlohami svojej pozície, vzhľadom na obmedzenia svojich zdrojov. Na základe viacerých rozhovorov uvádza Hill (2018), že najväčším problémom praxe zostáva predpovedanie toku hotovosti. Automatizácia platieb za faktúry, ani kontrola pohľadávok nie je bežným javom. S prichádzajúcimi inováciami v tejto oblasti, je želaním manažérov, aby získali okamžité a uchopiteľné riešenia ich aktuálnych problémov. Problémom je neochota k zmenám. E. Camerinelli (In Hill, 2018) konštatuje, že je najprv dôležité odpovedať na otázku, či sú treasury centrá pripravené ustúpiť od komfortnej zóny manuálneho, denne sa opakujúceho vykonávania úloh, ktoré naplňa pracovný čas zamestnancov k otvorenému a neprebádanému prostrediu plnému inovácií a neustálej transformácie.

Ďalšie skúmanie v danej oblasti by sa malo zamerať na aktuálnu situáciu v slovenských podnikoch. Je dôležité odpovedať na otázku, či slovenské podniky využívajú treasury manažment, a ak áno, aké požiadavky majú na treasury manažéra. Zároveň, je dôležité vyhodnotiť, či sa pozitívne vnímajú možnosti ako API, automatizácia, umelá inteligencia a treasury, resp. či sú podniky schopné využiť ich potenciál.

Kľúčové slová: Treasury management. Technológie. Centralizácia.

Grantová podpora: Stať je podporená z projektu VEGA 1/0749/18 Výskum možností aplikácie princípov Corporate Governance v podnikoch na Slovensku.

Použitá literatúra

- [1] AFRIFA, A. 2016. Net working capital, cash flow and performance of UK SMEs. In *Review of Accounting and Finance*, 2016, roč. 15, č. 1, ISSN 1475-7702, s. 21-44.
- [2] BLOCK, B., HIRT, A. G. 2005. *Foundation of financial management*. 11th edition. New York : McGraw-Hill Companies, 2005, s.150-170, ISBN-13-978-0072842296.
- [3] EUROMONEY, report. 2018. *Treasury Non-Stop: Excitement builds for real-time on the impacts of real time and APIs on treasury*. [online]. Dostupné na internete:< <https://www.euromoney.com/Media/documents/euromoney/pdf/sponsored/Treasury%20non-stop%20excitement%20builds%20for%20real-time.pdf>>
- [4] HILL, E. 2018. *Preparing Treasury for the future. The takeaways from EuroFinance*. Geneva: TMI, Issue 264. [online]. 2018. s.9-13, Dostupné na internete:<<https://www.treasury-management.com/flipbook/Treasury-Management-International/TMI-264/10/>>

- [5] CHAUHAN, G. S., BENERJEE, P. 2018. Financial Constrains and optimal working capital - evidence from an emerging market. In *International Journal of Managerial Finance*, 2018, roč.14, č. 1. ISSN 1743-9132, s. 37-53.
- [6] MAGER, CH. 2018. Emerging Technologies and Their Potential to Transform Transaction Banking. TMI, issue 264. [online]. 2018, s. 14-16. Dostupné na internete:<<https://www.treasury-management.com/flipbook/Treasury-Management-International/TMI-264/18/>>
- [7] McCULLIE, L. 2012. The Third Generation of Treasury. In *A Treasurer's Guide to Integrated Treasury and Risk Managemen*. TMI Special Supplements, [online]. 2012. Dostupné na internete:<<https://www.treasury-management.com/article/4/224/1894/the-third-generation-of-treasury.html>>
- [8] MOINIAN, S., CUDDIHY, P., SCHMITZ-BECKER, C., JENDRUSCHEWITZ, B., SMEETON, J., MADJAR, J., MANNING, V., MADJAR, B. 2018. *The road to real-time treasury*. Deutsche Bank : Global Transaction Banking, [online]. 2018. Dostupné na internete:< http://cib.db.com/docs_new/Realtimetreasurywhitepaper.pdf>
- [9] MOOSA, I. A., RAMIAH, V. 2017. *The financial consequences of behavioural biases: An analysis of bias in corporate finance and financial planning*. London :Palgrave Macmillan, 2017. s. 45-69, ISBN 978-3-319-69389-7.
- [10] POLAK, P., KLUSÁČEK, I. 2010. Centralization of Treasury Management. *Ukraine: Publishing Company „Business Perspectives“*, 2010, s. 1-95. ISBN 978-966-2965-08-7.
- [11] POLAK, P., ROBERTSON, D. C., LIND, M. 2011. The New Role of Corporate Treasurer: Emerging trends in Response to the Financial Crisis. In *International Research Journal of Finance and Economics*, 2011, roč. 78, č. december. ISSN 1450-2887, s. 48-69.
- [12] RAMIAH, V., ZHAO, Y., MOOSA, I., GRAHAM, M. 2016. A behavioural finance approach to working capital management. In *European Journal of Finance*, 2016, roč. 22, č. 8-9. ISSN 1466-4364, s. 662-687.
- [13] ROSZKOWSKA, P., PROROKOWSKI, L. 2017. The changing role of a bank's treasury. In *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 2017, roč. 47, č. 2. ISSN 2041-9945, s.5-47.
- [14] SHAH, G., YUNG, C. 2012. Evolution of Corporate Treasury Centres and Location Considerations for Asia Pacific. In *City Insights Evolution*, [online]. 2012. Dostupné na internete:<http://www.citibank.com/transactionservices/home/about_us/articles/docs/Citi_Insights_EvolutionofCTC.pdf>
- [15] ZEIDAN, R., SHAPIR, O. M. 2017. Cash conversion cycle and value-enhancing operations: Theory and evidence for a free lunch. In *Journal of Corporate Finance*, 2017, roč. 45, č. august. ISSN 0929-1199, s. 203-219.

