

Národné

hospodárstvo

Bankovníctvo

Poist'ovníctvo

Financie

Podniková

ekonomika

Marketing

Manažment

Investície

a iné

Ekonomické spektrum

Recenzovaný vedecko - odborný
on-line časopis o ekonómii
a ekonomike

Ročník VI

Číslo

2/2011

Ekonomické spektrum

Recenzovaný vedecko- odborný on-line časopis o ekonómii a ekonomike

Ročník VI, č. 2/2011
ISSN 1336-9105

Vydáva združenie:
CAESaR – Centrum vzdelávania, vedy
a výskumu

Adresa:
Komárany 82
093 01 Vranov nad Topľou
IČO: 30 85 87 04
DIČ: 20 221 35 907

kontakt:
www.caesar.sk

Šéfredaktor:
Ing. Jarmila Buchová, PhD.

Redakčná rada:
Ing. Drahomír Oujezdský, PhD.,
doc. Ing. Erika Pastoráková, PhD.,
Ing. Jarmila Vidová, PhD.
Ing. Roman Buch

Dátum vydania:
Máj 2011

Periodicita vydávania:
štyrikrát ročne

Miesto vydania: Bratislava

Miesto umiestnenia na webe:
<http://www.spektrum.caesar.sk>

Zameranie časopisu:

Ekonomické spektrum

Recenzovaný vedecký on-line časopis so zameraním na nové trendy, problémy, teoretické a praktické otázky ekonómie a ekonomiky.

Cieľom časopisu je vytvoriť priestor:

- na prezentovanie praktických záverov a výsledkov výskumu z jednotlivých oblastí ekonomiky,
- pre publikovanie recenzií a ohlasov na odborné publikácie, skriptá a učebné texty,
- na výmenu skúseností medzi odborníkmi, vedeckými a pedagogickými pracovníkmi, doktorandmi a študentmi.

Konkretizácia zamerania:

- národné hospodárstvo,
- podniková ekonomika,
- bankovníctvo,
- poisťovníctvo,
- marketing,
- manažment a pod.

Informácie pre autorov príspevkov sa nachádzajú na web stránke časopisu:

<http://www.spektrum.caesar.sk>

Obsah:

Kopkáš, P.: Podporná sieť pre malé a veľké podniky v Slovenskej republike4

Odborný slovník:

Vidová, J.: Hospodárska politika Európskej únie8

Poliak, L.: Vplyv úrovne vzdelávania na schopnosť jedinca zamestnať sa16

Halagová. L., Bašistová, A.: Prieskum spoločensky zodpovedného podnikania uskutočnený metódou snowball24

Dávame do pozornosti zaujímavé web stránky:
<http://jobsearch.about.com>33

Content:

Kopkáš, P.: Supporting network for SMEs in Slovak Republic 4

Special dictionary

Vidová, J.: Economic policy of European Union 8

Poliak, L.: Influence of education on personal ability to find a job 16

Halagová. L., Bašistová, A.: Survey of corporate social responsibility affected by snowball method 24

Interesting web links:

<http://jobsearch.about.com> 33

PODPORNÁ SIEŤ PRE MALÉ A VEĽKÉ PODNIKY V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

SUPPORTING NETWORK FOR SMEs IN SLOVAK REPUBLIC

Peter KOPKÁŠ

Abstrakt

Dnes v čase globálnej finančnej krízy, sa často hľadajú možnosti, ako podporiť malé a stredné podniky a ich vývoj. Sieť Enterprise Europe Network je kľúčovým nástrojom podpory v stratégii EÚ pre posilnenie rastu a zamestnanosti. Táto sieť pokrýva viac ako 580 organizácií na podporu podnikania zo 47 krajín. Hlavným cieľom je pomôcť malým firmám využiť jedinečné podnikateľské príležitosti v jednotný trh EÚ. Sieť členských organizácií patrí obchodných komôr a priemyslu, technologických centier, výskumných ústavov a rozvojových agentúr. Väčšina z nich bola podpora miestnych firiem na dlhú dobu. Ako členovia siete Enterprise Europe Network sú prepojené cez silné databázy, zdieľanie vedomostí a získavanie technológií a obchodnými partnermi vo všetkých krajinách siete. Ale tiež úzko súvisia s Európskou komisiou, ktorá im umožní držať krok s vývojom politik EÚ.

Abstract

Today in times of global financial crisis there are often searched some possibilities how to support SMEs and their development. The Enterprise Europe Network is a key support instrument in the EU's strategy to boost growth and jobs. The network is covering more than 580 business support organisations from 47 countries. The main goal is to help small companies seize the unparalleled business opportunities in the EU Single Market. Network member organisations include chambers of commerce and industry, technology centres, research institutes and development agencies. Most of them have been supporting local businesses for a long time. They know their clients' strengths and needs - and they know Europe. As members of the Enterprise Europe Network they are linked up through powerful databases, sharing their knowledge and sourcing technologies and business partners across all Network countries. But they are also closely linked with the European Commission, which enables them to keep abreast of EU policies.[2]

Kľúčové slová : malé a stredné podniky, Enterprise Europe Network, podpora inovácií

Keywords: SMEs, Enterprise Europe Network, Innovation support

JEL CLASSIFICATION: L14

Úvod

Malé a stredné podniky bezpochyby predstavujú hnací motor inovácií a rozvoja ekonomiky Európskej únie. Ich dôležitá úloha v procese výskumu a vývoja technológií nespočíva len v tom, že sú dôležitým článkom hodnotového reťazca ako koneční užívatelia technológií vo výrobe alebo pri poskytovaní služieb, ale sú ideovými tvorcami a realizátormi samotného vývoja nových technológií.

1. Malé a stredné podniky v programoch EÚ pre výskum, vývoj a inovácie

Európska komisia pripravila viacero nástrojov pre aktívnu účasť MSP v tzv. „rámcových programoch Európskeho spoločenstva“ zameraných na:

- výskum a vývoj (FP7 - Siedmy rámcový program pre výskum a vývoj) a
- inovácie (CIP - Rámcový program pre konkurencieschopnosť a inovácie).

Pre firmy s vlastným výskumom a vývojom umožňuje FP7 zapojenie sa do projektov, ktoré sú zamerané na komerčné výsledky (technológie, produktové alebo procesné inovácie), ktoré po ukončení projektu prechádzajú do vlastníctva projektových partnerov. Tí s nimi môžu obchodovať alebo ich inak komerčne využívať. Firmy môžu využívať aj prostriedky Európskej komisie na prípravu partnerstiev, budúcich projektov a sieťovanie s relevantnými hráčmi v Európe vo vybraných technických oblastiach.

Program FP7 umožňuje získať financovanie aj pre firmy, ktoré nemajú vlastné kapacity na výskum a vývoj, alebo majú záujem o externú dodávku technológie. Pre tieto spoločnosti Európska komisia pripravila výskumné projekty spolupráce, v ktorých si môžu riešiť realizáciu svojich technologických potrieb prostredníctvom subdodávateľského vývoja od externých organizácií (napr. aj univerzít).[1]

Program CIP, ktorý funguje od roku 2007, umožňuje financovať transfer existujúcich technológií na trh, pilotné aplikácie a marketingové štúdie komerčnej realizovateľnosti so zameraním na tri základné oblasti: životné prostredie, informačné a komunikačné technológie a energetika. Program CIP umožňuje lepší prístup k financovaniu (zvýhodnené úvery, záručné programy a rizikové financovanie inovatívnych spoločností) a rozvoj služieb podnikateľom.

2. Podpora Enterprise Europe Network pre slovenské MSP[3]

Prístup firiem k európskym projektom je často ovplyvnený nedostatkom informácií alebo zdrojov (finančných či personálnych) na identifikáciu projektových zámerov prípravu samotných návrhov projektov spolupráce.

Práve túto bariéru sa snaží prekonať nová iniciatíva Európskej komisie Enterprise Europe Network (EEN)¹, ktorá poskytuje podnikateľom komplexné a ľahko dostupné poradenstvo a podporu v oblasti podnikania, inovácií a výskumu. V oblasti programov EÚ sa zameriava na rozširovanie informácií ako aj na pomoc pri príprave a realizácii projektov (výber programu a priorít, hľadanie partnerov, príprava a podávanie návrhu, finančné a administratívne riadenie projektov).

Malé a stredné podniky pri snahe preniknúť na nové trhy potrebujú pomoc najmä vo fáze, kedy sa po prvýkrát pokúšajú uplatniť so svojimi výrobkami alebo službami v zahraničí. Jednou z priorít siete Enterprise Europe Network je preto pomoc malým a stredným podnikom s internacionalizáciou a prienikom na nové trhy, či sa to už týka spoločného európskeho trhu alebo trhov mimo krajín EÚ. Okrem toho sieť EEN slovenským podnikateľom umožňuje a uľahčuje účasť na špecializovaných a sektorových kooperačných podujatiach. Cieľom nie je len prezentácia podnikateľov na výstavách a veľtrhoch, ale najmä, aktívna pomoc pri hľadaní nových partnerov.

Podporná sieť stavia na skúsenostiach predchádzajúcich sietí Euro info centier (fungovali od r. 1987) a Centier na prenos inovácií (v činnosti od roku 1995).

Sieť Enterprise Europe Network, poskytuje podnikateľom nasledovné služby, ktoré by sa dali zhrnúť do nasledovných troch kategórií:

1. Informácie, poradenstvo a služby na podporu spolupráce a internacionalizácie MSP

- informovanie a zvyšovanie povedomia o politikách, legislatíve a iniciatívach EÚ cielených a ovplyvňujúcich najmä malých a stredných podnikateľov,
- poskytovanie informácií a poradenstva o príležitostiach, ktoré poskytuje podnikateľom jednotný európsky trh tovarov a služieb,
- zvyšovanie účasti MSP na tvorbe politiky EÚ,
- získavanie spätnej väzby od podnikateľov pre Európsku komisiu pomocou on-line konzultácií a panelových diskusií,
- podpora rozvoja cezhraničných aktivít a spolupráce MSP.

2. Podpora inovácií a služby transferu technológií a know-how

- rozširovanie informácií o možnostiach podpory inovácií v EÚ,
- podpora medzinárodnej technologicky orientovanej spolupráce,
- transfer technológií a know-how,
- analýzy technologickej situácie podnikov,
- organizácia partnerských podujatí vo vybraných technologických sektoroch,
- využívanie výsledkov výskumu a vývoja,
- zvyšovanie inovačnej kapacity MSP, vrátane vytvárania prepojenia na vhodné národné a európske finančné schémy.

¹ Sieť združuje najdôležitejších aktérov v oblasti podpory malých a stredných podnikov, t.j. takmer 580 organizácií s približne 3000 skúsenými profesionálmi, ktorí poskytujú svoje služby vo viac ako 45 krajinách sveta.

3. Služby na podporu účasti MSP v Siedmom rámcovom programe EÚ pre výskum, vývoj a demonštračné aktivity (7RP)

V spolupráci s národnými kontaktnými bodmi pre 7RP, Enterprise Europe Network zabezpečuje:

- informovanosť a zvyšovanie povedomia o 7RP,
- identifikáciu výskumno-vývojových potrieb a hľadanie adekvátnych partnerov,
- zvyšovanie účasti slovenských firiem (najmä MSP), univerzít a výskumných ústavov v európskych programoch výskumu,
- podporovanie prípravy a implementácie projektov 7RP.

Záver

Dianie na Slovensku, tak ako aj v okolitých štátoch sa v posledných rokoch nesie v znamení výrazných dopadov globálnej finančnej a hospodárskej krízy. To sa prejavuje najmä poklesom objemu výroby v mnohých podnikoch a následne rastom nezamestnanosti.

Dôsledky krízy sa prejavili najmä v sektore malého a stredného podnikania. Pokles zamestnanosti sa prejavil v kategórii MSP tak ako aj u veľkých podnikov. Uplynulý rok 2010 bol pre slovenských podnikateľov mimoriadne zložitý aj z toho pohľadu, že po zvládnutí náročnej prípravy prechodu na zavedenie spoločnej európskej meny sa museli vysporiadať s následkami hospodárskej krízy, ktorá sa prejavila celkovým poklesom dopytu a tržieb, čo následne spôsobovalo pre podnikateľov problémy so splácaním úverov a záväzkov voči dodávateľom a zamestnancom. To postupne začalo podmieňovať aj druhotnú vlnu platobnej neschopnosti, ktorá ohrozovala fungovanie ďalších podnikov. Slovenské banky na túto situáciu zareagovali zvýšenou opatrnosťou pri poskytovaní úverových zdrojov, čo ešte viac zhoršilo prístup malým a stredným podnikom k finančným zdrojom.

