

Ekonomická univerzita v Bratislave

Národohospodárska fakulta

Katedra sociálneho rozvoja a práce

SOCIÁLNO-EKONOMICKÝ OBZOR

recenzovaný odborný on-line časopis

ČÍSLO 2, JÚN 2014, ROČNÍK 2

ISSN 1339-2387

O časopise:

Sociálno-ekonomický obzor

ISSN 1339-2387

Recenzovaný odborný on-line časopis

Časopis vychádza štvrťročne.

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

Príspevky v časopise nie sú honorované.

Za obsahovú stránku príspevku zodpovedá autor príspevku.

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

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

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

Pokyny pre autorov:

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

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

Články neprechádzajú jazykovou úpravou.

Vydavateľ:

Katedra sociálneho rozvoja a práce,

NHF EU v Bratislave

Hlavný redaktor: Peter Sika, EU v Bratislave

Výkonný redaktor: Tomáš Pogány, EU v Bratislave

Redakčná rada:

Ján Lisý, EU v Bratislave

Anna Schultzová, EU v Bratislave

Vojtech Krebs, VŠE Praha

Gejza Mihály, Trexima Bratislava

Milan Šimek, VŠB TU Ostrava

Eva Rievajová, EU v Bratislave

Peter Sika, EU v Bratislave

Mária Husáková, EU v Bratislave

Silvia Šipikalová, EU v Bratislave

Stanislav Konečný, EU v Bratislave

Redakčný tajomník: Michal Barta

OBSAH

Peter Sika

GARANČNÉ POISTENIE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE A VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE GUARANTEE INSURANCE IN THE SLOVAK REPUBLIC AND IN SELECTED COUNTRIES EUROPEAN UNION	3
--	----------

Eva Pongráczová

PILIERE SYSTÉMU SOCIÁLNEHO POISTENIA V MAĎARSKU – POISTENIE V NEZAMESTNANOSTI PILLARS OF SOCIAL INSURANCE SYSTEM IN HUNGARY - UNEMPLOYMENT INSURANCE	10
---	-----------

Michal Barta

INŠTITÚCIE SLUŽIEB ZAMESTNANOSTI VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EÚ INSTITUTIONS OF EMPLOYMENT SERVICES IN SELECTED EU COUNTRIES	17
--	-----------

Mária Tokárová

TEORETICKÉ PRÍSTUPY K VYMEDZENIU KONKURENČNÝCH BARIÉR THEORETICAL APPROACHES TO THE DEFINITION OF COMPETITIVE BARRIERS	28
---	-----------

Emília Balážová

KOMPARÁCIA VYBRANÝCH NEMOCENSKÝCH DÁVOK V SR COMPARISON OF SELECTED HEALTH INSTANCE LEVIES IN SLOVAK REPUBLIC	39
--	-----------

Ondřej Prachař

BUDOUCNOST FONDOVÉHO PILÍŘE ČESKÉHO PENZIJNÍHO SYSTÉMU VE SVĚTLE NĚMECKÉ DŮCHODOVÉ REFORMY FUTURE OF THE CZECH PENSION SYSTEM'S FUNDED PILLAR IN THE LIGHT OF THE GERMAN PENSION REFORM	53
--	-----------

Mirka Wildmannová

VYŘEŠÍ OPERAČNÍ PROGRAMY EU NEZAMĚSTNANOST V EVROPĚ? RESOLVES OPERATIONAL PROGRAMS OF THE EU UNEMPLOYMENT IN EUROPE?	70
---	-----------

GARANČNÉ POISTENIE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE A VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE¹

GUARANTEE INSURANCE IN THE SLOVAK REPUBLIC AND IN SELECTED COUNTRIES EUROPEAN UNION

Peter Sika

ABSTRACT

In order to live a good economic and social life, people need jobs where they perform some work for which they receive remuneration. That is the price of the labor market. In practice, however, the situation arises where employees cannot be remunerated due to the employer's insolvency. In those cases benefits from guarantee insurance are paid as provided by law.

KEYWORDS: guarantee insurance, statistics, employee, employer

ÚVOD

Najviac známymi sociálnymi inštitútmi (podsystemami), ktoré sociálne zabezpečenie v súčasnosti využíva, sú predovšetkým sociálne poistenie, sociálna pomoc a štátna sociálna podpora.

Prvopočiatky dnešného uceleného systému sociálneho poistenia siahajú do Nemecka, kde v rokoch 1883 – 1889 boli položené jeho novodobé základy v podobe sociálneho a dôchodkového poistenia. Vzniká prvá sociálna legislatíva v Európe, ktorá prináša povinnosť platieb do sociálnych fondov, tak pre štát ako aj pre zamestnancov a zamestnávateľov. Úloha štátu získala dôležitosť, čím sa štát zmenil na významný sociálny činiteľ.

Zákon NR SR č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov vymedzuje sociálne poistenie ako: nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie, poistenie v nezamestnanosti, ktorých výkon zabezpečuje Sociálna poisťovňa.

Garančné poistenie slúži pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamestnanca a na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

1 VYMEDZENIE PLATOBNEJ NESCHOPNOSTI

Neľahká situácia v podnikateľskom prostredí vo väzbe na pretrvávajúce dôsledky celosvetovej hospodárskej krízy spôsobuje to, že sa zamestnávatelia dostávajú do ťažkej

¹ Výstup je výsledkom riešenia výskumného grantu VEGA č. 1/0103/12 „Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte spoločensko-ekonomických zmien“.

sociálno-finančnej situácie, ktorú riešia nevyplatením miezd svojim zamestnancom a neodvedením sociálnych a zdravotných odvodov.

Podľa Borovského do platobnej neschopnosti sa môže dostať fyzická, ako aj právnická osoba, pri ktorej je táto neschopnosť platiť svoje záväzky veľmi dobre viditeľná. Takáto spoločnosť ide do konkurzu alebo likvidácie, v ktorých správcovia spravujú majetok a financie spoločnosti takým spôsobom, aby došlo k čo najvýhodnejšiemu zaplateniu dlžných pohľadávok v čo najväčšom množstve. Do týchto konaní môže veriteľ svoju pohľadávku prihlásiť a ďalej je správca, ktorý je uvedený v obchodnom registri, povinný ho informovať o stave takéhoto konania. Na fyzickú osobu, ktorá je v platobnej neschopnosti je možné podať žalobu na zaplatenie dlžnej čiastky a následne prostredníctvom exekútorského úradu nariadiť exekúciu. Jej neschopnosť nemá žiadny vplyv na začiatok a priebeh takéhoto konania oproti osobe právnickej. Proti firme, ktorá sa nachádza v platobnej neschopnosti a je v likvidácii alebo konkurze, musí byť zastavené exekučné konanie.

Zamestnávateľ je na účely zákona o sociálnom poistení platobne neschopný, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu podľa § 12 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Definícia platobne neschopného zamestnávateľa nadväzuje na zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

Rozhodujúcou skutočnosťou pre uplatnenie nárokov zamestnancov, ktoré vznikajú v súvislosti s platobnou neschopnosťou zamestnávateľa je až podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu na zamestnávateľa. Návrh na vyhlásenie konkurzu môže podať dlžník, veriteľ, likvidátor dlžníka alebo iná osoba. Právna úprava umožňuje zamestnávateľovi podať návrh na vyhlásenie konkurzu aj sám na seba, avšak o tejto skutočnosti majú byť informovaní aj samotní zamestnanci. V prvom rade zamestnávateľ, prípadne neskôr po podaní návrhu na vyhlásenie konkurzu predbežný správca alebo správca sú povinní písomne informovať zástupcov zamestnancov a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do piatich dní od jej vzniku. To znamená do 5 dní odo dňa podania návrhu na vyhlásenie konkurzu musí zamestnávateľ túto informáciu dať na vedomie všetkým zamestnancom podľa § 234 ods. 1 zákona o sociálnom poistení. Ak návrh na konkurz podáva samotný zamestnávateľ na seba, hovorí sa o tzv. dlžníckom návrhu na vyhlásenie konkurzu. Návrh podáva dlžník na súde.