Adresa autorov: doc. Ing. Peter Krištofik, Ph.D., Ing. Lea Šlamiaková, Ekonomická fakulta UMB, Tajovského 10, 974 01 Banská Bystrica; e-mail: peter.kristofik@umb.sk; lea.slamiakova@umb.sk

Z VEDECKÉHO ŽIVOTA / FROM SCIENTIFIC LIFE

Univerzita Mateja Bela sa hlási k Magna Charta Universitatum⁸

Matej Bel University is Proclaiming Magna Charta Universitatum

Pri príležitosti zloženia rektorského sľubu chcem poďakovať akademickej obci našej univerzity za dôveru vyjadrenú vo voľbách kandidáta na rektora. Univerzita Mateja Bela sa 18. septembra 2018 pripojila k deklarácii akademických slobôd a inštitucionálnej autonómie podpísaním dokumentu Magna Charta Universitatum. Tento dokument vznikol 18. septembra 1988 v Bologni pri príležitosti 900. výročia založenia najstaršej univerzity na svete. Jeho podpísaním vyjadrilo takmer 400 rektorov európskych univerzít autonómnou vôľu univerzít a základné princípy ich fungovania. O tridsať rokov neskôr, tentokrát pri príležitosti 800. výročia najstaršej univerzity v španielskej Salamance, podpísalo tento dokument ďalších 73 rektorov univerzít z celého sveta, čím počet signatárov vzrástol takmer na 900 a počet zastúpených krajín na 86. K akademickým hodnotám uvedeným v Magna Charta Universitatum sa mojim podpisom pripojila aj Univerzita Mateja Bela. Stalo sa tak za osobnej prítomnosti súčasného i zakladajúceho čestného prezidenta združenia Magna Charta, rektora Bolonskej univerzity, rektora hostujúcej univerzity, oslavujúcej osemdesáté výročie svojej existencie, a španielskeho kráľovského páru.

Hoci text dokumentu nepresahuje dve strany a akt jeho podpisu sa môže zdať

⁸ Z príhovoru rektora Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici pri príležitosti zloženia rektorského sľubu a otvorenia akademického roka 2018/19 dňa 25. septembra 2018.

formálny, pozornému čitateľovi neunikne jeho nadčasovosť a hodnotová orientácia.

Národy i vlády si majú viac ako kedykoľvek predtým uvedomovať úlohu, ktorú univerzity zohrávajú v meniacej sa a stále viac internacionalizujúcej sa spoločnosti. Dokument explicitne zdôrazňuje úlohu univerzít, ktoré majú slúžiť celej spoločnosti, lebo jej kultúrna, sociálna a ekonomická budúcnosť vyžaduje vynakladať značné úsilie najmä do celoživotného vzdelávania. Univerzity definuje ako autonómne inštitúcie nezávislé od akejkoľvek politickej, hospodárskej a ideologickej moci, ktoré rozhodujúcim spôsobom vytvárajú a šíria kultúru spoločnosti prostredníctvom svojho základného princípu – slobody výskumu, výučby a odbornej prípravy. Osobitne by som zdôraznil tvrdenie, že univerzity sú ochrankyne humanistickej tradície a ich stálou snahou je dosiahnuť univerzálne poznanie.