V období sťaženého prístupu MSP k bankovému financovaniu z dôvodu hospodárskej krízy sa ešte viac dostáva do popredia význam pomoci z európskych fondov programového obdobia 2007-2013 na realizáciu investícií a rozvoja ľudských zdrojov s cieľom zvyšovania konkurencieschopnosti podnikateľského sektora. Pre plné využitie tohto potenciálu je potrebné zjednodušiť a zrýchliť prístup MSP k týmto zdrojom, najmä prostredníctvom znižovania administratívnej záťaže, zrýchlenia hodnotení a reálneho poskytnutia financií.

Hospodárska kríza prinútila väčšinu podnikateľských subjektov hľadať vnútorné rezervy a nové prístupy k zefektívneniu svojej činnosti. Tí, ktorí tento proces úspešne zvládli, majú lepšie predpoklady na opätovné dosiahnutie rastu. Dosiahnutie konkurenčnej výhody Slovenska v pokrízovom období a naštartovanie dlhodobého a udržateľného rastu je možné dosiahnuť len zavádzaním pozitívnych zmien v podnikateľskom prostredí.

Jedným z predpokladov zdravého ekonomického vývoja krajiny je rozvoj malého a stredného podnikania, čomu by mala dopomôcť aj európska iniciatíva Enterprise Europe Network, ktorá úspešne funguje už od roku 2008.

Použitá literatúra

[1] NADSME: Správa o stave malého a stredného podnikania v Slovenskej republike v roku 2009. Bratislava, 2010.

[2] <http://www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu>

[3] <http://www.een.sk>

Informácie o autorovi

Ing. Peter Kopkáš, PhD., pracuje na Katedre hospodárskej politiky Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave ako odborný asistent. V pedagogickom procese ako aj vo vedeckovýskumnej oblasti sa zaoberá problematikou investícií, rizikového kapitálu. Vyučuje predmety: Európske programy a projekty, Makroekonomické rozhodovacie procesy a Konjunkturálne štúdie a rozvojové projekty.

Kontaktné údaje

Ing. Peter Kopkáš, PhD.,
Národohospodárska fakulta, Ekonomická univerzita
Dolnozemska cesta č. 1, 852 35 Bratislava.
e-mail: kopkas@euba.sk

ODBORNÝ SLOVNÍK HOSPODÁRSKA POLITIKA EURÓPSKE ÚNIE Stručný výklad základných pojmov – pokračovanie

Jarmila Vidová

- Európske združenie voľného obchodu - Veľká Británia spočiatku zostávala mimo integračných pokusov v Európe. Stala sa zakladajúcim členom Európskeho združenia voľného obchodu (European Free Trade Association – EFTA), no čoskoro zistila, že rozhodujúcejším vplyvom v Európe disponuje EHS a nie EFTA. Len 15 mesiacov po založení EFTA v roku 1961 Británia požiadala spolu s Írskom a Dánskom o členstvo v EHS. O rok neskôr požiadalo o členstvo aj Nórsko. Keďže Británia bola tradičným spojencom USA, francúzsky prezident Charles de Gaulle v obave z nárastu vplyvu USA v Európe žiadosť Británie dvakrát vetoval (1963 a 1967). Ďalším z dôvodov francúzskeho nesúhlasu bola snaha o dominanciu francúzsko-nemeckého spoločenstva a Británia bola z toho uhla pohľadu považovaná za konkurenta francúzskeho vplyvu v EHS.

- Európske obranné spoločenstvo - znamenalo pokus o vytvorenie spoločnej európskej armády. Na základe Plevenovej iniciatívy sa v prvej polovici 50. rokov začali rokovania o vytvorení európskej armády ako spôsobu opätovného vyzbrojenia Nemecka v rámci západných štruktúr. Zástupcovia Francúzska, Nemecka, Talianska, Holandska, Belgicka a Luxemburska podpísali 27. mája 1952 zmluvu o Európskom obrannom spoločenstve. Spoločná európska armáda mala podliehať Európskemu politickému spoločenstvu, ktoré malo byť založené neskôr. Vojenská integrácia sa mala uskutočniť na úrovni malých bojových jednotiek. Velením mal byť poverený niektorý minister obrany niektorej z členských krajín. Plevenov návrh umožňoval nasadiť nemeckých vojakov aj bez vytvorenia západonemeckej armády. Veľká Británia, ktorá nebola pri podpise zmlúv vyjadrila projektu podporu a následne s EOS uzatvorila asociačnú dohodu, avšak priame členstvo odmietla, keďže mala isté záväzky v zámorí. Francúzsko, aj napriek tomu, že pôvodne stálo pri zrode a realizácii tejto myšlienky, malo k EOS čoraz väčší odpor. Francúzsky parlament nakoniec po veľmi vášnivých diskusiách odmietol zmluvu zakladajúcu EOS ratifikovať. Strach z obrodzujúceho sa Nemecka nakoniec prevládol aj napriek faktu, že Nemecko malo byť pevne integrované do európskych štruktúr. Po neúspechu EOS boli Spolková republika Nemecko a Taliansko vyzvané, aby sa pripojili k Západoeurópskej únii, ktorú v roku 1948 založili Belgicko, Francúzsko, Luxembursko, Holandsko a Veľká Británia za účelom kolektívnej sebaobranu.
- Európsky dvor audítorov - Dvor audítorov bol založený v roku 1975. Sídli v Luxemburgu. Úlohou Dvora audítorov je kontrolovať, či sa finančné prostriedky EÚ prichádzajúce od daňových poplatníkov riadne zhromažďujú a vynakladajú podľa predpisov, hospodárne a na predpokladaný účel. Jeho cieľom je zabezpečiť, aby daňoví poplatníci svoje peniaze maximálne zhodnotili, a má právomoc vykonať audit u ktorejkoľvek osoby alebo organizácie, ktorá prichádza do kontaktu s finančnými prostriedkami EÚ. Dvor audítorov má jedného člena z každej krajiny EÚ, ktorého menuje Rada na obnoviteľné funkčné obdobie šiestich rokov. Členovia spomedzi seba volia predsedu na obnoviteľné funkčné obdobie troch rokov. V januári 2005 bol za predsedu zvolený Hubert Weber z Rakúska. Hlavnou úlohou Dvora audítorov je kontrolovať, správnosť plnenia rozpočtu EÚ – či sú príjmy a výdavky EÚ oprávnené a v súlade s predpismi, a zabezpečiť riadne finančné hospodárenie. Jeho práca teda pomáha zaručiť efektívne a otvorené fungovanie systému EÚ. S cieľom plniť tieto úlohy Dvor audítorov preskúmava dokumenty akejkoľvek osoby alebo organizácie, ktorá prichádza do kontaktu s príjmami alebo výdavkami EÚ. Často vykonáva kontroly na mieste. Jeho zistenia sa zaznamenávajú v správach, ktoré upozorňujú Komisiu a vlády členských štátov EÚ na akékoľvek problémy. Aby Dvor audítorov vykonával svoju prácu čo najefektívnejšie, musí zostať úplne nezávislý od ostatných inštitúcií, ale zároveň musí byť s nimi v neustálom kontakte. Jednou z jeho základných úloh je pomáhať Európskemu parlamentu a Rade tým, že im každý rok predkladá správu o audite za predchádzajúci finančný rok.

Parlament pred rozhodnutím o tom, či nakladanie Komisie s rozpočtom schváli alebo nie, podrobne túto správu Dvora audítorov preskúma.

Ak je spokojný, Dvor audítorov tiež pošle Rade a Parlamentu vyhlásenie o vierohodnosti, že peniaze európskych daňových poplatníkov sa správne použili. Dvor audítorov poskytuje svoje stanovisko k návrhom finančných právnych predpisov EÚ a opatrení EÚ zameraných na boj proti podvodom. Dvor audítorov má približne 800 zamestnancov, ku ktorým patria prekladatelia, administratívni pracovníci a audítori. Audítori sú rozdelení do „audítorských skupín“. Pripravujú návrhy správ, o ktorých Dvor audítorov prijíma rozhodnutia. Audítori často podnikajú inšpekčné cesty do iných inštitúcií EÚ, členských štátov a do všetkých krajín, ktoré od EÚ dostávajú pomoc. Hoci sa v skutočnosti práca Dvora audítorov týka peňazí, za ktoré je zodpovedná Komisia, prakticky 90 % príjmov a výdavkov riadia vnútroštátne orgány. Dvor audítorov nad nimi nemá žiadne vlastné právomoci. Ak audítori zistia nejaký podvod alebo nezrovnalosť, informujú o tom OLAF – Európsky úrad pre boj proti podvodom.

- Európsky fond regionálneho rozvoja (ďalej len „ERDF“) – jeden z hlavných nástrojov štrukturálnej a regionálnej politiky EÚ, ktorého cieľom je prispievať k rozvoju najmenej rozvinutých regiónov Európskej únie.
- Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) - je poradným orgánom pre Európsky parlament, Radu EÚ a Európsku komisiu. Založený bol v roku 1957 Rímskymi zmluvami. Podľa Rímskych zmlúv sídli v EHSV predstavitelia jednotlivých oblastí hospodárskeho a sociálneho života a podľa Zmluvy z Nice (z roku 2000) aj jednotlivé hospodárske a sociálne zložky organizovanej občianskej spoločnosti. Čiže organizácie zastupujúce výrobcov, poľnohospodárov, zamestnancov, živnostníkov, sociálne hospodárstvo a rôzne mimovládne organizácie (MVO). Pomáha Rade a Komisii pri prijímaní rozhodnutí v politických oblastiach. Jeho členovia zastupujú rôzne záujmové skupiny hospodárskeho a sociálneho života, ktoré tvoria organizovanú občiansku spoločnosť a sú vymenúvaní Radou na obdobie štyroch rokov. Vo výbore je po rozšírení EÚ na 27 členských štátov zastúpených 344 členov (radcov). Majú štvorročný mandát s možnosťou opätovnej voľby. Menuje ich Rada ministrov EÚ na základe zoznamov vlád jednotlivých krajín. Členov výboru teda nominujú vlády členských štátov EÚ. Pracujú však politicky nezávisle. Plenárne zhromaždenie výboru sa koná deväťkrát ročne.
- Európsky konvent - proces ustanovenia Európskeho konventu má korene na summite v Nice, v decembri 2000. „Deklaráciou o budúcnosti Európskej únie“, ktorá bola pripojená k Zmluve z Nice. V Deklarácii sa navrhovalo pokračovať v procesoch inštitucionálnych reforiem. Ich naliehavosť bola o to väčšia, že sa chystalo rozšírenie Únie o nové členské krajiny. Lídri EÚ sa zhodli na potrebe reformovať inštitúcie a začať diskusiu o cieľoch EÚ a jej budúcnosti. Konvent o budúcnosti EÚ bol zhromaždením politikov menovaných vládami a parlamentami členských a kandidátskych krajín.