Za deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je považovaný deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu kompetentnému súdu. Za takýto deň je v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení považovaný aj deň vydania uznesenia súdu o začatí konkurzného konania, ak súd začne toto konanie bez návrhu na vyhlásenie konkurzu podľa osobitného predpisu.

Tabuľka 1: Počet platobne neschopných zamestnávateľov

Rok 2011	Rok 2012	Rok 2013
197	186	142

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Z regionálneho hľadiska pozorujeme, že najvyšší počet platobne neschopných zamestnávateľov v roku 2011 bolo v Prešovskom kraji až 34 zamestnávateľov v konkurze. V roku 2011 bola aj nezamestnanosť v Prešovskom kraji 18,95%, čo predstavovalo najvyššiu v Slovenskej republike. V nasledujúcom roku už počet v Prešovskom kraji klesol o 7 zamestnávateľov, ale aj tak bol z celej Slovenskej republiky najvyšší. Nezamestnanosť v roku

2012 na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky dosahovala úroveň 20,86 %. Rok 2013 priniesol zmenu s najvyšším počtom zamestnávateľov, ktorí boli v platobnej neschopnosti, a najviac platobne neschopných zamestnávateľov bolo v Žilinskom kraji.

Tabuľka 2: Počet platobne neschopných zamestnávateľov podľa krajov SR

Kraj SR	Rok 2011	Rok 2012	Rok 2013
Bratislavský	21	19	16
Trnavský	17	16	15
Trenčiansky	19	20	17
Nitriansky	17	19	12
Žilinský	22	23	25
Banskobystrický	23	18	13
Prešovský	34	27	18
Košický	25	23	15
Neudaný	19	21	11
Spolu	197	186	142

Zdroj: Sociálna poisťovňa

2 GARANČNÉ POISTENIE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Zákon o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov vymedzuje povinné obdobie účasti na garančnom poistení zamestnávateľovi, čo znamená, že zamestnávateľ je povinný platiť platby garančného poistenia od doby kedy zamestnáva aspoň jedného zamestnanca a zaniká mu povinnosť, kedy už nezamestnáva ani jedného zamestnanca. Uvedené platí len na zamestnávateľa, ktorý je povinne garančne poistený.

Podľa zákona č. 7/2005 o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľom, na ktorého nemôže byť konkurz vyhlásený, sú:

- štátna rozpočtová organizácia,
- štátna príspevková organizácia,
- štátny fond,
- obec,
- vyšší územný celok,
- iná osoba, za ktorej všetky záväzky zodpovedá alebo ručí štát,
- Národná banka Slovenska,
- Fond ochrany vkladov,
- Garančný fond investícií.

Zamestnávateľ na garančné poistenie mesačne odvádza 0,25% z vymeriavacieho základu.

Tabuľka 3: Tvorba základného fondu garančného poistenia

Zdroje fondu	mil. €		
	Rok 2011	Rok 2012	Rok 2013
Tvorba zdrojov celkom	86,96	95,40	55,43
Príjmy z poistného	29,35	28,55	32,81
V tom:			
Zamestnávateľa	27,89	27,09	31,58
Dlžné poistné a sankcie	1,46	1,46	1,23
Ostatné príjmy	0,37	0,20	0,21
Príspevky na SDS zaplatené zamestnávateľom po uplynutí 60 dní	31,76	17,94	10,27
Tvorba v bežnom roku po presune príslušného % z poistného do správneho fondu	60,78	46,00	42,50
Prevod z minulých rokov	26,18	49,40	12,93

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Zamestnanec dostane výšku nároku dávky zníženého o poistné na jednotlivé druhy poistení a o preddavok na daň alebo na daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných pôžitkov. (Masárová a kol., 2011, s. 114)

Tabuľka 4: Kumulatívne výdavky na dávky garančného poistenia

Rok 2010	Rok 2011	Rok 2012	Rok 2013
8 577 898 €	6 888 369 €	6 673 347 €	4 861 641 €

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Žiadateľ si môže uplatniť dávku garančného poistenia najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovného pomeru predchádzajúcich platobnej neschopnosti zamestnávateľa. (Pongráczová in: Ošková, 2010, s. 108) Maximálna výška dávky garančného poistenia, na ktorú má zamestnanec nárok za obdobie od 1. júla 2014 do 30. júna 2015, je 2 472 €, čo predstavuje trojnásobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného za kalendárny rok 2013.

Dávka bude zamestnancovi vyplácaná po splnení zákonom stanovených podmienok

najneskôr do 60 dní od doručenia žiadosti o priznanie tejto dávky.

S účinnosťou od 1. januára 2014 dochádza k zmene, čo znamená, že zamestnávateľ nebude povinný za štatutárov s majetkovou účasťou platiť poisťné na garančné poistenie. Znamená to, že fyzická osoba v postavení zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu alebo v postavení člena družstva v pracovnom vzťahu k družstvu, t. j. osoba, ktorá je za iných okolností chránená garančným poistením, tak nebude mať nárok na dávku garančného poistenia, ak je súčasne v postavení štatutára s majetkovou účasťou presahujúcou 50%. (Kamenistá, 2013)

Z analýzy troch po sebe nasledujúcich rokov môžeme konštatovať, že je vyššie percento žien poberateľiek dávok garančného poistenia ako mužov.

Tabuľka 5: Počet poberateľov dávky garančného poistenia v triedení podľa pohlavia a kraja SR

Kraj	Rok 2011			Rok 2012			Rok 2013		
	Muž	Žena	Spolu	Muž	Žena	Spolu	Muž	Žena	Spolu
Bratislavský	118	90	208	137	145	282	167	111	278
Trnavský	154	108	262	169	171	340	94	211	305
Trenčiansky	416	253	669	733	189	922	396	555	951
Nitriansky	675	1 990	2 665	224	527	751	245	204	449
Žilinský	373	423	796	381	219	600	276	185	461
Banskobystrický	256	282	538	469	371	840	365	265	630
Prešovský	315	273	588	352	682	1 034	349	648	997
Košický	397	216	613	214	216	430	237	183	420
Neurčený	33	18	51	37	39	76	35	20	55
Spolu	2 737	3 653	6 390	2 716	2 559	5 275	2 164	2 382	4 546

Zdroj: vlastné spracovanie

3 GARANČNÉ POISTENIE VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE

Podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa sú chránení zamestnanci pracujúci v rámci Európskej únie pred platobnou neschopnosťou ich zamestnávateľov. Všeobecne k uplatňovaniu smernice ako formy európskeho právneho predpisu treba povedať, že na rozdiel od nariadenia, ktoré je priamo aplikovateľné bez potreby zásahu do vnútroštátnej legislatívy, je potrebné na aplikovateľnosť smernice prispôbiť vnútroštátnu legislatívu, t. j. nie je aplikovateľná priamo. Jednotlivé štáty majú teda povinnosť ju prebrať do svojho vnútroštátneho právneho poriadku. Legislatíva štátu môže byť priaznivejšia ako zakotvuje smernica, nemôže však byť pre občanov prísnejšia alebo zakotvovať nižší štandard ako by vyplývalo zo smernice. (Kamenistá, 2014)

Smernica však umožňuje vylúčenie z pôsobnosti niektorých zamestnancov a to napr. v Belgicku je poskytovaná ochrana zamestnancov pred platobnou insolventnosťou svojich

zamestnávateľov v určitom odvetví hospodárstva v ktorom pôsobí ich zamestnávateľ. Napr. v Taliansku, Malte, Španielsku, Grécku a Francúzsku rybárov a pomocníkov v domácnosti, ktorí sú zamestnaní fyzickou osobou. Smernica ale tiež zakazuje členským štátom stanoviť minimálnu dĺžku trvania pracovnoprávneho vzťahu ako podmienku vzniku nároku na dávku garančného poistenia.