Univerzálne poznanie – celé uplynulé tisícročie uznávané a docenené, začína byť paradoxne problémom. Sme ochotní akceptovať, že požiadavky na vzdelanie bude určovať výlučne trh práce, neuvedomujúc si, či je trh práce v našich podmienkach skutočne autonómny? Sú zmeny na trhu práce kompatibilné s dlhšími časovými intervalmi vo vzdelávacích procesoch? Je naša otvorená a závislá ekonomika dostatočne odolná voči krízam, ku ktorým dochádza v ekonomických cykloch? Je všeobecne známe, akou pridanou hodnotou pre celé národné hospodárstvo je vysoký podiel univerzálne vzdelaného obyvateľstva, ktoré sa dokáže oveľa pružnejšie adaptovať na zmenené podmienky na trhu práce.

Píše sa rok 2018 a na Univerzite Mateja Bela otvárame 27. akademický rok, na našich najstarších fakultách už s poradovým číslom oveľa vyšším. Priebežne bilancujeme, kam naše školstvo smeruje... Uchádzač o štúdium

ekonómie nemusí robiť prijímacie skúšky z matematiky, rušíme talentové skúšky na štúdium športu a v prípade väčšiny študijných programov sa prijímacie skúšky nerobia vôbec. Určujúci je počet zapísaných študentov! A čo je ešte nebezpečnejšie, počet študentov sa stáva (vlastne už stal) základným meradlom kvality, čo je absurdné. V ekonomike dominantne financujúcej vysoké školstvo z verejných zdrojov je samozrejmé a opodstatnené, ba priam žiaduce sledovať efektívnosť vynaložených prostriedkov. Systematicky a už dlhodobo vytvárame v spoločnosti mýtus, že naše vzdelávanie je celé zlé. S tým nemôžem súhlasiť. Najväčší problém je v systéme financovania, nielen vysokého školstva, na čom sa dokáže zhodnúť odborná verejnosť. Autonomia vysokých škôl je v oblasti metodiky delenia dotácie obmedzená a volanie po zmene systému financovania abstrahujúceho od počtu zapísaných študentov, ostáva naďalej neúspešné. To, kam naše školstvo dospelo, je prirodzenou reakciou subjektov fungujúcich v systéme. Vymedzený objem verejných zdrojov je možné prerozdeliť aj cez iné kritériá, určite bližšie k prívlastku kvalitatívne. Pritom ostáva kardinálnym problémom aj absolútna výška verejných zdrojov určených na vzdelávanie. Všetci vieme identifikovať problém, ale ak zatekajúcu strechu budeme riešiť nespočetnými opravami podlahy, riešenie bude stále nedosiahnuteľné.

Napriek uvedenému konštatovaniu, univerzity historicky prekonali vážnejšie problémy a nepochybne prekonajú aj súčasné obdobie. Počas svojej stáročnej existencie zohrávajú naplňaním svojho poslania úlohu nastavovať zrkadlo spoločnosti, efektívne využívajúc svoj intelektuálny potenciál. V tejto súvislosti majú významné poslanie spoločenské vedy a humanitné vzdelávanie prostredníctvom

širokospektrálneho uplatnenia svojich absolventov, schopnosťou rozvíjať kritické myslenie a nastavovať morálny kompas pre spoločnosť. To zároveň pokladám za najväčšie výzvy univerzitného vzdelávania v 21. storočí.

Pri dnešnej príležitosti by som rád zdôraznil, že univerzity, to nie sú iba budovy, vzdelávanie a výskum, ale sú to predovšetkým ľudia tvoriaci ich akademické obce. A byť členom akademickkej obce univerzity neznamena pre žiadneho zamestnanca či študenta byť len jedným z početných prvkov systému. Univerzitný potenciál je naplno využitý vtedy, keď každý jednotlivec si je vedomý svojho podielu na inštitucionálnej spoločenskej zodpovednosti, ktorú na seba preberá ako súčasť univerzity. A osobitne zdôrazňujem, že sa to netýka len zamestnaneckej, ale rovnako študentskej časti akademickkej obce.