- Konvent pripravil návrh ústavy pre Európu ako východiskový bod medzivládnej konferencie hláv štátov a vlád, ktorá sa začala v októbri 2003 a skončila sa prijatím Zmluvy zakladajúcej Ústavu pre Európu v júni 2004. Konvent tvorilo 105 členov, ktorí začali na návrhu Ústavy pracovať 28. februára 2002. Predsedal mu bývalý francúzsky prezident Valéry Giscard d'Estaing.
- Mandát Konventu zadefinovala Európska rada v Nice. Identifikovala 4 oblasti, ktorými sa mal Konvent zaoberať:
 - presnejšie vymedzenie právomocí medzi Úniou a členskými krajinami,
 - status Charty základných práv,
 - zjednodušenie Zmlúv EÚ tak, aby sa stali jasnejšími a pochopiteľnejšími,
 - úloha národných parlamentov v európskej architektúre.
- Európsky ombudsman - vyšetruje prípady nesprávnych administratívnych postupov v inštitúciách a orgánoch Európskej únie, napríklad v Európskej komisii, v Rade Európskej únie a v Európskom parlamente, a referuje o nich. Pod jeho jurisdikciu vzhľadom na svoju nestrannú jurisdikciu nepatria iba Európsky súdny dvor a Súd prvej inštancie. Ombudsman obyčajne iniciuje vyšetrovanie na základe individuálnych sťažností, ale začať ho môže aj z vlastnej iniciatívy. Inštitúcia európskeho ombudsmana čiže verejného ochrancu práv bola zriadená na základe Maastrichtskej zmluvy z roku 1992. V roku 1995 zvolil Európsky parlament za prvého európskeho ombudsmana Jacoba Södermana, bývalého ombudsmana a ministra spravodlivosti Fínska. V októbri 1999 bol pán Söderman znovuzvolený na ďalšie päťročné funkčné obdobie, ale od 1. apríla 2003 je ombudsmanom P. Nikiforos Diamandouros (Grécko). Ombudsman má pri vyšetrovaní rozsiahle právomoci. Inštitúcie a orgány únie sú povinné poskytnúť ombudsmanovi požadované informácie a sprístupniť príslušné dokumenty. Členské štáty mu musia rovnako poskytnúť informácie, ktoré môžu pomôcť pri objasňovaní prípadov nesprávnych administratívnych postupov v inštitúciách a orgánoch únie.
- Európsky parlament - je inštitúciou Európskej únie, ktorá zastupuje občanov všetkých členských štátov. Jeho členovia sa volia každých 5 rokov v priamych všeobecných demokratických voľbách. Má zákonodarnú a rozpočtovú právomoc a dozerá na činnosť všetkých európskych inštitúcií. Tvorí ho dokopy 785 europoslancov. V súčasnosti je schválených 23 úradných pracovných jazykov. Hlavnou úlohou predsedu Európskeho parlamentu je jeho zastupovanie a riadenie jeho činností. Volí sa v tajnom hlasovaní, pri čom rozhoduje absolútna väčšina (v štvrtom volebnom kole stačí jednoduchá väčšina – je dosiahnutá vtedy, ak v danej veci hlasuje za (alebo proti) najväčší podiel hlasov).

- Európsky poľnohospodársky usmerňovací a záručný fond (ďalej len „EAGGF“) - jeden z hlavných nástrojov štrukturálnej a regionálnej politiky EÚ podporujúci adaptáciu poľnohospodárskych štruktúr na dlhodobé štrukturálne zmeny v poľnohospodárstve, rozvoj poľnohospodárskej infraštruktúry, rozvoj a obnovu vidieka, vidieckeho dedičstva a lesov.
- Európsky sociálny fond (ďalej len „ESF“) - jeden z hlavných nástrojov štrukturálnej a regionálnej politiky EÚ napomáhajúci dosiahnutie cieľov najmä v aktívnej politike zamestnanosti a voľný pohyb pracovných síl v boji proti nezamestnanosti a znevýhodneniu rôznych skupín ľudí na trhu práce.
 - Európsky systém centrálnych bánk – je supranacionálna finančná inštitúcia, ktorej právny základ tvorí Štatút Európskeho systému centrálnych bánk a Európskej centrálnej banky, ktorý je súčasťou Maastrichtskej zmluvy. V roku 1998 bol zriadený Európsky systém centrálnych bánk a Európska centrálna banka, ktorej predchodcom bol Európsky menový inštitút. Európsky systém centrálnych bánk je zložený z Európskej centrálnej banky a z národných centrálnych bánk členských štátov EÚ. Úlohou ESCB je definovať a uskutočňovať menovú politiku Spoločenstva, vykonávať devízové operácie, spravovať oficiálne rezervy cudzích mien členských štátov a podporovať hladký priebeh platobných systémov, dohliadať na stabilitu finančných systémov, vydávať vykonávacie predpisy, má výhradné právo povoľovať vydávanie bankoviek v Spoločenstve. Európsky systém centrálnych bánk je spravovaný riadiacimi orgánmi Európskej centrálnej banky a to Radou guvernérov, Výkonným výborom a Generálnou radou. Európsky systém centrálnych bánk, Európska centrálna banka a národné centrálné banky sa vyznačujú inštitútom nezávislosti.
- Eurostat - Štatistický úrad Európskeho spoločenstva má hlavne za úlohu poskytovať Európskej únii vysoko kvalitný štatistický informačný servis. Používa jednotné pravidlá na zhromažďovanie všetkých štatistických údajov z národných štatistických inštitútov každého z 27 členských štátov Únie. Po zhromaždení údajov v požadovanej forme nasleduje ich konsolidácia a harmonizácia berúc do úvahy špecifiká každej krajiny, a tak dané údaje môže byť použité globálne alebo komparatívne. Tento proces harmonizácie štatistických údajov je taktiež rozšírený na partnerov Európskej únie: členov „European Economic Area“ vrátane Švajčiarska, a v mnohých oblastiach, nevyhnutných pre pochopenie pozície Európy vo svete. Bol založený v roku 1953, sídli v Luxemburgu, ale úzko spolupracuje s členskými štátmi a vytvára tak Európsky štatistický systém. Mimo Európy Eurostat zohráva vedúcu úlohu v koordinácii štatistických systémov s medzinárodnými organizáciami, ako je OSN, USA, Kanada a Japonsko.

- Euroskepticizmus – pochybnosť o ideí jednotnej Európy. Náhodná a kvalifikovaná, priamea a nekvalifikovaná opozícia voči procesu európskej integrácie.
- Eurozóna – v súčasnosti označuje skupinu 16 členských štátov Európskej únie, ktoré zaviedli spoločnú menu Euro. Zavádzaniu Eura predchádzalo splnenie konvergenčných kritérií, nazývané Maastrichtské. Kritéria splnilo v 1998 11 krajín, Grécko sa stalo členom eurozóny o tri roky neskôr. Členmi eurozóny sú Rakúsko, Belgicko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Španielsko, Grécko, Luxembursko, Holandsko, Portugalsko, Írsko, Slovinsko, Malta, Cyprus a Slovenská republika. Formálne dohody o používaní euromeny podpísali s EÚ Monako, San Maríno a Vatikán. Neformálne používajú euro Andorra, Čierna hora a Kosovo - krajiny a provincie, ktoré predtým používali cudzie meny. Členské štáty sa pripravujú na vstup do eurozóny členstvom v ERM II systéme (European exchange rate Mechanism) ktorý reguluje variability výmenných kurzov národných mien a pripravuje ich prechod na spoločnú menu. V 2010 očakáva Európska komisia vstup Bulharska a po 2011 Poľska, Maďarska, Rumunska a Českej republiky.
- Eurydice - je informačnou sieťou Európskej Únie o vzdelávacích systémoch. Sieť EURYDICE bola založená v roku 1980. Základom bolo želanie Rady EÚ vytvoriť sieť na výmenu informácií a skúseností o vysokoškolskom vzdelávaní. Od roku 1995 sa koná EURYDICE v rámci programu SOKRATES. EURYDICE má poskytovať dôležitý informačný zdroj, ktorá prispieva k zintenzívneniu a zlepšovaniu spolupráce členských krajín vo vzdelávaco-politickej oblasti.

Okrem toho má EURYDICE uľahčiť prípravu pre vzdelávaco-politické iniciatívy na úrovni EÚ alebo na národnej úrovni. Členskými štátmi sú: členské krajiny EÚ, Bulharsko, Rumunsko a štáty Európskeho hospodárskeho priestoru Island, Lichtenštajnsko, Nórsko a Švajčiarsko. EURYDICE sa realizuje národnými úradmi a celoeurópskym úradom v Bruseli. Národné úrady zásobujú úrad v Bruseli s informáciami, ktoré sú tam spracované a kde sa zverejní publikácia. V Bruseli sa nachádza aj databáza EURYBASE, v ktorej sú všetky informácie uložené. Publikácie sú o vzdelávacích systémoch, porovnávajú analýzy k špecifickým témam, ukazovatele a štatistiky o všeobecných problémoch v školskom sektore (Integrácia detí migrantov, financovanie školstva atď.). V stredisku stoja však detailné analýzy vzdelávacích systémov.

- Eurocustoms - pätnásť colných úradov členských štátov EÚ založilo v roku 1991 organizáciu Eurocustoms. V súčasnosti je v nej zastúpených 27 členských krajín. Jej hlavným cieľom je poskytovanie technickej a riadiacej pomoci krajinám usilujúcim sa o vstup do EÚ a krajinám bývalého Sovietskeho zväzu pri strážení, kontrole a monitorovaní hraníc. Eurocustoms má 22-členný sekretariát, ktorý sídli v Paríži.

- Zmluvu má s Európskou komisiou a má pomáhať pri realizácii colných programov prostredníctvom projektov EÚ – PHARE a TACIS. Prácou v tejto organizácii poverili už vyše 2000 colných úradníkov z EÚ a členských štátov EFTA (European Free Trade Association – Európske združenie voľného obchodu). Eurocustoms pomáha zavádzať programy transformácie a zúčastňuje sa na mnohoštátnych projektoch týkajúcich sa hraníc a colnej služby. Generálni riaditelia colných správ a organizácie Eurocustoms 27 členských krajín sa pravidelne stretávajú, aby prediskutovali colný program EÚ, stratégiu využívania počítačových sietí a možností, ako riešiť problematiku podvodov a medzinárodného organizovaného zločinu. Slovenskú republiku zastupuje generálna riaditeľka Colného riaditeľstva SR Eleonóra Kročianová.
- Eurojust – je nový orgán Európskej únie so samostatnou právnou subjektivitou. Vznikol v roku 2002 a jeho cieľom je zlepšenie súčinnosti príslušných orgánov členských štátov, zaoberajúcich sa vyšetrovaním a trestným stíhaním závažnej kriminality cezhraničného typu. Hlavnou náplňou je podporuje a zlepšuje koordináciu medzi oprávnenými orgánmi či úradmi členských štátov pri vyšetrovaní a trestnom stíhaní, berie do úvahy akúkoľvek žiadosť oprávneného orgánu členského štátu a akúkoľvek informáciu zabezpečenú ktorýmkoľvek orgánom oprávneným na výklad ustanovení prijatých v súlade s rámcom zmlúv Európskej únie, zlepšuje spoluprácu medzi príslušnými orgánmi členských štátov, obzvlášť uľahčovaním vykonávania medzinárodnej vzájomnej pomoci v trestných veciach a realizáciou žiadostí o vydanie, Eurojust podporujú oprávnené orgány členských krajín za účelom, aby im umožnili zefektívniť ich vyšetrovania a trestné stíhanie. Na to, aby mohol Eurojust dosiahnuť tieto ciele, potrebuje posilňovať spoluprácu a koordináciu medzi národnými orgánmi vyšetrovania a trestného stíhanie. Umožní tak všetkým orgánom práva konať viac efektívne, či už konajú individuálne alebo kolektívne, s cieľom čo najrýchlejšie postaviť páchateľov pred súd. Hlavnou úlohou Eurojustu je posilniť rozvoj širokej európskej spolupráce v trestných veciach. To znamená, že Eurojust je z tohto pohľadu strategickým bodom rozhovorov s európskymi inštitúciami ako parlament, rada a komisia. V budúcej európskej ústave sa o Eurojuste hovorí ako o zárodku úradu Európskeho verejného prokurátora.
- Zmluvu má s Európskou komisiou a má pomáhať pri realizácii colných programov prostredníctvom projektov EÚ – PHARE a TACIS. Prácou v tejto organizácii poverili už vyše 2000 colných úradníkov z EÚ a členských štátov EFTA (European Free Trade Association – Európske združenie voľného obchodu). Eurocustoms pomáha zavádzať programy transformácie a zúčastňuje sa na mnohoštátnych projektoch týkajúcich sa hraníc a colnej služby. Generálni riaditelia colných správ a organizácie Eurocustoms 27 členských krajín sa pravidelne stretávajú, aby prediskutovali colný program EÚ, stratégiu využívania počítačových sietí a možností, ako riešiť problematiku podvodov a medzinárodného organizovaného zločinu. Slovenskú republiku zastupuje generálna riaditeľka Colného riaditeľstva SR Eleonóra Kročianová.