Podľa výsledkov správy Európskej komisie, zo dňa 28. februára 2011, o vykonávaní a uplatňovaní určitých ustanovení smernice 2008/94/ES nie je úplne v súlade so smernicou v tomto ohľade maďarská a luxemburská legislatíva. V Luxembursku je napr. možné začať konkurzné konanie iba proti obchodnej spoločnosti alebo fyzickej osobe, ktorá sa považuje za obchodníka, a tým sú vlastne vylúčení z ochrany garančného poistenia a ochrany podľa tejto smernice zamestnanci pracujúcich pre iné právnické osoby a fyzické osoby. Nároky, ktoré je možné podľa smernice preplatiť dávkou garančného poistenia, sú definované ich charakterom, obdobím, za ktoré patria, ako i maximálnou sumou. (Kamenistá, 2014)

Smernica umožňuje jednotlivým štátom obmedziť obdobie, za ktoré má dávka garančného poistenia patriť. Obdobie, za ktoré bude poskytnutá náhrada nevyplatených nárokov, však musí byť najmenej v rozsahu posledných troch mesiacov pracovnoprávneho vzťahu. V prípade, ak je referenčné obdobie aspoň 18 mesiacov, postačuje podľa smernice poskytnúť náhradu nevyplatených nárokov za osem týždňov.

Z pohľadu určenia maximálnej výšky dávky garančného poistenia poskytovanej podľa jednotlivých legislatív smernica neuvádza nejakú konkrétnu hranicu, iba nepriamo stanovuje, že maximálna výška dávky nesmie byť nižšia ako je účel smernice. Rôzne štáty k stanoveniu maxima teda pristúpili rôzne.

Európska komisia hodnotí ochranu zamestnancov pôsobiacich v rámci Európy poskytovanú smernicou za dostatočnú, treba mať však na pamäti, že smernica poskytuje iba minimálny stupeň ochrany práv zamestnancov a jednotlivé štáty môžu poskytovať viac zo svojho sociálneho systému.

ZÁVER

Štát sa prostredníctvom uplatňovania zákona o sociálnom poistení, ktorého súčasťou je aj garančné poistenie snaží získavať finančné prostriedky, ktoré následne používa na uspokojenie nárokov zamestnanca, keď sa ich zamestnávateľ dostane do platobnej neschopnosti. Z našej analýzy nám vyplynul návrh na úpravu legislatívny na trestno-právnu subjektivitu zamestnávateľov, u ktorých by bola preukázaná zneužitelnosť garančného poistenia. Ďalej tu vzniká otázka výšky poistného, nakoľko výber poistného prekračuje výdavky na dávky garančného poistenia.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BOROVSÝ, J. : *Platobná neschopnosť - príčiny, súvislosti a riešenia*. Bratislava : INŠTITÚT PERSONÁLNEHO ROZVOJA, 2001, ISBN : 80-96854-66-6.
2. MASÁROVÁ, T. a kol.: *Sociálna politika – aplikačné praktikum*. Trenčín : FAKULTA SOCIÁLNO-EKONOMICKÝCH VZŤAHOV, 2011, ISBN: 978-80-8075-513-3.
3. PONGRÁCZOVÁ, E. : *Garančné poistenie*. In : Rievajová, E. a i. 2011. Sociálne zabezpečenie. Bratislava : EKONÓM, 2011, ISBN: 978-80-225-3190-0.
4. PONGRÁCZOVÁ, E. : *Garančné poistenie*. In : Ošková, S. a i. 2010. Sociálne zabezpečenie. Bratislava : EKONÓM, 2010, ISBN: 978-80-225-2958-7.
5. SIKA, P.: *Sociálne zabezpečenie II*. Trenčín : FSEV TnUAD, 2012, ISBN : 978-80-8075-559-1.

6. KAMENISTÁ, Z.: *Uspokojovanie nárokov z garančného poistenia*. [online], 2013. Dostupné na internete: <http://www.socpoist.sk/>
7. KAMENISTÁ, Z.: *Zmeny garančného poistenia*. [online], 2013. Dostupné na internete: <http://www.socpoist.sk/>
8. OŠKOVÁ, S. a i. 2010. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava : EKONÓM, 2010, ISBN: 978-80-225-2958-7.
9. RIEVAJOVÁ, Eva a kol.: *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2011. 291 s. ISBN 978-80-225-3190-0.
10. SOCIÁLNA POISŤOVŇA: *Dávka garančného poistenia* [online], 2013. Dostupné na internete: <http://www.socpoist.sk/davka-garancneho-poistenia/1359s>
11. SOCIÁLNA POISŤOVŇA: *Základné informácie o právach a povinnostiach voľne sa pohybujúcich osôb vyplývajúcich z nariadení EÚ* [online], 2014. Dostupné na internete: <http://www.socpoist.sk/zakladne-informacie-o-pravach-a-povinnostiach-volne-sa-pohybujucich-osob-vyplyvajucich-z-nariadeni-eu/1571s>
12. Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA / OV

Peter Sika, doc. Ing. PhD.

Ekonomická univerzita v Bratislave

Národohospodárska fakulta

Katedra sociálneho rozvoja a práce

peter.sika@euba.sk

PILIERE SYSTÉMU SOCIÁLNEHO POISTENIA V MAĎARSKU – POISTENIE V NEZAMESTNANOSTI¹

PILLARS OF SOCIAL INSURANCE SYSTEM IN HUNGARY - UNEMPLOYMENT INSURANCE

Eva Pongráczová

ABSTRACT

This paper focuses on the analysis of the structure of unemployment insurance as part of the social security system in Hungary, in relation to the current situation on the labor market. Negative effects of the global economic crisis were reflected in the Hungarian labor market, therefore they implement various mitigation measures. Employment services are gradually modernizing and conditions of unemployment insurance are adapting to the changing conditions. Thanks to that, the Hungarian economy managed to set a very slow but still positive trend in the unemployment rate, economic activity and employment.

KEYWORDS: social security system, unemployment insurance, public employment services, , pension benefits, retirement age, period of pension insurance, insurance relationship

ÚVOD

Medzi najvážnejšie problémy, s ktorými zápasí Maďarsko a ostatné krajiny V4, patrí nepriaznivá situácia na ich národnom trhu práce s akcentom na nezamestnanosť. Môžeme ju považovať jednak za dôsledok transformácie ekonomík na trhovú mechanizmus, keď po roku 1989 v Maďarsku zaniklo 1 milión pracovných miest, a za negatívny vplyv svetovej hospodárskej a finančnej krízy so zánikom 100 tisíc pracovných príležitostí.

Prvé nepriaznivé zmeny sa na maďarskom trhu práce začali realizovať na jeseň 2008, keď veľkí zamestnávateľia, ako napr. General Electric, Suzuki, Nokia, Nypro Hungaria, Audi, FoxCom a iní začali prepúšťať alebo dočasne pozastavili a znížili výrobu. V dôsledku toho sa dovtedy klesajúca tendencia nezamestnanosti zmenila a maďarské hospodárstvo v roku 2013 už dosiahlo mieru nezamestnanosti na úrovni 10,2 % (o 2,8 percentuálneho bodu vyššiu ako v roku 2007).

1 AKTUÁLNA SITUÁCIA NA MAĎARSKOM TRHU PRÁCE

Podľa údajov Centrálného štatistického úradu v prvom štvrtroku 2014 zamestnanosť

¹ Príspevok vznikol v rámci riešeného projektu VEGA č. 1/0112/13 „Etablovanie a perspektívy rozvoja konceptu sociálnej ekonomiky v kontexte prebiehajúcich sociálno-ekonomických zmien na Slovensku“

15 - 64ročných na maďarskom trhu práce dosiahla úroveň 60,90 %, čo zaostáva za priemerom EU-28 o 4,6 percentuálneho bodu a predstavuje 4 078,4 tisíc osôb. Je to o 360 tisíc viac ako v prvom štvrťroku 2010. Takmer 75 % rastu sa dosiahlo v poslednom roku, k čomu až polovičným podielom prispelo rozšírenie programu verejnoprospešného zamestnávania. V dôsledku svetovej hospodárskej krízy až do roku 2012 miera nezamestnanosti dosahovala nepriaznivú úroveň (10,9 %) a od roku 2013 sa situácia postupne začala zlepšovať. V prvom štvrťroku 2014 v maďarskom hospodárstve bolo 370 tisíc osôb bez práce, čo zodpovedá 8,3 %-nej miere nezamestnanosti. Priemerná dĺžka obdobia nezamestnanosti predstavuje 18,7 mesiaca, pričom podiel dlhodobo nezamestnaných je na úrovni 51,6 %. V prvom štvrťroku 2014 vo vekovej kategórii 15 - 64ročných najpočetnejšiu skupinu inaktívnych na trhu práce tvorili poberatelia dôchodkov zo systému sociálneho poistenia (887,4 tis. osôb) a študenti (722,4 tis.).