Počas doterajšieho pôsobenia vo funkcii rektora som práve budovanie silnej inštitucionálnej zodpovednosti považoval za dôležité a rád by som v tom pokračoval naďalej. Potrebujem na to nevyhnutne vašu pomoc, pretože to nie je v silách malého kolektívu.

Som veľmi rád, že práve dnes, symbolicky pod sochou nášho patróna Mateja Bela, sme podpísali Memorandum o vzájomnej spolupráci medzi Kysuckým múzeom v Čadci a našou univerzitou, ktorým preberáme na seba záväzok spolupodieľať sa na vydávaní Notícií Mateja Bela.

Dnešný deň, s prívlastkom slávnostný, oficiálne otvára akademický rok 2018/2019, hoci je semester už v plnom prúde. Osobitne pri tejto príležitosti vítam naše prváčky a prvákov, ktorí si vybrali na svoje štúdium našu univerzitu, a vyzývam ich, aby aktívne využili aspoň časť príležitostí, ktoré im vysokoškolské štúdium v európskom priestore v súčasnosti ponúka. Univerzity

sú čarovným miestom. Počas piatich rokov štúdia máte možnosť na relatívne malom priestore stretnúť mnoho ľudí plných životnej inšpirácie a múdrosti. Na to je potrebné, aby ste boli správnym spôsobom vnímaví a predovšetkým nie tuctovo pasívni. Som hlboko presvedčený, že nemusíte študovať na najlepšej svetovej univerzite, aby ste stretli učiteľky a učiteľov, ktorí vám môžu veľa ponúknuť. Ako absolvent tejto univerzity hovorím z vlastnej skúsenosti. Mnohí z mojich učiteľov sedia v tejto miestnosti a zďaleka to nebolo len učivo, ktorým ma inšpirovali.

Na záver mi dovoľte vysloviť slová adresované celej akademickej obci našej univerzity, ktorých význam je zúročiteľný v prípade každého jednotlivca či profesie. Želám Vám silu meniť veci, ktoré zmeniť môžete, pokoru prijať a akceptovať veci, ktoré zmeniť nedokázate a múdrosť, aby ste vždy vedeli tieto skutočnosti navzájom rozlíšiť.

Vladimír Hiadlovský

Prierezové kompetencie v inteligentných mestách a ich význam pre trh práce – medzinárodná vedecká konferencia
Competences in Smart Cities – the Importance of Transversal Skills on the Labor Market - International Scientific Conference

Pojem inteligentné mestá (smart cities) sa v súčasnosti dostáva do popredia takmer vo všetkých oblastiach spoločenského života. Venuje sa im značná pozornosť v základnom aj aplikovanom výskume. Najčastejšie dominuje technologický rozmer tohto pojmu a tzv. inteligentné (smart) riešenia pre samosprávy a v nich pôsobiace podnikateľské subjekty. Pozornosť sa však upriamuje aj na trh práce a s ním súvisiace meniace sa požiadavky na pracovnú silu.

Trendu inteligentných miest a destinácií bola venovaná aj medzinárodná vedecká konferencia Kompetencie v inteligentných mestách (Competences in Smart Cities), ktorá sa konala 6. júna 2018 na pôde Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Príspevky, ktoré odzneli na konferencii boli zamerané na viaceré oblasti strategického riadenia inteligentných miest vrátane možností financovania ich rozvoja, požiadaviek trhu práce na ľudský kapitál a v neposlednom rade aj na informačné a komunikačné technológie. Obsahovo bola konferencia zameraná na viaceré cieľové skupiny, a to vedecko-výskumných pracovníkov, vysokoškolských učiteľov a subjekty zainteresované na rozvoji miest, regiónov (inštitúcie pôsobiace na národnej úrovni, miestne a regionálne samosprávy, podnikateľské subjekty a i.). Osobitnou cieľovou skupinou konferencie boli organizácie destinačného manažmentu a ich členské subjekty. Konferencie sa zúčastnili aj zástupcovia viacerých slovenských ministerstiev (Ministerstva

zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, Ministerstva hospodárstva SR, Ministerstva dopravy a výstavby SR, Ministerstva životného prostredia SR a Ministerstva kultúry SR).