- Eurojust – je nový orgán Európskej únie so samostatnou právnou subjektivitou. Vznikol v roku 2002 a jeho cieľom je zlepšenie súčinnosti príslušných orgánov členských štátov, zaoberajúcich sa vyšetrovaním a trestným stíhaním závažnej kriminality cezhraničného typu. Hlavnou náplňou je podporuje a zlepšuje koordináciu medzi oprávnenými orgánmi či úradmi členských štátov pri vyšetrovaní a trestnom stíhaní, berie do úvahy akúkoľvek žiadosť oprávneného orgánu členského štátu a akúkoľvek informáciu zabezpečenú ktorýmkoľvek orgánom oprávneným na výklad ustanovení prijatých v súlade s rámcom zmlúv Európskej únie, zlepšuje spoluprácu medzi príslušnými orgánmi členských štátov, obzvlášť uľahčovaním vykonávania medzinárodnej vzájomnej pomoci v trestných veciach a realizáciou žiadostí o vydanie, Eurojust podporujú oprávnené orgány členských krajín za účelom, aby im umožnili zefektívniť ich vyšetrovania a trestné stíhanie. Na to, aby mohol Eurojust dosiahnuť tieto ciele, potrebuje posilňovať spoluprácu a koordináciu medzi národnými orgánmi vyšetrovania a trestného stíhanie. Umožní tak všetkým orgánom práva konať viac efektívne, či už konajú individuálne alebo kolektívne, s cieľom čo najrýchlejšie postaviť páchateľov pred súd. Hlavnou úlohou Eurojustu je posilniť rozvoj širokej európskej spolupráce v trestných veciach. To znamená, že Eurojust je z tohto pohľadu strategickým bodom rozhovorov s európskymi inštitúciami ako parlament, rada a komisia. V budúcej európskej ústave sa o Eurojuste hovorí ako o zárodku úradu Európskeho verejného prokurátora.

Kolégium Eurojustu sa skladá z 27 členov, každý členský štát menuje jedného. Národní členovia sú seniori, skúsení prokurátori alebo sudcovia, niektorí majú zástupcov a asistentov priamo v sídle Eurojustu, niektorí v štátoch, ktoré ich vyslali. Kolégium si na riešenie čiastkových problémov vytvára samostatné komisie.

V súčasnosti existujú štyri komisie:

- politická alebo strategická, ktorá sa zaoberá riadením a reprezentáciou Eurojustu,
- komunikačná a marketingová,
- hodnotiacia - zaoberá sa hodnotením činnosti,
- komisia pre posudzovanie jednotlivých prípadov a práce, ktorá s týmito prípadmi súvisí.

V júni 2002 národní členovia zvolili Michala Kennedyho, ktorý je národným členom za Veľkú Britániu, za prezidenta Kolégia. Olivier de Baynast (Francúzsko) (vo funkcii do 17. septembra 2004) a Ulrike Haberl-Schwarz (Rakúsko) boli zvolení za viceprezidentov. Dňa 1. mája 2004 sa Eurojust rozšíril o desať nových členov. Od 1. januára 2007 k nim pribudli zástupcovia Bulharska a Rumunska, ktoré sa stali po poslednom rozšírení únie ďalšími novými členskými štátmi EÚ. Slovenskú republiku v Eurojuste zastupuje sudca Najvyššieho súdu Slovenskej republiky JUDr. Peter Paluda. Eurojust má v súčasnosti sídlo v Haagu, kam prišiel v decembri roku 2002 z predchádzajúceho pôsobiska v Bruseli

- EQUAL – iniciatíva Equal je jedným z nástrojov politiky zamestnanosti Európskej únie a financuje ju Európsky sociálny fond. Ide o komplexný proces, ktorého cieľom je presadenie skúseností, výsledkov a novo vyvinutých inovatívnych nástrojov rozvojových partnerstiev do politiky a praxe na miestnej, regionálnej, národnej a európskej úrovni. Vplyvom na politiky členských štátov EÚ by sa mali postupne eliminovať všetky formy diskriminácie a nerovnosti na pracovnom trhu.

Použitá literatúra

Bracjun, A.: Hospodárska politika Európskej únie. 2008. ISBN 978-80-969927-8-2

www.europa.sk

www.europskaunia.com

Informácie o autorovi:

Ing. Jarmila Vidová, PhD., pracuje na Katedre hospodárskej politiky Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave ako odborná asistentka. V pedagogickom procese ako aj vo vedeckovýskumnej oblasti sa zaoberá problematikou investícií, zahraničných investícií. Vyučuje predmet Investičná teória a politika, Hospodárska politika Európskej únie.

Kontakt:

Ing. Jarmila Vidová, PhD.

Národohospodárska fakulta

Ekonomická univerzita, Dolnozemska cesta č. 1, 851 04 Bratislava

e-mail: vidova@dec.euba.sk

VPLYV ÚROVNE VZDELÁVANIA NA SCHOPNOSŤ JEDINCA ZAMESTNAŤ SA

INFLUENCE OF EDUCATION ON PERSONAL ABILITY TO FIND A JOB

Ladislav Poliak

Abstrakt: Cieľom príspevku je popísať a posúdiť legislatívne zakotvenie práva na vzdelanie a jeho realizáciu. Cieľom je tiež pokúsiť sa identifikovať schopnosť absolventov jednotlivých vzdelanostných úrovní získať zamestnanie.

Abstract: The aim of the article is to describe and to consider legislative anchorage of right to education and its realisation. The aim is also to try to identify an ability of graduates of particular educational levels of obtaining an employment.

Kľúčové slová: Vzdelanie. Zamestnanie. Absolventi.

Key words: Education. Employment. Graduates.

Úvod

Problematika nezamestnanosti, analogicky zamestnanosti, je v súčasnosti viac než aktuálna. Nezamestnanosť ako taká je vo všeobecnosti autormi, zaoberajúcimi sa ekonomickou teóriou, považovaná za jednu z makroekonomických veličín, ktorá je príčinou zlyhania trhového mechanizmu.

V tomto príspevku bude problematika nezamestnanosti riešená skôr z pohľadu jej analogického tvaru, zamestnanosti. Konkrétne bude snahou zistiť, či úroveň vzdelania naozaj zohráva nejakú úlohu v politike zamestnanosti. K tomuto účelu budú použité oficiálne, voľne dostupné, údaje zo Štatistického úradu Slovenskej Republiky, konkrétne ich transformovaná forma do relatívnych ukazovateľov, podielov.

1. Vzdelanie v SR

Základný zákon SR, Ústava, sa ku vzdelaniu vyjadruje najmä v článku 42, kde, hneď v prvom odseku, priznáva každej fyzickej osobe právo na vzdelanie. Hovorí o povinnosti školskej dochádzky, čo možno považovať za snahu eliminovať nevedomosť v spoločnosti, a o bezplatnosti štúdia na základnej, strednej, a v prípade možností aj vysokej škole. Z toho teda možno odvodiť 3 základné úrovne vzdelania. Ústava sa priamo v čl.42 ods.1 odkazuje na osobitný zákon, ktorým je školský zákon¹. Školský zákon v §16 rozlišuje 4 úrovne vzdelania, ktoré delí nasledovne:

1. Predprimárne vzdelanie – Získava sa absolvovaním materskej školy.
2. Základné vzdelanie – Možno ho získať najmä absolvovaním základnej školy, alebo v špecifických prípadoch ako je absolvovanie prvej polovice štúdia na osemročnom gymnáziu a podobne.
3. Stredné vzdelanie – Zákon rozlišuje:
 - a. Nižšie stredné vzdelanie – Radí sem najmä absolventov učilíšť a stredných odborných škôl.
 - b. Stredné vzdelanie – Podľa školského zákona je možné o strednom vzdelaní hovoriť u absolventa odboru strednej odbornej školy, ktorý svoje štúdium ukončil záverečnou skúškou.

1. Zákon č.245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní /školský zákon/ a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

c. Vyššie stredné vzdelanie – Zákon znova rozlišuje:

- i. Úplné stredné všeobecné vzdelanie – Absolventi gymnázia
- ii. Úplné stredné odborné vzdelanie – Absolventi stredných odborných škôl, ktorí svoje štúdium ukončili maturitnou skúškou.

4. Vyššie odborné vzdelanie – Ide o špecializačné pomaturitné štúdium, ktoré sa končí absolventskou skúškou. Túto úroveň vzdelania možno podľa Návrhu implementácie Európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie v podmienkach Slovenskej Republiky stotožniť s prvým stupňom vysokoškolského vzdelania.

Z účinnosti osobitného zákona¹ vyplýva existencia vysokého školstva, ktorého úrovne vzdelania je podľa §52-54 nutné ponímať v troch pilieroch.

1. Prvý stupeň vysokoškolského vzdelania – Toto vzdelanie získa absolvent bakalárskeho študijného programu.
2. Druhý stupeň vysokoškolského vzdelania – Priznáva sa absolventovi magisterského, resp. inžinierskeho študijného programu, vrátane programov doktorských, ktoré sú taxatívne vymenované v §53 ods.6, pričom z daného paragrafu, ods.8-9 možno odvodiť, že vykonanie rigoróznejšej skúšky, okrem prehĺbenia vedomostí, neposkytuje špecifické postavenie oproti osobám, ktoré ho nevykonajú.
3. Tretí stupeň vysokoškolského vzdelania – Dosahuje sa absolvovaním doktorandského štúdia.

2. Nezamestnanosť v SR v rokoch 2000-2009

Zlyhanie trhu v oblasti zamestnanosti spočíva v tom, že nie všetky pracovné sily majú reálnu možnosť sa zapojiť do pracovného procesu. Nezamestnanosť je teda stav, kedy časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva nemá, z akéhokoľvek dôvodu, prácu.

Pod ekonomicky aktívnym obyvateľstvom si je nutné, podľa oficiálnej definície Štatistického Úradu, predstaviť osoby vo veku nad 15 rokov pracujúce v „civilnom sektore“, príslušníkov silových zložiek štátu a nezamestnaných.

V nadnesenom význame teda ide o súhrn obyvateľstva pracujúceho, a obyvateľstva nepracujúceho.

¹ Zákon č.131/2002 Z.z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov

$$\text{miera nezamestnanosti} = \frac{\text{Počet nezamestnaných}}{\text{počet obyvateľov v produktívnom veku}} \cdot 100\%$$

Produktívny vek definuje napr. Jurčová /2005, s.56/ ako „vek v ktorom je väčšina obyvateľstva ekonomicky aktívna“. Podľa nej je horná hranica tohto veku stotožňovaná s vekom odchodu jedinca do dôchodku¹. Podľa platného zákona² je za dôchodkový vek považovaný vek 62 rokov. Z povedaného teda možno uviesť ako škálu produktívneho veku 15-62 rokov.

2.1. Nezamestnanosť podľa jednotlivých úrovní vzdelania

Pri spracovaní tejto časti boli využité oficiálne údaje zo Štatistického Úradu SR, ktoré určujú počet nezamestnaného a zamestnaného obyvateľstva v o vzťahu ku stupňom vzdelania. Ku daným údajom možno dospieť po prepočte daných údajov nasledovným vzorcom:

Miera nezamestnanosti vybranej úrovne vzdelávania

$$= \frac{\text{Počet nezamestnaných s danou úrovňou vzdelávania}}{\text{Súčet zamestnaných a nezamestnaných s danou úrovňou vzdelávania}}$$

Z nasledujúcej tabuľky č. 1 a grafu č. 1 vyplýva, že najvyššia miera nezamestnanosti je u ľudí bez vzdelania.

Počas sledovaného obdobia činila až 94,39%. Nasleduje obyvateľstvo so základným vzdelaním, ktorého miera nezamestnanosti je priemerne 45,38%, pričom v oblasti stredoškolského vzdelania sa v zásade v miere nezamestnanosti nevyskytujú veľké výkyvy.

Ide o hodnoty:

- Učňovské bez maturity – 17,48%
- Stredné bez maturity – 15,37%
- Učňovské s maturitou – 14,67%
- Úplné stredné všeobecné – 13,63%
- Úplné stredné odborné – 10,66%

¹ Autorka neuvádza o aký dôchodok ide. Predpokladáme však, že má na mysli riadny /nie predčasný/ starobný dôchodok.