Tabuľka 1: Vybraté ukazovatele maďarského trhu práce

Rok	Zamestnaní (ZAM)	nezamestnaní (NEZ)	ekonomicky aktívni	ekonomicky neaktívni	z toho: pasívni NEZ	15–74- roční	miera ekonomickej aktivity	miera NEZ	miera ZAM
	počet obyvateľov v tis.						%		
1998	3 695,6	314,0	4 009,6	3 792,7	110,4	7 802,3	51,4	7,8	47,4
1999	3 809,3	285,3	4 094,6	3 693,1	110,0	7 787,7	52,6	7,0	48,9
2000	3 856,2	263,7	4 119,9	3 659,6	108,2	7 779,5	53,0	6,4	49,6
2001	3 868,3	234,1	4 102,4	3 670,0	109,3	7 772,4	52,8	5,7	49,8
2002	3 870,6	238,8	4 109,4	3 652,8	117,6	7 762,2	52,9	5,8	49,9
2003	3 921,9	244,5	4 166,4	3 578,5	99,9	7 744,9	53,8	5,9	50,6
2004	3 900,4	252,9	4 153,3	3 567,9	109,2	7 721,2	53,8	6,1	50,5
2005	3 901,5	303,9	4 205,4	3 517,1	110,7	7 722,5	54,5	7,2	50,5
2006	3 930,1	316,8	4 246,9	3 474,9	87,8	7 721,8	55,0	7,5	50,9
2007	3 926,2	311,9	4 238,1	3 481,3	84,3	7 719,4	54,9	7,4	50,9
2008	3 879,4	329,2	4 208,6	3 501,6	88,2	7 710,2	54,6	7,8	50,3
2009	3 781,9	420,7	4 202,6	3 487,1	106,3	7 689,7	54,7	10,0	49,2
2010	3 781,2	474,8	4 256,0	3 430,4	115,8	7 686,4	55,4	11,2	49,2
2011	3 811,9	467,9	4 279,8	3 395,9	130,5	7 675,7	55,8	10,9	49,7
2012	3 877,9	475,6	4 353,4	3 303,2	127,3	7 656,6	56,9	10,9	50,6
2013	3 938,4	448,9	4 387,4	3 243,3	126,8	7 630,7	57,5	10,2	51,6

Zdroj: Hungarian Central Statistical Office

Do rozšíreného programu verejnoprospešného zamestnávania, ktorý sa začal implementovať koncom novembra 2013, sa mesačne zapojilo približne 203 tisíc uchádzačov o zamestnanie. V rámci neho sa 100 tisíc nezamestnaných zúčastnilo vzdelávania zameraného na rozvoj základných kompetencií. Výška ich priemerného hrubého mesačného príjmu

dosiahla 77 821 HUF, čo predstavuje čistý príjem v sume 51 202 HUF a viac ako dvojnásobok dávky sociálnej pomoci.

Tabuľka 2: Registrovaná nezamestnanosť v období január 2013 – apríl 2014

obdobie	počet registrovaných nezamestnaných	z toho: absolventi	z toho: mladí do 25 rokov	z toho: dlhodobo nezamestnaní
január 2013	648451	73772	100121	178372
február 2013	676516	77451	105317	183381
marec 2013	620126	73924	98006	178079
apríl 2013	551990	65672	85503	173281
máj 2013	515074	59618	76947	168401
jún 2013	497001	60721	76739	164552
júl 2013	497183	66905	82188	163874
august 2013	491875	67503	81981	162060
september 2013	484089	68202	82161	159692
október 2013	488594	66716	81242	158358
november 2013	446310	59520	73202	141630
december 2013	414273	52297	65372	128026
január 2014	437153	53349	67854	127500
február 2014	443558	55541	70607	126747
marec 2014	431474	55270	69602	123225
apríl 2014	413739	52825	65879	119310

Zdroj: spracované podľa Main data of the National Employment Service. Budapest: apríl 2014. [online]. [cit. 2014-06-23]. Dostupné na: file:///C:/Users/eu/Downloads/afsz_havi_reszletes_adatok_201404.pdf

Registrovaná nezamestnanosť vykazuje tiež klesajúcu tendenciu, v apríli 2014 počet uchádzačov o zamestnanie v porovnaní s rovnakým obdobím predchádzajúceho roka klesol až o 138 251 a o viac ako 25 %. V prvom štvrtroku 2014 sa registrovaná nezamestnanosť znížila o 32,5 % oproti predchádzajúcemu kalendárnemu roku, a to vďaka novému programu verejnoprospešného zamestnávania. Vo väzbe na uvedené priaznivé výsledky poklesol aj počet poberateľov dávok sociálnej pomoci z 231 tisíc na 136 tisíc, ako aj poberateľov podpory na hľadanie zamestnania a podpory v pred dôchodkovom veku. Treba však poznamenať, že stalo sa to aj z dôvodu skrátenia podporného obdobia uvedenej dávky s účinnosťou od septembra 2011.

Podiel dlhodobo nezamestnaných sa znížil, v máji 2014 ich počet klesol takmer o tretinu v porovnaní s rovnakým obdobím predchádzajúceho roka. V evidencii je v súčasnosti (k 31.5.) registrovaných 62,4 tisíc absolventov (12,1%), 117,6 tisíc dlhodobo nezamestnaných (22,9%), 77,5 tisíc mladých do 25 rokov (15,1%) a 130,2 tisíc osôb nad 50 rokov (25,3%).

Minimálna mzda v národnom hospodárstve Maďarska sa od 1. januára 2014 zvýšila o 3,6 % na 101 500 HUF (335,20 EUR) a priemerný čistý mesačný príjem v prvom štvrtroku presiahla 150 tisíc HUF (495,40 EUR). Najlepšie priemerné hrubé mesačné zárobky sa vykazujú v sektore financií, poisťovníctva (487 tisíc HUF = 1 608,30 EUR), informácií a komunikácií

(467,9 tisíc HUF = 1 545,20 EUR) a najhoršie sa zarába v oblasti služieb zdravotníctva a sociálnych služieb (137,4 tisíc HUF = 453,80 EUR), hotelierstva, pohostinstva (153,5 tisíc HUF = 507,00 EUR) a poľnohospodárstva, lesníctva (164,8 tisíc HUF = 544,30 EUR).²

2 **PODPORA UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE**

Do systému sociálneho zabezpečenia prispieva každý zamestnávateľ, samostatne zárobkovo činné osoby, poľnohospodárski prvovýrobcovia a zamestnanci. Povinné odvody zamestnávateľa sa skladajú zo sociálnej dane vo výške 27% a odvodu na odbornú prípravu vo výške 1,5% zo základu dane. Zamestnanec odvádza vo výške 18,5 %, z toho 10% na dôchodkové poistenie, 7% na zdravotné poistenie a 1,5% na poistenie v nezamestnanosti.

Nezamestnaný občan musí byť zaevidovaný ako uchádzač o zamestnanie na národnom úrade práce (NÚP) a aktívne spolupracovať. Jeho povinnosťou je pravidelne navštíviť pobočku NÚP, prijať ponúknuté pracovné miesto, služby zamestnanosti, zúčastniť sa odbornej prípravy. Za vhodné zamestnanie sa považuje také, ktoré zohľadňuje zdravotný stav uchádzača, jeho očakávaná mzda je vyššia ako je suma príspevku na hľadanie práce, resp. minimálnej mzdy, dochádzka do zamestnania a späť netrvá dlhšie ako 3 hodiny a pracovný pomer vzniká na základe pracovnej zmluvy.