V jednej z úvodných prezentácií konferencie nadviazal na doterajšie výsledky výskumu a prístupy k rozvoju inteligentných miest P. Pevcin z Univerzity v Ľubľane. Poukázal na to, že rozvoj inteligentných miest nespočíva len vo vývoji informačných technológií, ale aj v riadení založenom na implementácii vhodnej stratégie, ktorá je prostriedkom ich rozvoja.

Prístup Ministerstva hospodárstva SR k inteligentným riešeniam v slovenských obciach a mestách predstavila generálna riaditeľka sekcie podnikateľského prostredia a inovácií M. Letašiová. Okrem základného konceptu predstavila aj konkrétne nástroje a návrhy opatrení na podporu konceptu inteligentných miest vrátane pilotnej schémy finančnej podpory.

Ďalšie možnosti financovania prezentoval zástupca Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR F. Kašický, veľvyslanec s osobitným poslaním pre granty finančného mechanizmu Európskeho hospodárskeho priestoru, Nórskeho a Švajčiarskeho finančného mechanizmu. Nielen vysvetlil fungovanie jednotlivých finančných mechanizmov, ale prezentoval aj príklady úspešne realizovaných projektov v slovenských mestách a regiónoch.

Konferencia bola výstupom medzinárodného projektu (Accelerate Transversal Competences), ktorý sa riešil na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela od roku 2015. Projekt má medzinárodný charakter, jeho koordinátorom je Technologická univerzita v Poznani (Poľsko) a okrem Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici je partnerom projektu aj ďalších 6 univerzít

z Fínska, Slovinska a Poľska. Konferencia bola záverečným výstupom projektu.

Projekt a jeho ciele na konferencii predstavili jeho lídri M. Szafranski, M. G. Kucharska a M. Spychala z Technologickkej univerzity v Poznani. Projekt sa zameriaval na vývoj inovatívnych a na prax orientovaných metód podporujúcich rozvoj prierezových kompetencií študentov a ich implementáciu do vzdelávacieho procesu. Na základe požiadaviek hospodárskej praxe projekt v prvých fázach riešenia identifikoval požiadavky zamestnávateľov na prierezové kompetencie študentov a na základe vybraných procesov skúmal viaceré metódy a ich schopnosť zlepšiť prierezové kompetencie študentov a ich akceleráciu. Možnosti využívania týchto metód zamestnávateľmi boli súčasťou diskusie v samostatnej sekcii.

Konferencia o prierezových kompetenciách v inteligentných mestách poskytla širokej verejnosti informácie o výsledkoch výskumu, informovala o najnovších trendoch v riadení inteligentných miest, o prístupe k tomuto konceptu na národnej úrovni, možnostiach financovania inovácií a riešení pre slovenské mestá a obce. Poukázala aj na to, že pre strategické riadenie inteligentných miest a destinácií je nevyhnutný neustály a systematický rozvoj ľudského kapitálu, prierezových kompetencií študentov a zamestnancov.

Ľudmila Elexová

RECENZIA / BOOK REVIEW

LINDEROVÁ, I.

Cestovní ruch osob se zdravotním postižením [Cestovný ruch osôb so zdravotným postihnutím]. Brno : Paido, 2018. 177 s. ISBN 978-80-7315-267-3.

Cestovný ruch zdravotne postihnutých osôb patrí k najdiskutovanejším témam nielen v Európskej únii, ale aj v medzinárodnom meradle. Zdravotne postihnutí návštevníci, ku ktorým patria aj osoby s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie, sú jednou z cieľových skupín sociálneho cestovného ruchu, ktorý sa snaží integrovať osoby so špeciálnymi potrebami do života spoločnosti. Okrem iného venuje pozornosť odstraňovaniu architektonických bariér.