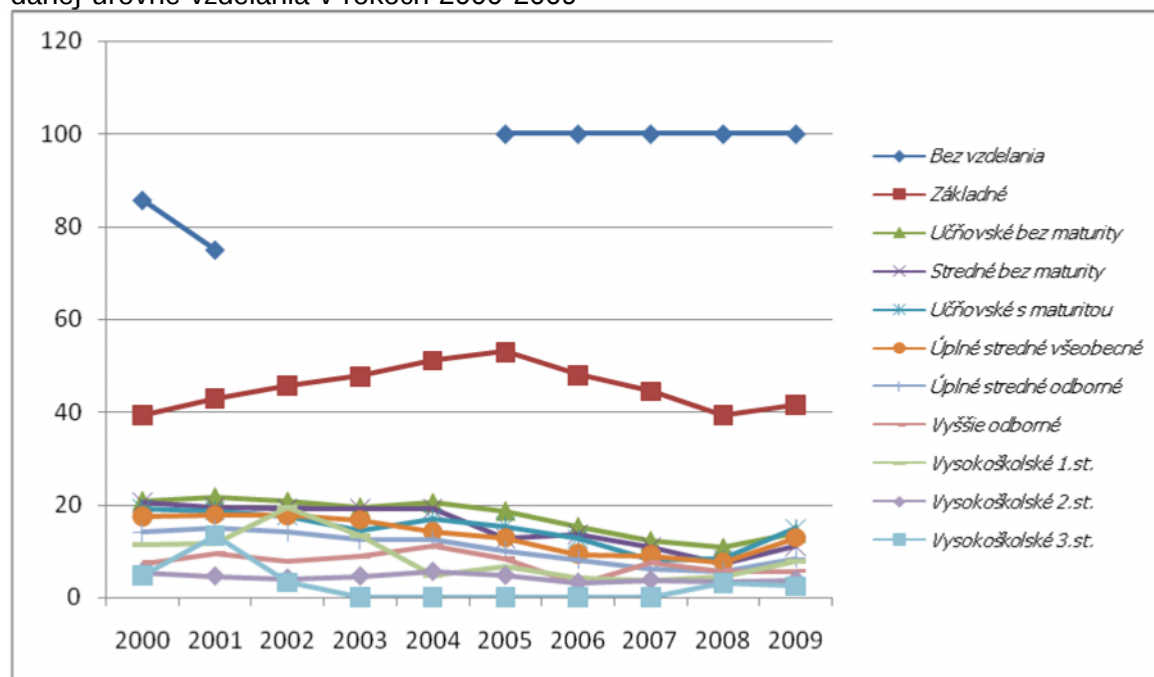
² §65 ods.2 zákona č.461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Tabuľka č.1: Podiel nezamestnaných na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva danej úrovne vzdelania v rokoch 2000-2009

Úroveň vzdelania	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Bez vzdelania	85,71	75,00	-	-	-	100	100	100	100	100
Základné	39,40	43,02	45,74	47,75	51,15	53,06	48,06	44,58	39,45	41,6
Učňovské bez maturity	20,95	21,75	20,81	19,56	20,50	18,74	15,34	12,33	10,83	13,95
Stredné bez maturity	20,64	19,42	19,35	19,14	19,24	12,81	13,67	10,90	7,35	11,16
Učňovské s maturitou	19,20	18,74	17,63	14,48	16,99	15,45	12,74	8,17	8,36	14,94
Úplné stredné všeob.....	17,52	17,9	17,77	16,88	14,22	12,91	9,43	9,12	7,66	12,88
Úplné stredné odborné	14,12	14,88	14	12,41	12,43	10,02	8,13	6,31	5,72	8,53
Vyššie odborné	7,41	9,47	7,84	8,85	11,05	8,26	2,99	7,54	5,8	5,63
Vysokoškolské 1.st.	11,54	11,94	19,54	13,41	4,95	6,72	4,40	3,81	4,63	7,85
Vysokoškolské 2.st.	5,4	4,59	4,11	4,59	5,61	4,75	3,22	3,75	3,44	3,82
Vysokoškolské 3.st.	4,76	13,33	3,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,03	2,44

Zdroj: Spracované na základe údajov zo Štatistického Úradu SR (mierne odchýlky od oficiálnych údajov sú spôsobené obmedzeným množstvom vstupných dát, keďže boli pri prepočte k dispozícii)

Graf č.1: Podiel nezamestnaných na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva danej úrovne vzdelania v rokoch 2000-2009



Zdroj: Spracované na základe tabuľky č.1

Ukazuje sa vyššia schopnosť zamestnať sa u absolventov stredných odborných škôl, ako u absolventov gymnázií, za predpokladu, že nepokračujú v štúdiu na vysokej škole.

Podľa očakávaní je najnižšia miera nezamestnanosti sa vyskytuje u obyvateľstva s vyšším vzdelaním. V priemere bola počas sledovaného obdobia miera nezamestnanosti nasledovná:

- Vyššie odborné – 7,48%
- Vysokoškolské 1.stupňa – 8,88%
- Vysokoškolské 2.stupňa – 4,33%
- Vysokoškolské 3.stupňa - 2,68%

Analogicky ku daným hodnotám možno pristúpiť pri hodnotení schopnosti jedinca nájsť si zamestnanie. Ku daným hodnotám je možné dospieť jednoduchým výpočtom:

$$\text{Schopnosť jednotlivca zamestnať sa} = 100 - \text{miera nezamestnanosti}$$

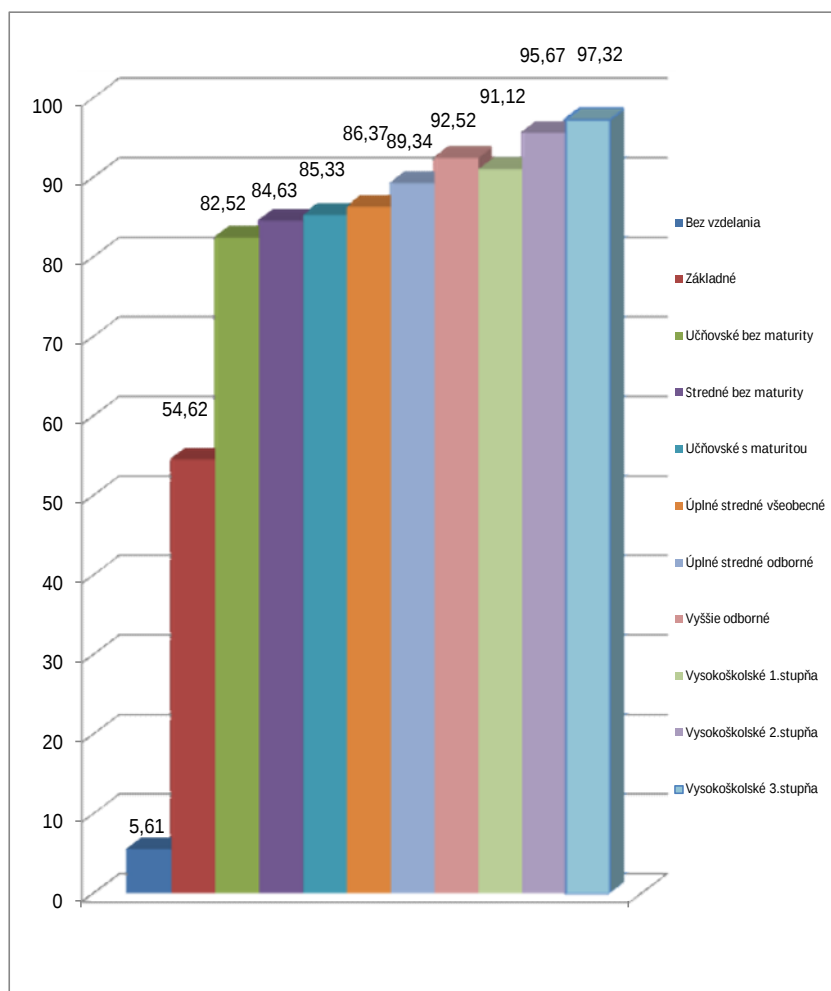
Využívajúc tento vzťah, aplikovaný priamo na jednotlivé úrovne vzdelania, s dosadením miery nezamestnanosti vybraných úrovní vzdelania možno dospieť ku nasledovným číslam.

Tabuľka č.2: Schopnosť obyvateľstva SR zamestnať sa v období rokov 2000-2009 v závislosti od úrovne dosiahnutého vzdelania.

Úroveň vzdelania	Priemerná miera nezamestnanosti	emerná schopnosť zamestnať sa
Bez vzdelania	94,39%	5,61%
Základné	45,38%	54,62%
Učňovské bez maturity	17,48%	82,52%
Stredné bez maturity	15,37%	84,63%
Učňovské s maturitou	14,67%	85,33%
Úplné stredné všeobecné	13,63%	86,37%
Úplné stredné odborné	10,66%	89,34%
Vyššie odborné	7,48%	92,52%
Vysokoškolské 1.stupňa	8,88%	91,12%
Vysokoškolské 2.stupňa	4,33%	95,67%
Vysokoškolské 3.stupňa	2,68%	97,32%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č.2: Schopnosť obyvateľstva SR zamestnať sa v období rokov 2000-2009 v závislosti od úrovne dosiahnutého vzdelania.



Zdroj: spracované na základe tabuľky č.2

Z uvedeného možno usúdiť, že najvyššia miera schopnosti zamestnať sa sa vyskytuje u absolventov vyššieho vzdelania, kam možno zahrnúť vyššie odborné vzdelanie a súhrnne vysokoškolské vzdelanie /91,12% - 97,32%/, zatiaľ čo najnižšia schopnosť uplatnenia sa je u osôb bez vzdelania /5,61%/ a u osôb so základným vzdelaním /54,62%/. .

Relativita výsledkov analýzy

Zaujímavou skutočnosťou je kontinuálny medziročný nárast počtu absolventov vysokých škôl. Výsledky predstreté v tomto príspevku by mohli zvädzať ku konštatovaniu, že keď je schopnosť zamestnania sa u vysokoškolsky vzdelanej populácie taká vysoká, je potrebné zvýšiť rozsah takto vzdelaného obyvateľstva, na úkor vzdelania nižšej úrovne. Toto konštatovanie by bolo chybné. Práve zvyšovaním objemu vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva dosahuje saturácia trhu práce takú úroveň, že je možné predpokladať narastajúce problémy čerstvých absolventov pri hľadaní uplatnenia.

Táto situácia prinesie problémy nielen samotným absolventom, ale aj štátu, ktorému v dôsledku zvýšenia počtu nezamestnaných občanov vznikajú dodatočné náklady, ktoré vynakladá na pokusy o ich začlenenie sa do pracovného procesu¹. Taktiež je potrebné podotknúť, že mnoho absolventov nenájde zamestnanie v odbore, v ktorom vyštudovali, či vykonávajú prácu, ku ktorej nepotrebujú práve danú úroveň vzdelania, alebo vykonávajú pracovnú pozíciu, na ktorú je postačujúce nižšie vzdelanie. Taktiež je potrebné zohľadniť aj faktor času, t. j. ako dlho absolventom potrvá, kým si nájdú zamestnanie

Záver

Vzdelanie je nielen aspekt, ovplyvňujúci socioekonomický status jedinca v spoločnosti, je to najmä dlhodobý záväzok. Pri výbere oblasti, úrovne a formy vzdelania, je potrebné si uvedomiť, že je to rozhodnutie s veľkým dosahom do budúcnosti. Preto je potrebné voliť uvážlivo. Cieľom tohto príspevku bolo pokúsiť sa zistiť, či je všeobecne platná hypotéza o tom, že úroveň vzdelania determinuje schopnosť nájsť si uplatnenie v spoločnosti, pravdivá alebo nie. Keďže, vychádzajúc z dosiahnutých výsledkov, je možné povedať že počas sledovaného obdobia s vyšším stupňom vzdelania rástla aj schopnosť absolventov zamestnať sa, daná hypotéza nemôže byť zamietnutá, resp. nemôže byť považovaná za nepravdivú.