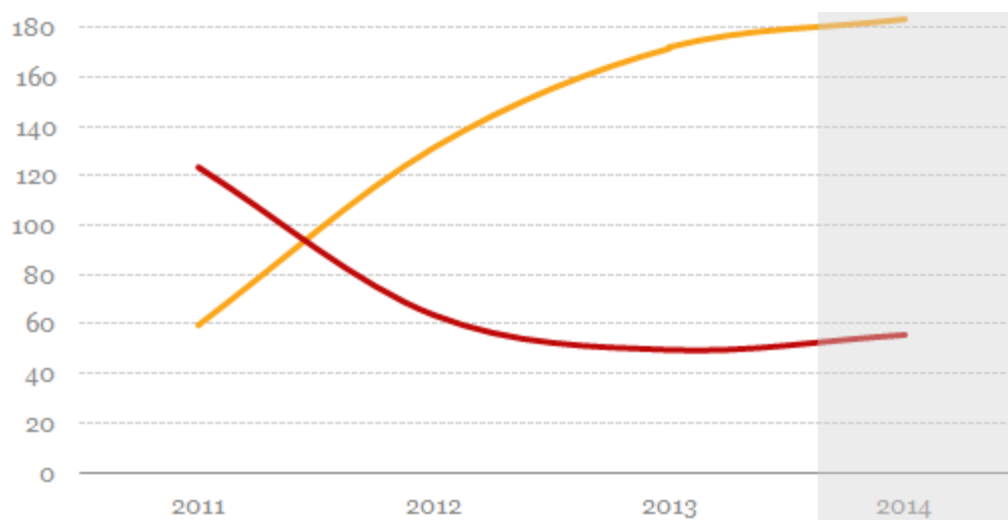
Príspevok na hľadanie zamestnania

Nezamestnaný má možnosť požiadať o príspevok na hľadanie zamestnania, pôvodná dávka „podpora v nezamestnanosti“ bola novým Zákonníkom práce v roku 2012 premenovaná. Samotný nový názov vypovedá o tom, že od nezamestnaných sa očakáva aktívny prístup v procese hľadania zamestnania.

O uvedenú dávku môže požiadať ten, kto v posledných 3 rokoch odpracoval minimálne 360 dní, t. j. tým získal potrebné obdobie poistenia v nezamestnanosti. Podporné obdobie je 90 dní. Výška dávky závisí od obdobia poistenia a vymeriavacieho základu za posledné 4 kalendárne štvrtroky pred stratou zamestnania. Ak nie je možné určiť VZ, do úvahy sa berie VZ vypočítaný ako 130% najnižšej povinnej mzdy (legkisebb kotelezo bér). Výška dávky sa určuje ako 60% VZ, avšak nesmie presiahnuť aktuálnu minimálnu mzdu (101 500,- HUF). Ak v priebehu podporného obdobia sa uchádzač o zamestnanie zamestná min. na 4 hodiny denne, môže požiadať o jednorazové vyplatenie dávky vo výške 80% dávky za zostávajúcu časť podporného obdobia.

² Sumy v HUF boli prepočítané oficiálnym kurzom ECB zo dňa 31. 5. 2014: 302,81 HUF za 1 EUR.

Graf 1: Výdavky na príspevok na hľadanie zamestnania (červeným) a na verejnoprospešné zamestnávanie (žltým)



Zdroj: PORTFOLIO: *Különös helyzet a magyar munkaerő-piacon*. [online]. [cit. 2014-06-23]. Dostupné na: http://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/kulonos_helyzet_a_magyar_munkaero-piacon.195483.html

Výdavky na programy verejnoprospešného zamestnávania rapídne rastú, avšak vývoj objemu finančných prostriedkov poskytnutých na príspevok na hľadanie zamestnania má klesajúcu tendenciu. V súčasnosti sa vynakladá trikrát viac financií na podporu verejnoprospešného zamestnávania ako na príspevok na hľadanie zamestnania.

Pomoc v nezamestnanosti

Pre osoby v pred dôchodkovom veku sa poskytuje tzv. pomoc v nezamestnanosti za nasledujúcich podmienok:

- maximálne obdobie do dovŕšenia dôchodkového veku je 5 rokov,
- poberanie dávky v nezamestnanosti aspoň 45 dní,
- nie je poberateľom dávky pred dosiahnutím dôchodkového veku, výsluhového dôchodku, rentu pre baletných umelcov a baníkov,
- prispieval do systému dôchodkového poistenia 20 rokov.

Výška pomoci v nezamestnanosti sa stanovuje na úroveň 40 % sumy aktuálnej minimálnej mzdy, maximálne 40 600,- HUF za mesiac. Osoba, ktorá má nárok na uvedenú podporu môže vykonávať zárobkovú činnosť len na základe dočasného pracovného povolenia.

Úhrada cestovných nákladov

Ak uchádzačovi o zamestnanie v procese hľadania vhodného pracovného miesta vzniknú cestovné výdavky na dopravu hromadnými dopravnými prostriedkami z miesta trvalého alebo prechodného pobytu, môže požiadať príslušný úrad práce o ich úhradu.

Verejné služby zamestnanosti

V rámci verejných služieb zamestnanosti sa poskytujú informácie o trhu práce a možnostiach zamestnanosti, poradenstvo v oblasti zamestnávania a sprostredkovanie zamestnania. Podpora zamestnanosti sa realizuje aj prostredníctvom nasledujúcich nástrojov:

- podpora odbornej prípravy: môžu ju využiť uchádzači o zamestnanie a iné zákonom vymedzené skupiny osôb (napr. poberatelia rodičovského príspevku),
- podpora na rozšírenie zamestnanosti: po dodržaní zákonom stanovených podmienok sa poskytuje zamestnávateľom, ktorí vytvoria pracovné miesto pre znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, vo výške 50% celkovej ceny práce (CCP) zamestnanca; v prípade osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou maximálne do výšky 60 % CCP.
- podpora na samostatne zárobkovú činnosť: slúži pre uchádzačov o zamestnanie na začatie alebo pridruženie k samostatne zárobkovej činnosti,
- podpora na tvorbu a udržanie pracovných miest: jej cieľom je tvorba nových alebo udržanie už existujúcich pracovných miest, odborná reštrukturalizácia a modernizácia pracovnej sily,
- podpora programov na trhu práce: finančná pomoc sa poskytuje Národným fondom zamestnanosti na realizáciu cieľov na lokálnych trhoch práce, najmä na podporu zamestnanosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

ZÁVER

Maďarsko sa v súčasnosti zaraďuje medzi krajiny s najväčším nárastom zamestnanosti za posledný rok. Uvedený priaznivý výsledok je však následkom rozšírenia programu verejnoprospešného zamestnávania, vďaka ktorému podiel osôb vykonávajúcich verejnoprospešné práce na celkovej zamestnanosti rapídne narástol.

Na druhej strane dopyt po práci, t. j. počet pracovných miest, ktoré nie sú štátom podporované, nie je na dostatočnej úrovni. Výdavky na verejnoprospešné zamestnávania majú rastúci trend, naopak na príspevok na hľadanie zamestnania sa poskytuje čoraz menej financií a kratšie obdobie.

Vyvvstáva otázka, či uvedená stratégia na dosiahnutie pozitívnych trendov na trhu práce bude dlhodobo účinná a efektívna.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. Hungarian Central Statistical Office
2. Main data of the National Employment Service. Budapest: apríl 2014. [online]. [cit. 2014-06-23]. Dostupné na: file:///C:/Users/eu/Downloads/afsz_havi_reszletes_adatok_201404.pdf
3. Nemzeti Munkaügyi Hivatal: *A negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés főbb eredményei. 2014. II. negyedév.* Budapest: 2014.
4. PORTFOLIO: Különös helyzet a magyar munkaerő-piacon. [online]. [cit. 2014-06-23]. Dostupné na: http://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/kulonos_helyzet_a_magyar_munkaero-piacon.195483.html

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Eva, Pongráczová, Ing. PhD.

Ekonomická univerzita v Bratislave

Dolnozemská cesta č. 1

852 35 Bratislava

eva.pongraczova@euba.sk

INŠTITÚCIE SLUŽIEB ZAMESTNANOSTI VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EÚ*

INSTITUTIONS OF EMPLOYMENT SERVICES IN SELECTED EU COUNTRIES

Michal Barta

ABSTRACT

Employment services as part of the public sector also became the target of reform efforts. Change in the perception of unemployment as a social problem marked a shift from the more passive employment policy forms to the more active way of addressing this major socio-economic problem. Shift towards more active not only to the institution of employment policy as well as clients. Employment services are a system of institutions and instruments of support and assistance to labor in seeking employment, changing jobs, filling of vacancies and application of active labor market measures. The need for a unified and efficient model of employment services institutions in the context of European labor markets is an ongoing challenge for the next period.