Pozornosť zdravotne postihnutým osobám sa v súčasnosti venuje najmä preto, lebo podľa oficiálnych štatistík (Svetová správa o zdravotnom postihnutí) zdravotne postihnutí ľudia tvoria asi 15 % svetovej populácie. Globálna prevalencia zdravotne postihnutých osôb (vyjadruje pomer zdravotne postihnutých osôb k celkovej populácii) neustále rastie. Spôsobuje to predlžovanie strednej dĺžky dožitia svetovej populácie, čo sa prejavuje vo výskyte chronických neprenosných ochorení, ako aj v zlepšovaní diagnostiky, kontroly a evidencie zdravotne postihnutých. Títo ľudia majú pritom rovnaké práva zúčastňovať sa cestovného ruchu ako zdraví jedinci, ich možnosti sú však obmedzené. Na medzinárodnej úrovni sa stále častejšie hovorí o potrebe destigmatizovať a detabuizovať život zdravotne postihnutých ľudí. Znamená to, že dominujúca skupina zdravých ľudí v spoločnosti by mala k zdravotne postihnutým pristupovať bez ich vylučovania zo spoločnosti, individuálne a bez predsudkov, podľa ich skutočných prejavov a potrieb.

Publikácia prináša komplexný pohľad na problematiku účasti na cestovnom ruchu zdravotne postihnutých osôb. Zaoberá sa terminológiou a vymedzením cestovného ruchu zdravotne postihnutých osôb, tzv. prístupného cestovného ruchu. Informuje o druhoch zdravotného postihnutia, požiadavkách a charakteristikách zdravotne postihnutých osôb ako návštevníkov v cestovnom ruchu. Pozornosť venuje aj legislatíve v Európskej únii a v Českej republike, týkajúcej sa protidiskriminačných opatrení v súvislosti s účasťou na cestovnom ruchu. Všíma si ich práva pri využívaní dopravných a ubytovacích služieb, pri návšteve atraktivít cestovného ruchu a uvádza pravidlá bezbariérového riešenia prostredia. Mapuje situáciu prístupnosti objektov a atraktivít v Českej republike a dokladá príklady dobrej praxe v zahraničí. Publikácia má sedem kapitol.

Cestovný ruch zdravotne postihnutých osôb, v kontexte sociálneho cestovného ruchu, predstavuje prvá kapitola (s. 9 – 22). Sociálny cestovný ruch sa v praxi zameriava na štyri cieľové skupiny postihnutých osôb, a to na seniorov, mládež, rodiny s nízkym príjmom a na zdravotne postihnuté osoby. Európska ekonomická a sociálna komisia označuje sociálny cestovný ruch ako „cestovný ruch pre všetkých“, ktorý organizujú združenia a organizácie jednotlivých krajín tak, aby bol prístupný čo najväčšiemu počtu ľudí, najmä sociálne znevýhodneným skupinám. Autorka zdôrazňuje, že napriek tomu, že sociálny cestovný ruch sa rozvíja od roku 1936, kedy Medzinárodná organizácia práce (ILO) súhlasila s Dohovorom o platenej dovolenke, neexistuje jednotná definícia tohto pojmu a autori v medzinárodnom kontexte ho vnímajú rôzne. Autorka sprostredkúva historický exkurz na vývoj sociálneho cestovného ruchu a uvádza charakteristiky cestovného ruchu zdravotne postihnutých osôb.

Druhá kapitola je venovaná zdravotne postihnutým osobám, ktoré sa môžu zúčastňovať cestovného ruchu (s. 23 – 52). Sprostredkúva štatistický prehľad počtu osôb zdravotne postihnutých v Českej republike v rokoch 1999, 2007 a 2013, z ktorého vyplýva ich rastúci podiel. Vysvetľuje jednotlivé druhy a príčiny zdravotného postihnutia. Analyzuje najčastejšie motívy účasti na cestovnom ruchu a špecifické požiadavky jednotlivých cieľových skupín. Predstavuje architektonické bariéry, uvádza odporúčané rozmery potrebné na manévrovanie osôb odkázaných na invalidný vozík, sprievod, resp. barle. Pozornosť venuje aj zrakovo a sluchovo postihnutým osobám, ich potrebám a bariéram, ktoré je potrebné odstraňovať. Uvádza pravidlá komunikácie s postihnutými návštevníkmi počas účasti na cestovnom ruchu a zdôrazňuje, že ide o individuality, rovnako ako v majoritnej skupine zdravých osôb, a preto sa vylučuje uniformita.

Legislatívnej úprave cestovného ruchu zdravotne postihnutých osôb je venovaná tretia kapitola (s. 53 – 71). Prezентuje dokumenty presadzujúce právo zdravotne postihnutých osôb zúčastňovať sa cestovného ruchu a využívať dopravné prostriedky v jednotlivých druhoch dopravy. Sumarizuje legislatívnu úpravu bezbariérovosti ubytovacích a pohostinských zariadení v EÚ, kultúrno-historických pamiatok, budov športovo-rekreačných a kultúrno-spoločenských zariadení v Českej republike. Zdôrazňuje právo zdravotne postihnutých osôb využívať prírodné prostredie.