Informácie o autorovi

Ladislav Poliak

študent 2.ročníka 1.stupňa dennej formy štúdia

Fakulta verejnej správy, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Popradská 66, 041 32 Košice

poliak.ladislav@centrum.sk

¹ Jedným z takýchto pokusov je aj napríklad inštitút absolventskej praxe podľa §51-51a zákona o službách zamestnanosti. Zákon ju definuje ako „získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy.“/§51 ods.1/ Absolventská prax sa vykonáva najdlhšie 6 mesiacov v rozsahu 20 hodín týždenne, pričom jej opakovanie zákon nepripúšťa. /§51 ods.4/ Absolventovi, vykonávajúcemu absolventskú prax, sa mesačne poskytuje suma vo výške životného minima, ktorá je upravená v §2 zákona o životnom minime.

Použitá literatúra

1. Jurčová, D. ; 2005.Slovník demografických pojmov: Bratislava: INFOSTAT-Inštitút informatiky a štatistiky /Výskumné demografické centrum/, 2005. s.72. ISBN 80-85659-40-9 [online] [cit. 23.3.2011] Dostupné na http://www.infostat.sk/vdc/pdf/slovník_2verdd.pdf
2. Ministerstvo školstva SR, Návrh implementácie Európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie v podmienkach Slovenskej Republiky [online] [cit.22.3.2011], Dostupné na: http://www.minedu.sk/data/USERDATA/EUZAL/VaOP2010/implementacia_EKR_v_SR.pdf
3. Štatistický Úrad SR, [online] [cit.23.3.2011], Dostupné na: <http://www.statistics.sk/>
4. Ústava Slovenskej Republiky č.460/1992 Zb. v znení ústavných zákonov
5. Zákon č.131/2002 Z.z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov
6. Zákon č.461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
7. Zákon č.601/2003 Z.z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
8. Zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
9. Zákon č.245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní /školský zákon/ a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

PRIESKUM SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉHO PODNIKANIA USKUTOČNENÝ METÓDOU SNOWBALL

SURVEY OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY EFFECTED BY SNOWBALL METHOD

Lýdia Halagová, Alena Bašistová

Príspevok pojednáva o výsledkoch prieskumu spoločensky zodpovedného podnikania, ktorý bol uskutočnený dotazníkovou metódou. Dotazník bol uverejnený na sociálnej sieti Facebook, kde sme sa zamerali na našich známych, ktorí ho zase posunuli ďalej (tzv. snowball metóda – metóda snehovej gule, kde sa kontakty nabaľujú). Dotazníkom sme zisťovali vnímavosť pojmu spoločensky zodpovedné podnikanie, jeho výhody a nevýhody v podnikoch východoslovenského regiónu.

Kľúčové slová: Spoločensky zodpovedné podnikanie. Zainteresované subjekty. Metóda snehovej gule.

Abstract

The article deals with the results of a survey of Corporate Social Responsibility, which was performed by questionnaires. The questionnaire was published on social networking site Facebook, where we focus on our friends, who again moved it further (so-called snowball methods which are mounting up the contacts). With the questionnaire we surveyed the sensitivity of Corporate Social Responsibility, its advantages and disadvantages in businesses of Eastern Slovakia region.

Keywords: Corporate Social Responsibility. Stakeholders. Snowball sampling.

ÚVOD

Spoločensky zodpovedné podnikanie (SZP - anglický ekvivalent - Corporate Social Responsibility - CSR) je koncept, ktorý si postupne získava väčšiu dôležitosť, širšiu akceptáciu a uplatnenie v každodennej praxi čoraz väčšieho počtu podnikov nie len v zahraničí, ale už aj u nás. Rôzni autori – teoretici, ale aj odborníci z praxe definujú tento koncept rôznymi spôsobmi, vo všeobecnosti ide o prepojenie oblasti ekonomickej, sociálnej a environmentálnej v podniku.

Už v päťdesiatych rokoch minulého storočia začali prenikať myšlienky spoločensky zodpovedného podnikania naplno do odbornej literatúry, a tak sa prvé definície SZP opierali o manažérsky vzor. Už v roku 1953 Howard R. Bowen (kniha Social Responsibilities of the Businessman) definoval SZP ako: „Spoločensky zodpovedné podnikanie predstavuje záväzok podnikateľov usilovať sa o také stratégie, robiť také rozhodnutia alebo vykonávať také aktivity, ktoré sú žiaduce z pohľadu cieľov a hodnôt našej spoločnosti.“ (WIKIPEDIA, 2009). Iná definícia SZP pochádza z osemdesiatych rokov (od T. M. Jonesa), ktorý sa zameriaval na stakeholderov: „SZP je pojmom vyjadrujúcim záväzky voči všetkým skupinám, z ktorých je zložená spoločnosť, a nielen voči akcionárom podniku. (BUSSARD, 2005) V tejto definícii sa cenia dva aspekty, ktoré sú dôležité. Prvý je, že záväzky je potrebné si osvojiť dobrovoľne; nakoľko koncept SZP je dobrovoľným konceptom, a po druhé, záväzky a ich platnosť je všeobecná, prekračuje tradičné povinnosti voči akcionárom, tak isto vzťahuje sa aj na ostatné zainteresované skupiny, akými sú zamestnanci, spotrebitelia, dodávatelia a komunity. (JONES, 1980)

1 POJMY SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉ PODNIKANIE, STAKEHOLDERS

V krátkosti by sa dalo spoločensky zodpovedné podnikanie popísať ako podnikanie so širším, ako len na zisk zameraným, dôrazom. SZP je o tom, ako podniky začleňujú spoločenské (ekonomické, sociálne) a environmentálne aspekty do svojich podnikateľských aktivít a ako pritom zohľadňujú rôzne, vo vzťahu k podniku zainteresované subjekty a ich záujmy. Zainteresovanými subjektmi podniky označujú organizácie, skupiny ľudí alebo jednotlivcov, ktorí sú nejakým spôsobom zainteresované na fungovaní podniku. (BLF, 2006)

(Pojem stakeholders často zamieňa so slovom shareholders, čím dochádza k značnému skresleniu významu a pomýleniu zainteresovaných subjektov. Pretože shareholders – (slovensky akcionári), sa označujú za jednu z najdôležitejších skupín stakeholders – zainteresovaných subjektov – ale nie jedinou.

Medzi najčastejšie skupiny zainteresovaných subjektov patria podľa Bussarda, Marčeka, Markuša, Bunčáka a Mazurkiewicza:

- vlastníci, akcionári, investori,
- zamestnanci,
- spotrebitelia,
- dodávatelia a obchodní partneri,
- konkurencia,
- vláda,
- mimovládne organizácie (MVO) a nátlakové skupiny,
- komunity,
- média (BUSSARD a kol., 2005).

K. KAŠPAROVÁ (2009) uvádza vo svojom texte členenie stakeholders na primárnych a sekundárnych. Do skupiny primárnych stakeholders radí vlastníkov, investorov, zamestnancov, zákazníkov, a dodávateľov a tzv. verejných stakeholders (súhrnne sa takto označujú komunita a miestne úrady). Iní autori do tejto skupiny zaraďujú tiež environmentálne skupiny a obchodné asociácie. Medzi sekundárnymi stakeholders patrí podľa Kašparovej vláda, konkurenti, rôzne nátlakové skupiny a loby, a občianske a obchodné združenia.

Aktivity SZP rozčleňujeme na tri oblasti. Hovoríme o sociálnej, ekonomickej a environmentálnej oblasti, pričom všetky tieto tri oblasti spoločensky zodpovedného podnikania sa môžu navzájom aj prelínať a tak isto do seba zapadať. V sociálnej oblasti je to filantropia, darcovstvo a podpora rôznych projektov. (PUTNOVÁ, SEKNIČKA, 2007) V rámci ekonomických aktivít hovoríme predovšetkým o boji proti praniu špinavých peňazí, a boji proti korupcii a pod. Patrí sem preto transparentné podnikania, snaha o fair play v konkurenčnom boji atď. No a v environmentálnej oblasti sa nachádzajú projekty a programy, ktoré sú sústredené na skvalitňovanie životného prostredia. (ZELENÝ, 2010)

2 CIEĽ A POUŽITÉ METÓDY

Cieľom prieskumu bolo identifikovať vnímanie spoločensky zodpovedného podnikania - SZP v podnikoch východoslovenského regiónu. Následne sme zisťovali aké sú výhody, resp. nevýhody implementácie SZP v podnikoch. V prvom kroku bol realizovaný prieskum vnímanosti SZP. Naša pozornosť bola venovaná podnikom, ktoré pôsobia vo východoslovenskom regióne. Pre účely tohto prieskumu bol región východného Slovenska charakterizovaný ako: ucelená časť územia –oblasť východného Slovenska. (WIKIPEDIA, 2011)

Región je iným názvom pre oblasť, alebo regionálnu štatistickú územnú jednotku (RŠÚJ) - NUTS 2. Podľa Eurostatu a Štatistického úradu ako RŠÚJ v oblasti Východné Slovensko – resp. ako štatistická oblasť NUTS 2; a toto územie je tvorené Prešovským kraj a Košickým krajom.

Dotazník sme distribuovali viacerými spôsobmi. Prvotne sme sa zamerali na sharovanie odkazu na dotazník na sociálnej sieti www.facebook.com. Po dobu 5 pracovných dní bol dotazník každý deň opakovane obnovovaný na ploche sociálnej siete, kde bola pri dotazníku požiadavka o sharovanie dotazníka známymi osobami ďalej. Hlavnú výhodu tejto metódy sme videli v tom, že aj relatívne malý výberový súbor respondentov nám v prieskume poskytuje základný profil oveľa väčšieho počtu kandidátov a poskytuje množstvo cenných informácií. V druhom prípade išlo o distribúciu elektronickou poštou, ktorá obsahovala odkaz a na internetovom serveri bol umiestnený internetový dotazník (server dotaznicek.sk), a respondent sa mal kliknutím na odkaz dostať k vyplneniu dotazníka. Ďalším spôsobom bolo oslovenie respondentov mailom, prípadne telefonickým kontaktom, kedy sme mali dostupné telefónne čísla a mailové adresy predstaviteľov podnikov.

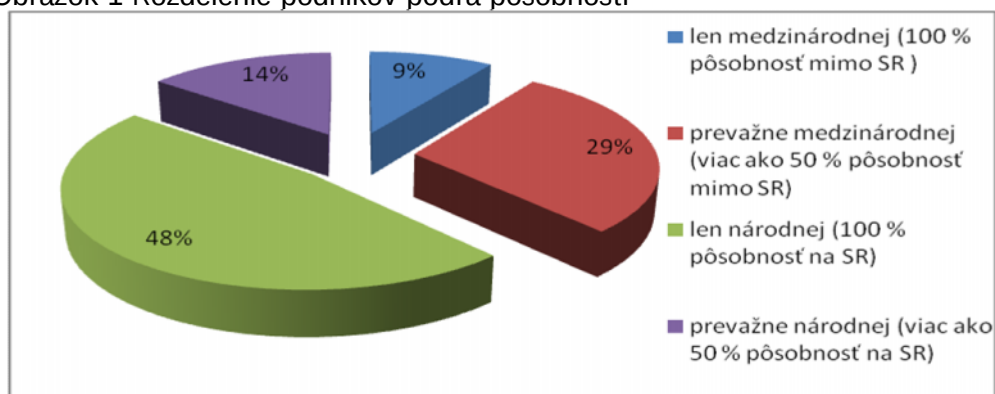
Vnímavosť pojmov SZP v podnikoch východoslovenského regiónu sme skúmali pomocou dotazníka, ktorý bol rozdelený do 2 hlavných častí. Prvá časť obsahovala úvodné informácie o podniku (veľkosť a pôsobenie podniku, vlastnosť certifikátov), druhá časť sa týkala vnímavosti konceptu spoločensky zodpovedného podnikania, normy ISO 26000, výhodám a nevýhodám spoločensky zodpovedného podnikania. Pomocou metódy sémantického diferenciuálu sme sa pokúsili preskúmať sémantický priestor ľudí, a ich vnímavosť jednotlivých pojmov (jednoducho povedané, snažili sme sa zistiť, ako podniky vnímajú koncept SZP, jeho výhody a nevýhody vo svojom prostredí). A taktiež sme sa snažili porovnať, ako sa v chápaní jednotlivých pojmov od seba odlišujú rôzne skupiny respondentov, napr. zamestnanci podnikov s nižším hierarchickým stupňom oproti manažérom podnikov.