KEYWORDS: labor market, employment policy, employment services, institutions of employment services, EURES

ÚVOD

Služby zamestnanosti ako súčasť verejného sektoru, sa tiež stali v poslednom období cieľom reformných snáh. Vnímanie nezamestnanosti ako sociálneho problému znamenala posun politiky zamestnanosti od pasívnejších podôb k tým aktívnejším spôsobom riešenia tohto významného sociálno-ekonomického problému. Posun smeroval k väčšej aktivite nie len inštitúcii politiky zamestnanosti ale aj klientov.

Verejné služby zamestnanosti boli podobne ako iné oblasti verejného sektoru vystavené tlaku na zvýšenie svojej ekonomickej aktivity poskytovaných služieb. Najcharakteristickejším procesom tohto reformného ťaženia za vyššou ekonomickou efektivitou je zavádzanie

* Výstup je výsledkom riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0103/12 Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte spoločensko - ekonomických zmien

manažérskych postupov do práce inštitúcii politiky zamestnanosti, konkrétne na úradoch práce. Táto nová paradigma v riadení verejných inštitúcii sa nazýva “New Public Management“, ktorý sa mal stať náhradou, toľko kritizovaného byrokratického aparátu, ktorý bol identifikovaný ako jedna z príčin nízkej efektívnosti verejných služieb.

1. INŠTITÚCIE SLUŽIEB ZAMESTNANOSTI V SR

Úrady práce vznikli na základe zákona SNR č. 444 z 29. októbra 1990 o zriadení úradov práce. Spočiatku ich riadil odbor úradov práce na ministerstve práce. Úrady práce vo forme v akej ich poznáme dnes, museli od svojho vzniku prejsť mnohými legislatívnymi zmenami a úpravami. Svojim vývojom prešli i služby, ktoré poskytujú.

1.1. Vývoj inštitúcií služieb zamestnanosti v SR

Úrady práce vznikli z odborov pracovných síl, ktoré počas socializmu pôsobili na okresných úradoch. Úrad práce hlavného mesta Bratislava a Úrad práce Košice sa vytvoril z odborov pracovných síl na krajských úradoch. Na Slovensku bolo pôvodne 38 úradov práce, dnes ich je 46 a ich služby sa od pôvodnej evidencie nezamestnaných a vyplávanie dávky v nezamestnanosti významne rozšírili. Na každom úrade v súčasnosti pôsobia agenti pre voľné pracovné miesta, ktorých úlohou je komunikovať so zamestnávateľmi. Prostredníctvom nich zamestnávatelia nahlásujú úradom práce voľné pracovné miesta, agenti zamestnávateľom pomáhajú s výberom uchádzačov z evidencie vhodných pre ponúkané pracovné miesto a pomáhajú pri organizovaní výberového konania. Zamestnávatelia môžu požiadať úrad tiež o niektorý z príspevkov aktívnej politiky trhu práce poskytovaný zamestnávateľom (napr. príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní).

Politika zamestnanosti sa snaží pružne reagovať na potreby na trhu práce rôznymi opatreniami, akými sú rekvalifikácia a ďalšie vzdelávanie pre trh práce, podpora vzniku nových pracovných miest, podpora zamestnávania znevýhodnených uchádzačov na trhu práce, podpora samozamestnávania a mnohé iné (Rievajová, 2012, s. 35). Popri štátnom sektore sa v tejto oblasti angažuje i sektor neštátny (súkromný). Vznikajú súkromné agentúry na podporu zamestnanosti, ktoré ponúkajú služby zamestnanosti. V niektorých oblastiach efektívnejšie a pružnejšie reagujú na situáciu na trhu práce, preto je ich miesto v inštitucionálnom zabezpečení služieb zamestnanosti opodstatnené.

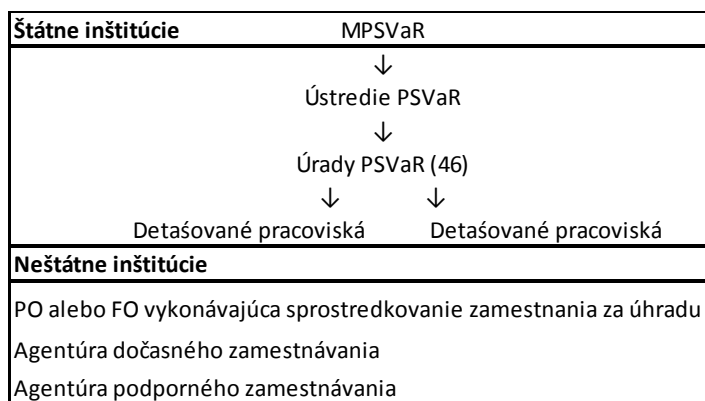
Na území Slovenskej republiky poskytujú služby zamestnanosti tieto štátne organizácie:

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov môžu služby zamestnanosti poskytovať aj tieto neštátne subjekty:

- Právnická alebo fyzická osoba vykonávajúca sprostredkovanie zamestnania za úhradu. Sprostredkovanie zamestnania za úhradu môže vykonávať právnická osoba alebo fyzická osoba, ak má na túto činnosť oprávnenie vydané podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.
- Agentúra dočasného zamestnávania je právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa § 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- Agentúra podporovaného zamestnávania je právnická alebo fyzická osoba, ktorá poskytuje služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov (Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti).

SCHÉMA 1 Inštitúcie služieb zamestnanosti v SR



Prameň: MPSVaR SR, Vlastné spracovanie

Víziou je, aby sa úrady práce viac venovali ohrozenej skupine nezamestnaných - mladým ľuďom. Na úradoch práce by mali vzniknúť tímy ľudí, ktorí by pomáhali absolventom získať potrebné pracovné zručnosti. Potrebujeme tiež vysoko kvalifikované kariérne poradenstvo vykonávané expertmi s hlbokou znalosťou trhu práce a prognóz jeho vývoja. Takéto kariérne poradenstvo musí vzniknúť v spolupráci rezortov práce, školstva, hospodárstva a tiež zamestnávateľov. Táto spolupráca už prebieha v rámci projektu Národná sústava povolání. Ten vznikol práve kvôli tomu, aby mali zamestnávateľa, školy, samospráva a štát spoločnú platformu, kde povedia, aké sú potreby trhu práce a ako ich majú školy reflektovať.

2. INŠTITÚCIE SLUŽIB ZAMESTANOSTI V ČR

Ministerstvo práce a sociálnych vecí ČR riadi 77 úradov práce. Pre lepšiu dostupnosť služieb občanom zriadili úrady práce pobočky a stále detašované pracoviská.

SCHÉMA 2 Inštitúcie služieb zamestnanosti v ČR



Prameň: MPaSV ČR, Vlastné spracovanie

2.1. Vývoj inštitúcií služieb zamestnanosti v ČR

Úrady práce a sprostredkovateľne práce v Českej republike majú bohatú históriu siahajúcu až do doby Rakúsko - uhorskej monarchie . Napríklad živnostenské spoločenstvá mali v rámci svojich cieľov a úloh realizovať vhodné opatrenia na sprostredkovanie práce pre svojich členov a príslušníkov. Sprostredkovateľne boli upravené živnostenským zákonom z 20. decembra 1859, ktorý platil aj po vzniku Československa v r. 1918. Zákon č 57 z 29. marca 1903, ktorý bol platný pre České kráľovstvo upravoval sprostredkovanie práce.