Štvrtá kapitola uvádza pravidlá zabezpečovania bezbariérovosti v cestovnom ruchu (s. 72 – 99). Podrobne vysvetľuje technické riešenia prístupu do budov, parkovania, vnútorných komunikácií, izieb v ubytovacích zariadeniach, vybraných pohostinských zariadení, verejných toaliet

a exteriérov. Kapitola obsahuje grafickú dokumentáciu bezbariérových riešení.

Podporu účasti na cestovnom ruchu zdravotne postihnutých osôb a vybrané organizácie a ich aktivity v krajinách EÚ predstavuje piata kapitola (s. 100 – 114). Sumarizuje ocenenia pre európske prístupné mestá a vysvetľuje programy podpory cestovného ruchu zdravotne postihnutých osôb (napr. Calypso a Eden). Predstavuje špecifické projekty v Českej republike s názvom Rodinné pasy, Senior pas a Národný program podpory cestovného ruchu na roky 2010 – 2016, ako jeden z nástrojov implementácie koncepcie českej štátnej politiky cestovného ruchu. Sumarizuje značky kvality v prístupnom cestovnom ruchu, ekonomický a sociálnokultúrny prínos podpory cestovného ruchu zdravotne postihnutých osôb pre cieľové miesta.

Šiesta kapitola hodnotí pripravenosť jednotlivých krajov Českej republiky na poskytovanie služieb cestovného ruchu (s. 115 – 130). Prezентuje výsledky štúdie, ktorá sa uskutočnila v rokoch 2013 až 2016 s cieľom zistenia bezbariérovosti ubytovacích a pohostinských zariadení, prístupnosti náučných chodníkov, turistických trás a cyklotrás. Hodnotí možnosť návštevy pamiatok UNESCO. Situácia sa v jednotlivých krajoch výrazne líši, napriek tomu, že sa v porovnaní s minulosťou zlepšila. Štúdia prináša aj názory 95 zdravotne postihnutých návštevníkov miest ako nositeľov dopytu (v roku 2014). Poukazuje na nedostatok financií na rekonštrukcie a debarierizáciu, malé povedomie a pretrvávajúce predsudky spoločnosti voči zdravotne postihnutým osobám, na legislatívu, ktorá neumožňuje stavebné úpravy kultúrno-historických pamiatok, neochotu prevádzkovateľov ubytovacích a pohostinských zariadení

a nemožnosť objekty debarierizovať kvôli ich zlej dostupnosti.

Publikáciu uzatvárajú príklady dobrej praxe zo zahraničia (s. 131 – 164). Uvádza webové stránky, umožňujúce získavať informácie o prístupnosti objektov a zariadení a vybrané prostriedky marketingovej komunikácie v rôznych európskych mestách, ktoré dokumentujú možnosti využitia primárnej a sekundárnej ponuky cestovného ruchu. Čitateľ získa prehľad prístupných cieľových miest, ktoré odstraňujú bariéry objektov a zariadení cestovného ruchu a budov občianskej vybavenosti. Príkladom sú aj cieľové miesta v Českej republike.

Publikácia je spracovaná na základe početných domácich a zahraničných sekundárnych zdrojov (139) a výsledkov vlastného primárneho prieskumu. Pridanou hodnotou sú ilustrácie Ing. arch. Zuzany

Vaňkovej. Napriek tomu, že ide o minoritnú skupinu návštevníkov v cestovnom ruchu, predstavujú potenciál zmierňovania sezónnosti, stimulujú domáci cestovný ruch a majú výrazný ekonomický prínos. Publikácia môže byť inšpiratívnou nielen pre študentov cestovného ruchu, pre zdravotne postihnutých návštevníkov, organizácie, ktoré ich zastupujú, ale aj pre subjekty zainteresované na rozvoji cestovného ruchu, osobitne pre tie skupiny, ktoré majú kompetencie situáciu zmeniť. Pomáha pochopiť potreby a požiadavky tých, ktorí sú v spoločnosti znevýhodňovaní a ukazuje cestu, ako je možné zmeniť ponuku v cestovnom ruchu aj na Slovensku.

Radka Marčeková