Pre naplnenie cieľa boli okrem spomínaných metód opytovania prostredníctvom dotazníka – metódou snowball, použité aj ďalšie metódy. Jedná sa o všeobecne logické metódy, metódu analýzy, s pomocou ktorej sme sa snažili zistiť vnímavosť SZP v podnikoch východoslovenského regiónu, a tiež matematicko-štatistické metódy (opisná štatistika), za pomoci ktorej sme číselne a graficky zobrazili výsledky prieskumu vnímavosti.

4 ANALÝZA

Prieskumu vnímavosti sa zúčastnilo 21 podnikov pôsobiach vo východoslovenskom regióne. Medzi opytovanými prevládali podniky národnej úrovne (49 %), okrem nich sa zúčastnilo prieskumu aj 29 % podnikov prevažne medzinárodnej úrovne. Zastúpené boli aj podniky prevažne národnej úrovne (14 %) a podniky len medzinárodnej úrovne (9 %).

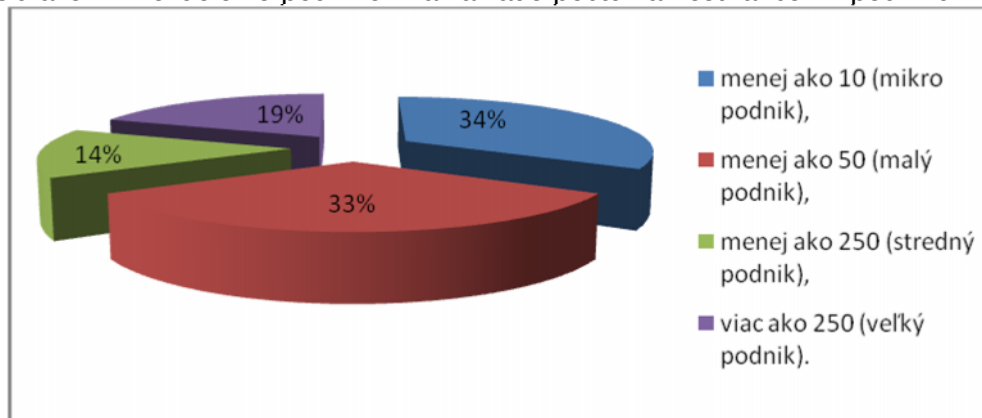
Obrázok 1 Rozdelenie podnikov podľa pôsobnosti



Zdroj: vlastné spracovanie

Podľa klasifikácie podnikov (klasifikovali sme ich na základe Schémy o štátnej pomoci č. SEOPMZ – 151/2010-OdV) boli podniky zatriedené do týchto skupín – podniky mikro, malé, stredné a veľké. Najviac podnikov – respondentov prieskumu vnímavosti, bolo podnikov s počtom zamestnancov menej ako 10 (mikro podnikov) – 34 %, a podnikov s menej ako 50 zamestnancami - teda malých podnikov (33 %). Okrem toho sa prieskumu zúčastnilo 19 % podnikov s viac ako 250 zamestnancami (veľkých podnikov), a 14 % podnikov s menej ako 250 zamestnancami – stredných podnikov.

Obrázok 2 Rozdelenie podnikov na základe počtu zamestnancov v podniku



Zdroj: vlastné spracovanie

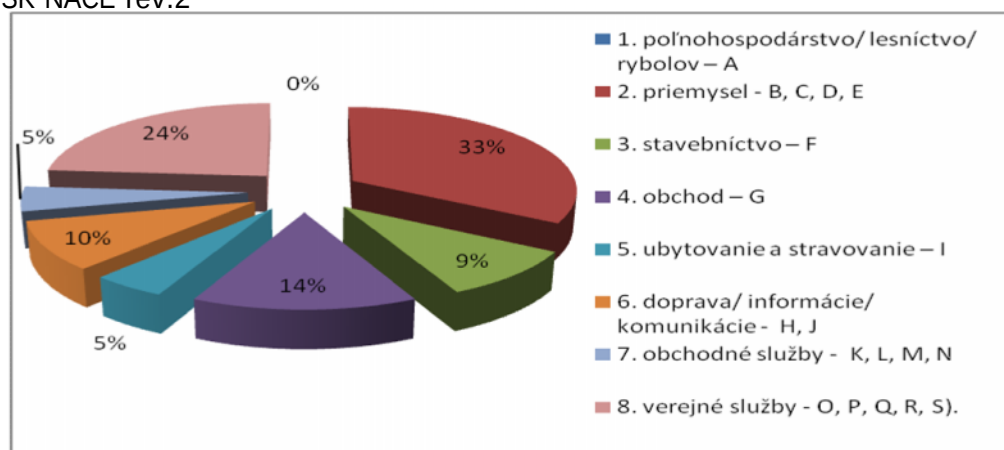
V prieskume vnímania pojmu SZP podnikmi, výhod a nevýhod tohto konceptu sme ďalej vychádzali, a podniky zadelili na základe klasifikácie ekonomických činností - SK NACE rev.2, ktorá je plne harmonizovaná s jej európskou verziou NACE Revision 2. Bola vydaná Nariadením Európskeho Parlamentu a Rady č. 1893/2006. V oblasti štatistiky je používanie tejto klasifikácie záväzné pre všetky štáty EÚ, preto aj náš prieskum vychádzal z tejto klasifikácie.

Opytované podniky sme následne zoskupili do príbuzných skupín (podľa ich odvetvia) na podniky z oblastí:

- poľnohospodárstva/ lesníctva/ rybolovu – A
- priemyslu - B, C, D, E
- stavebníctva – F
- obchodu – G
- ubytovania a stravovania – I
- dopravy/ informácií/ komunikácii - H, J
- obchodných služieb - K, L, M, N
- verejných služieb - O, P, Q, R, S).

Najviac zúčastnených podnikov bolo v oblastiach priemyslu, verejných služieb a obchodu. Pre bližšie porovnanie slúži obrázok 3.

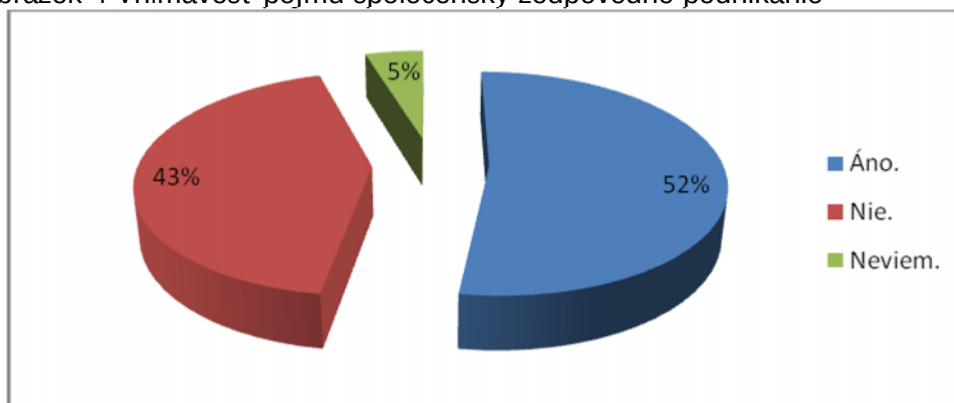
Obrázok 3 Rozdelenie podnikov na základe odvetvovej klasifikácie ekonomických činností SK NACE rev.2



Zdroj: vlastné spracovanie

Naša pozornosť bola ďalej venovaná podnikom, keď sme zisťovali, či (a ako) vnímajú (poznajú) pojem SZP, alebo nie a do akej miery. Prevažná časť dopytovaných sa vyjadrila, že pojem SZP poznajú. No existuje stále mnoho podnikov (43 %), ktoré tento pojem – SZP nepoznajú. A 5 % podnikov nevedelo, čo znamená pojem spoločensky zodpovedné podnikanie.

Obrázok 4 Vnímavosť pojmu spoločensky zodpovedné podnikanie



Zdroj: vlastné spracovanie

Nasledujúca otázka nám mala pomôcť v rozhodnutí, či podniky dobre chápu pojem spoločensky zodpovedné podnikanie. Pýtali sme sa podnikov, čo si pod pojmom SZP predstavujú, keď sme zámerne použili vlastnú definíciu spoločensky zodpovedného podnikania (HALAGOVÁ, 2011) vs. pojem sponzoring – ako peňažnú formu podpory, ktorý nepatrí do SZP a podniky sa rozhodli takto:

Čo chápete pod spoločensky zodpovedným podnikaním?		
Sponzoring, peňažná forma podpory.	1	4,762 %
Koncept, podľa ktorého podniky integrujú ekonomické, sociálne a environmentálne otázky do svojich podnikateľských činností a do vzťahov so zainteresovanými stranami na báze dobrovoľnosti.	20	95,238 %

Tabuľka 1 Vnímanosť pojmu spoločensky zodpovedné podnikanie podnikmi
Zdroj: vlastné spracovanie

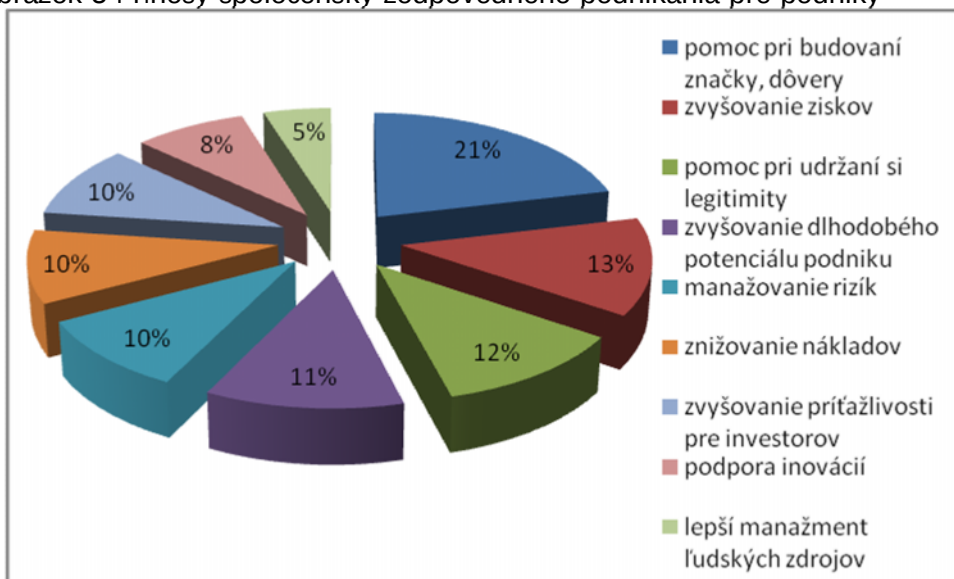
Len jeden podnik sa vyjadril, že SZP je sponzoring, ale nakoľko pri predchádzajúcej otázke sa 9 podnikov nevedelo vyjadriť, či pojem SZP pozná, tak konštatujeme, že podporená vnímanosť pojmu SZP bola pre podniky nápomocná, a podniky sa vyjadrili o koncepte SZP správne, a vnímajú SZP ako prepojenie ekonomických, sociálnych a environmentálnych otázok v svojom podnikaní na báze dobrovoľnosti.

SZP prináša podnikom bez pochyb rôzne benefity. Tak ako to uvádza literatúra, a tak isto aj autori: Zelený (2010), Čierna (2008) a iní, výhody spoločensky zodpovedného podnikania sú, a SZP prináša podnikom:

- manažovanie rizík;
- zvyšovanie ziskov;
- znižovanie nákladov;
- podporu inovácií;
- pomoc pri udržaní si legitimacy;
- pomoc pri budovaní značky, dôvery;
- zvyšovanie dlhodobého potenciálu podniku;
- lepší manažment ľudských zdrojov;
- zvyšovanie príťažlivosti pre investorov.

Z nasledujúceho obrázku je zrejme, že aj podniky poznajú výhody spoločensky zodpovedného podnikania, a v dotazníku označili po 3 prínosy pre podnik. Najväčšou výhodou pre podniky je budovanie značky a dôvery pre podnik (kedy sa v podniku hovorí o reputácii, dôvere, a budovaní si dobrého mena podniku). Druhou najväčšou výhodou pre podnik je SZP ako nástroj pomoci zvyšovania ziskov (pretože od zodpovedného podniku spotrebiteľia najradšej nakupujú). Treťou výhodou pre podniky je podľa prieskumu pomoc pri udržaní si legitimacy (otvorený dialóg so zainteresovanými stranami, ktorý pomáha ubezpečiť zainteresovaných o správnosti konania), a zvyšovanie dlhodobého potenciálu podniku (pre zamestnancov je to motivácia pracovať v zodpovednom podniku).