Všeobecné zásady pre sprostredkovanie práce stanovoval zemský výbor, ktorý prostredníctvom štátnych orgánov tzv krajských inšpektorátov, vykonával dohľad .V medzivojnovom období existovali Úrady ochrany práce, ktorých súčasťou bol aj dohľad nad bezpečnosťou práce. Po vojne bol právnou normou všeobecnej povahy prijatý dekrét prezidenta republiky z 1.októbra 1945 č 88 / 1945 Zb. o všeobecnej pracovnej povinnosti, ktorý bol v platnosti formálne až do konca roku 1965. Ustanovenia I. časti tohto dekrétu umožňovali okresným úradom ochrany práce prideliť výkon prác, ktorých neodkladné prevedenie vyžadovali dôležité verejné záujmy, práceschopného muža vo veku od 16 do 55 rokov a ženy vo veku od 18 do 45 rokov, pokiaľ niektoré kategórie osôb neboli pre pracovné povinnosti vyňaté už samotným dekrétom..Zákonom č 70 / 1958 Zb. o úlohách podnikov a národných výborov na úseku starostlivosti o pracovnú silu bola zrušená I. časť dekrétu č 88 / 1945 Zb. a taktiež týmto zákonom prešla činnosť okresných úradov práce na národné výbory a ich útvary.

V období tzv. "budovania socializmu" sa činnosť útvarov pracovných síl sústreďovala najmä na otázky nábora pracovných síl do vybraných odvetví národného hospodárstva a do vybraných podnikov, ako aj do oblastí s nedostatkom pracovných síl. Prostredníctvom útvarov pracovných síl prebiehalo tiež zapájanie ťažko umiestniteľných skupín občanov do pracovného procesu predovšetkým zdravotne postihnutých občanov, a za spolupráce so sociálnymi kurátormi aj spoločensky neprispôsobených občanov.

V závere roka 1989 došlo k zásadným politickým zmenám, na ktoré bezprostredne nadviazali zmeny v ekonomickej oblasti. Po obnovení činnosti Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej republiky bol pripravený návrh zákona na zriadenie úradov práce. Na jeho základe bolo prijaté zákonné opatrenie predsedníctva Slovenskej národnej rady z 20. júla 1990 č. 306 o zriadení úradov práce. Dňa 1. augusta 1990 bola ustanovená Správa služieb zamestnanosti ako súčasť Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej republiky. Bola poverená vybudovaním siete úradov práce a ich riadením. Legislatívny proces ustanovenia služieb zamestnanosti bol dovŕšený prijatím zákona Federálneho zhromaždenia Českej a slovenskej Federatívnej Republiky č. 1 zo 4. decembra 1990 Zb. o zamestnanosti a zákona Slovenskej národnej rady č. 9 z 19. decembra 1990 Zb. o zamestnanosti a pôsobnosť orgánov Slovenskej republiky na úseku zamestnanosti (MPaSV ČR, 2014)

3. INŠTITÚCIE SLUŽIB ZAMESTNANOSTI V NEMECKU

Počiatky reformy politiky zamestnanosti spadajú do roku 2002, kedy tzv. Hartzova komisia (Komisia pre modernizáciu služieb zamestnanosti) vypracovala návrh odporúčania. Zmeny v oblasti zamestnanosti odštartovali zavedením novej riadiacej štruktúry Federálneho úradu práce v marci 2002 a pokračovali prijatím balíka zákonov známych ako Hartzove zákony (celkom 4) a nadväzujúcich legislatívnych noriem. Zákony o moderných službách trhu práce I a II, ktoré vstúpili do platnosti v roku 2003 boli doplnené v roku 2004 zákonom o moderných službách zamestnanosti III a všetky tri predstavovali legislatívny základ pre reformu siete úradov práce.

3.1. Inštitucionálna reforma služieb zamestnanosti v Nemecku

Základom reformy nemeckých verejných služieb zamestnanosti je snaha o vytvorenie moderných, na klienta orientovaných služieb zamestnanosti. To je reflektované aj v premenovaní centrálnej inštitúcie na Federálnu agentúru práce (Bundesagentur für Arbeit, miesto doterajšieho Bundesamt für Arbeit) a regionálnych úradov (Regionaldirektionen) na agentúry práce (Agenturen für Arbeit).

Nová organizačná štruktúra má pomôcť sústrediť sa na sprostredkovanie zamestnania, ktoré predstavuje hlavnú náplň činnosti týchto agentúr. V priebehu roka 2005 vznikli vo všetkých agentúrach (úradoch) práce tzv zákaznicke centrá, ktorých cieľom je riadiť a usmerňovať tok uchádzačov o zamestnanie a zvládnuť väčšinu administratívnych úkonov. Požiadavky, s ktorými prichádzajú do úradu práce uchádzačovi o zamestnanie sú objasnené v zákazníckom centre, kde sú zároveň zaznamenané ich osobné dáta. Klienti - uchádzači o zamestnanie majú rad možnosti, ako kontaktovať úrad práce:

- telefonicky
- prostredníctvom internetu
- osobne

Informácie o nárokoch na dávky alebo zmeny adries klientov, prípadne čísla bankových účtov sú poskytované výhradne telefonicky. Ak je nutná osobná konzultácia, počítačový systém určí klientom schôdzku v určitom časovom intervale. Veľká pozornosť je venovaná aj klientom zo strany zamestnávateľov. Pracovníci úradov práce majú pre kontakt so zamestnávateľmi vyhradený dostatok času a sú na to špeciálne školení. Pracovník musí mať špecifické znalosti o trhu práce a danom odbore. Zároveň je zabezpečené, aby títo pracovníci mohli byť kedykoľvek kontaktovaní zamestnávateľmi. K zásadným zmenám došlo aj na centrálnej úrovni . Počet zamestnancov Federálnej agentúry práce sa ku koncu roka 2005 znížil z 1 100 na súčasných 400. Približne 500 pracovných miest bolo presunutých do nových špecializovaných agentúr. Federálna agentúra práce sa venuje strategickým a kontrolným úlohám, operatíva bola presunutá na regionálne direktória (MPaSV ČR, 2007).

4. EURES

Poslaním portálu EURES je poskytovať informácie, poradenstvo a služby súvisiace s náborom pracovníkov a ich umiestnením na pracovnom trhu tak, aby to bolo prospešné pre pracovníkov a zamestnávateľov a zároveň aj pre občanov, ktorí chcú využiť princíp slobodného pohybu osôb.

EURES má sieť poradcov, v ktorej pôsobí viac ako 850 poradcov v rámci Európy formou dennodenného kontaktu so záujemcami o zamestnanie a so zamestnávateľmi.

Portál zohráva dôležitú úlohu v európskych cezhraničných regiónoch a pomáha riešiť rôzne problémy súvisiace s dochádzaním do zamestnania za hranice (EURES, 2014).

4.1. História portálu EURES

EURES bol založený v roku 1993 ako sieť pre spoluprácu medzi Európskou komisiou a verejnými servismi pre sprostredkovanie práce členských štátov EHP (členské štáty EÚ, Nórsko, Island a Lichtenštajnsko) a ďalšími partnerskými organizáciami. Na spolupráci s EURES sa podieľa aj Švajčiarsko. Spoločné zdroje členov EURES a jeho partnerských organizácií sú dobrým základom siete EURES s cieľom ponúkať vysoko kvalitné služby pre zamestnancov a zamestnávateľov.