Obrázok 5 Prínosy spoločensky zodpovedného podnikania pre podniky



Zdroj: vlastné spracovanie

V neposlednom rade si podniky myslia, že aj lepší manažment ľudských zdrojov je pre nich výhodou. Zamestnanci by mali byť spravodlivo odmeňovaní, pravidelne posielaní na tréningy a vzdelávania, mali by si spravodlivo rozdeliť pracovný i súkromný čas a pod.

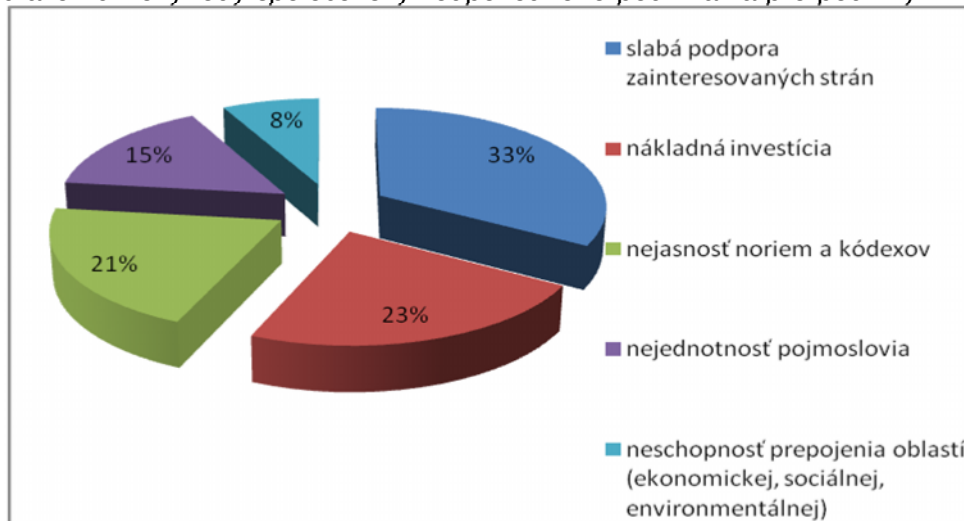
Keď hovoríme o rizikách pre podnik, ktoré vyplývajú z uplatňovania spoločensky zodpovedných aktivít môžeme hovoriť len o tom, že napr. podniky nie sú dostatočne informované o výhodách, a preto sa tieto výhody preklápajú do nevýhod. Opäť sme čerpali z literatúry, keď o nevýhodách hovoria autori ako Zelený (2010), Čierna (2008), a uvádzajú spoločne tieto nevýhody SZP:

- neznalosť noriem a kódexov;
- nejednotnosť pojmoslovia;
- nákladná investícia;
- slabá podpora zainteresovaných strán;
- neschopnosť prepojenia oblastí (ekonomickej, sociálnej a environmentálnej).

a my sme sa podnikov pýtali, čo si o tom myslia.

Podniky sa vyjadrili, že najväčšou nevýhodou je pre nich, ak nemajú podporu zainteresovaných strán vo svojom podniku – 33 % podnikov. Okrem toho je potrebné prepojenie a vzájomná spolupráca aj všetkých troch sektorov spoločnosti. Druhou najvýznamnejšou nevýhodou je pre podniky, že si myslia, že SZP je pre nich nákladnou investíciou v podniku, a myslí si to až 23 % podnikov.

Obrázok 6 Nevýhody spoločensky zodpovedného podnikania pre podniky



Zdroj: vlastné spracovanie

Najmenej nevýhodné je pre podniky prepojenie oblastí – ekonomickej, sociálnej a environmentálnej – predpokladáme, že podniky rozlišujú tieto oblasti v podniku, a vedia, čo do ktorej oblasti patrí.

ZÁVER

V príspevku sme sa zamerali na zhodnotenie vnímanosti SZP podnikmi východoslovenského regiónu. Prieskumu sa zúčastnilo najviac mikro a malých podnikov národnej úrovne, zo sektora Priemyslu. Po spracovaní výsledkov prieskumu, ktorý bol uskutočnený dotazníkovou metódou, keď sme dotazník sharovali na sociálnej sieti Facebook, a sledovali metódou snehovej gule – snowball vnímanosť SZP podnikmi, môžeme vo všeobecnosti konštatovať, že podniky východoslovenského regiónu poznajú koncepciu SZP a poznajú výhody aj nevýhody tohto konceptu. Túto metódu sme si vybrali pretože sme videli potenciál získania reprezentatívnych respondentov, nakoľko sme predpokladali, že respondent nanomenuje ďalších respondentov – jemu podobných, a efekt sa bude ďalej nabaľovať v rámci skupiny užívateľov siete. Okrem toho sme zistili, že neexistujú výrazne rozdiely vo vnímanosti SZP medzi majiteľmi podniku (vlastníkmi, manažérmi) a ostatnými zamestnancami podniku (účtovník, sekretárka a pod.). V ďalšom výskume by sme sa preto mohli zamerať na porovnanie vnímanosti SZP medzi jednotlivými podnikmi podľa veľkosti, prípadne sa zameriame na zhodnotenie sémantického priestoru opytovaných podnikov metódou sémantického diferenciálu.

Použitá literatúra

1. Business Leaders Forum. Spoločenská zodpovednosť firiem. Vnímanie obyvateľmi Slovenska. Nadácia Pontis, Focus, október 2006. [online] [cit. 2009-08-28] Dostupné na internete: <http://www.partnerstva.sk/buxus/docs/PONTIS_Prieskum_CSR_Verejnost_2006.pdf>.

2. BUSSARD A., MARČEK E., MARKUŠ M., BUNČÁK M, MAZURKIEWICZ P.: Spoločensky zodpovedné podnikanie. Prehľad základných princípov a príkladov. Nadácia Integra 2005 Bratislava. Dostupné z <http://www.nadaciapontis.sk/tmp/asset_cache/link/0000013632/Publikacia_SZP.pdf>.
3. GAVORA, P. a kol.: Elektronická učebnica pedagogického výskumu. [online]. Bratislava : Univerzita Komenského, 2010. Dostupné z: <<http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/> ISBN 978-80-223-2951-4>.
- 4.
5. JONES, T. M.: Corporate Social Responsibility revisited, redefined, California Management Review, 1980, In Archie B. Carroll: Corporate Social Responsibility. Evolution of the Definitional Construct. In BUSINESS & SOCIETY, vol. 38 No. 3, September 1999.
6. KAŠPAROVÁ, K.: Stakeholderská teorie a její propojení s koncepcí Společenské odpovědnosti podniku. [online] [cit. 2009- 08-24]. Dostupné na internete: <<http://www.csr-online.cz/NewsDetail.aspx?p=3&id=582>>.
7. PUTNOVÁ, A. – SEKNÍČKA, P.: Etické řízení ve firmě. Nástroje a metody. Etický a sociální audit. Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1621-3. Upravené podľa: GARRIGA, E. – MELÉ, D.: Corporate Social Responsibility. Therories: Mapping the Territory. Journal of Business Ethics, 2004, r. 53, s.51 – 71.
8. ZELENÝ, J.: Environmentálna politika a manažérstvo organizácií. Diel prvý. Environmentálna politika, manažérstvo a spoločenská zodpovednosť. Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. Fakulta prírodných vied UMB v Banskej Bystrici, 2010. ISBN 978-80-8083-972-7.
9. ZELENÝ, J.: Environmentálna politika a manažérstvo organizácií. Diel šiesty. Environmentálna politika, manažérstvo a stakeholder manažment. Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. Fakulta prírodných vied UMB v Banskej Bystrici, 2010. ISBN 978-80-8083-977-2.
10. Wikipedia. [online] [cit. 2009-04-21] Dostupné na internete: <http://sk.wikipedia.org/wiki/V%C3%BDchodn%C3%A9_Slovensko>.
11. Wikipedia. [online] [cit. 2011-05-01] Dostupné na internete: <http://en.wikipedia.org/wiki/Howard_Bowen>.

INFORMÁCIE O AUTOROCH

Ing. Lýdia Halagová

Katedra manažmentu, Podnikovohospodárska fakulta v Košiciach

Ekonomická univerzita v Bratislave

Tajovského 13, 041 30 Košice, Slovensko

E-mail: halagova@euke.sk

doc. PhDr. Mgr. Alena Bašistová, PhD.

Katedra manažmentu, Podnikovohospodárska fakulta v Košiciach

Ekonomická univerzita v Bratislave

Tajovského 13, 041 30 Košice, Slovensko

tel.: +421 55 722 31 11

e-mail: basistova@euke.sk

ZAÚJÍMAVÉ WEB STRÁNKY

<http://jobsearch.about.com/>

Veľmi zaujímavá a hodnotná web stránka, kde nájdete všetky potrebné informácie v oblastiach: ako si nájsť zamestnanie, ako si pripraviť potrebné dokumenty, ako sa pripraviť na vstupný pohovor, atď. Všetky údaje sú v anglickom jazyku, čo umožňuje perfektnú prípravu na vstupný pohovor v angličtine, naozaj v TOP kvalite. Rady a typy, ako aj vzorové príklady sú profesionálne spracované. Web stránky sú doplnené aj krátkymi videofilmami s cennými typmi a radami.

V časti Find a job sú odkazy k najrôznejším témam z oblasti kde a ako hľadať zamestnanie. Jednotlivé podtémy sú podrobne rozpracované. V tejto časti nájdete informácie k nasledujúcim témam:

- Career Advice and Job Options
- Job Search Online
- Find Job Listings
- Job Search Tips
- Job Search Help
- Job Applications
- LinkedIn
- Social Networking
- Career Networking
- Personal Branding
- Best Jobs
- Entry Level Job Search
- Part-Time Jobs
- Teen Job Search
- Work From Home Jobs
- How to Follow Up
- Job and Employment Scams
- Job Fairs

V časti Resumes & Letters. nájdete informácie potrebné na prípravu korešpondencie, ktorá súvisí s hľadaním zamestnania, akými je životopis, motivačný list a pod. Každá podkapitola je ďalej podrobne spracovaná s príkladmi a rôznymi typmi a radami. V tejto časti nájdete informácie týkajúce sa nasledujúcich tém:

- Resumes
- Cover Letters
- Curriculum Vitae
- References / Recommendation Letters
- Resignation Letters
- Thank You Letters
- Job Application Letters
- Job Offer Letters
- Job Search Email
- Business Letters
- Employee Letters
- Networking Letters
- Referral Letters
- Farewell Letters
- Follow Up Letters
- Absence Excuse Letters
- Templates and Samples
- Resume and Letter Writing Tips

V časti . Interviews & Employment sú otázky, ktoré sa najčastejšie kladú na vstupnom pohovore. K jednotlivým otázkam sú pripojené aj vzorové odpovede – best answer. Nájdete tu informácie o rôznych typoch vstupných pohovorov, ako aj návody a typy, ako sa pripraviť, reagovať a správať na vstupnom pohovore. V tejto časti nájdete nasledujúce témy:

- Interview Questions / Answers
- How to Ace an Interview
- Phone Interviews
- What to Wear to an Interview
- Interview Thank You Letters
- Job Interview Tips

Types of Interviews
Interview Follow Up
Interview Mistakes to Avoid
Background Checks
References / Recommendations
Job Offers
Negotiating Salary
Fired / Termination From Employment
Resignation
Unemployment
Employee Benefits
Employment Information
Employment Law
Wage and Salary Information

Napríklad v časti Interview Questions

(<http://jobsearch.about.com/od/interviewquestionsanswers/a/interviewquest.htm>)

sú vzorové otázky a odpovede na ne z oblasti :

Job Interview Questions - Work History
Job Interview Questions About You
Job Interview Questions About the New Job and the Company
Interview Questions: The Future
Candidate Specific Job Interview Questions
Behavioral Interview Questions
Tough Interview Questions
Interview Questions to Ask

Zdroj: <http://jobsearch.about.com/>