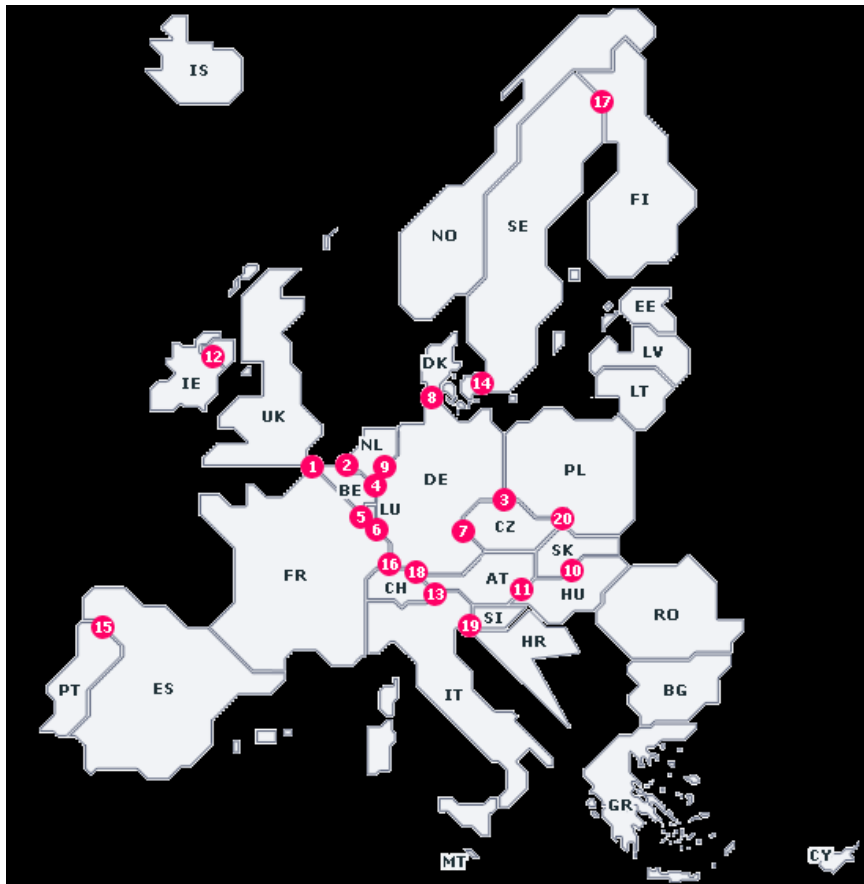
4.2. Inštitúcie služieb zamestnanosti siete EURES

Verejné servisy na sprostredkovanie prác (VSSP), ktoré pôsobia v Európskej únii a v Európskom hospodárskom priestore poskytujú služby prostredníctvom siete viac ako 5000 miestnych úradov práce, ktoré zamestnávajú viac ako 100 000 zamestnancov. Tí ponúkajú svoje služby záujemcom o prácu a zamestnávateľom.

Aj napriek tomu, že VSSP majú v každej krajine odlišnú štruktúru, spoločne spĺňajú základnú úlohu, ktorou je prispievať k rovnomernému vyváženiu medzi ponukami práce a záujmom o prácu prostredníctvom poskytovania informačných servisov, servisov pre umiestnenie a servisov aktívnej podpory.

V súčasnosti existuje 19 cezhraničných partnerstiev EURES, ktoré sú geograficky rozmiestnené v celej sieti a ktoré pôsobia v 13 krajinách. S cieľom informovať a koordinovať v oblasti mobility pracovných síl v pohraničných regiónoch približujú tieto partnerstvá verejné servisy na sprostredkovanie práce a servisy pre odborné vzdelávanie, zamestnávateľov a odborové organizácie, miestne orgány a inštitúcie, ktoré sa zaoberajú problémami spojenými so zamestnávaním a s odborným vzdelávaním (EURES, 2014).

OBRÁZOK 1 Mapa zahraničných regiónov EURES



Prameň: EURES

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. EuresChannel (BE-FR-UK) | 10. Pannonia (HU – AT) |
| 2. Scheldemonde (BE-NL) | 11. Northern Ireland/Ireland (IE-UK) |
| 3. EURES-TriRegio (CZ-DE-PL) | 12. TransTirolia (IT-AT-CH) |
| 4. EURES Meuse-Rhine (BE-DE-NL) | 13. ØRESUND (DK-SV) |
| 5. P.E.D. (BE-FR-LUX) | 14. Galicia/Região Norte (ES-PT) |
| 6. Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz
(DE-FR-LUX) | 15. Oberrhein (FR-DE-CH) |
| 7. Bayern - Tschechien (DE-CZ) | 16. Tornedalen (SV-SF) |
| 8. EUREGIO Rhein-Waal (DE-NL) | 17. Bodensee (DE-AT-CH-LI) |
| 9. Danubius (SK-HU) | 18. Euradria (IT-SI) |
| | 19. BESKYDY (CZ-PL-SK) |

ZÁVER

Súčasný systém poskytovateľov služieb zamestnanosti je v členských štátoch EÚ značne diferencovaný. Na Slovensku je okrem štátnych inštitúcií výrazné zastúpenie súkromných poskytovateľov a to vďaka komplexnej reforme služieb zamestnanosti z roku 2004. Naopak v Českej republike stále prevláda štátne inštitucionálne zabezpečovanie služieb zamestnanosti, ktoré je pozostatkom spoločného československého štátu. Najmodernejší prístup z porovnávaných krajín prináša Nemecko, ktoré zreformovalo najvýraznejšie inštitút poskytovania verejných služieb zamestnanosti a to najmä v prístupe ku klientovi. V tejto súvislosti sa dá konštatovať, že v rámci porovnávaných krajín sa v Nemecku reálne uplatňuje nová paradigma zefektívňovania verejných služieb “New Public Mmanagement”.

Cezhraničné partnerstvá EURES sú užitočným kontaktným bodom pre regionálne a štátne správy v oblasti práce a pre sociálnych partnerov. Sú dôležitým nástrojom na monitorovanie cezhraničných pracovných oblastí, ktoré predstavujú kľúčový prvok v rozvoji európskeho pracovného trhu.

LITERATÚRA

1. EURES, 2014. *The european job mobility portál*. 2014, [online]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=sk>
2. RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2012. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: vydavateľstvo Ekonóm, 2012, ISBN 978-80-225-3544-1

3. RIEVAJOVÁ, E., PONGRÁCZOVÁ, E. 2012. *Sociálna ekonomika ako nástroj riešenia nezamestnanosti v Slovenskej republike*. Nová ekonomika č. 1/2012. ISSN 1336-1732
4. MPaSV ČR, 2007. *Reforma politiky zamestnanosti v Nemecku*. 2007, Dostupné na internete: <http://www.mpsv.cz/cs/4148>
5. ÚPSVaR SR, 2014. *Služby zamestnanosti*. 2014, [online]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti.html?page_id=213

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Michal Barta, Ing.

Národohospodárska fakulta

Ekonomická univerzita v
Bratislave

Dolnozemska cesta 1 Bratislava

Slovenská republika
E-mail: michal.barta@gmail.com

TEORETICKÉ PRÍSTUPY K VYMEDZENIU KONKURENČNÝCH BARIÉR¹

THEORETICAL APPROACHES TO THE DEFINITION OF COMPETITIVE BARRIERS

Mária Tokárová

ABSTRACT

Competition is an essential element of the economic system. Competition is a vital dimension of other sectoral policies, which form part of economic policy. Competition policy must fully respect the rules of the competition. All businesses, after removal of formal and informal barriers, should have the same market conditions. Competitive barriers are gaining importance even today in terms of ensuring of this conditions.

KEYWORDS: competition, competitive barriers, competitive markets, effective competition, consumer effect

ÚVOD

Súťažná politika ako integrálna súčasť hospodárskej politiky vychádza zo svojich dôležitých cieľov, ktorými sú najmä podpora trhových princípov uvoľňujúcich bariéry vstupu a výstupu na trh a z trhu a záruka rovnakých podmienok pre všetkých účastníkov trhu. Ide o dodržiavanie princípov hospodárskej súťaže, v rámci ktorých všetci, ktorí pôsobia na trhu, t. j. štát, súkromný sektor, ako aj spotrebitelia musia prijímať svoje rozhodnutia v duchu uvedených princípov. Tak má dochádzať k rozvoju kultúry súťaže, k vstúpeniu súťažných princípov do povedomia všetkých „hráčov“ na trhu. Z tohto aspektu je dôležitá voľná a spravodlivá súťaž, teda taká, ktorá nebude pre žiaden subjekt vytvárať bariéry vstupu, resp. výstupu na trhu, do odvetvia, resp. z trhu a z odvetvia.

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

V rámci rôznych teórií, prístupov, je cieľom príspevku poukázať práve na význam konkurenčných bariér, ktoré v súťažnej politike zohrávajú dôležitú úlohu tak z teoretického, ako aj z praktického hľadiska.

1 ZÁKLADNÉ VÝCHODISKÁ PROBLEMATIKY

Problematika konkurenčných bariér je úzko spojená s existujúcimi koncepciami hospodárskej súťaže.

Pod koncepciou hospodárskej súťaže možno chápať v úzkom slova zmysle systém cieľov politiky hospodárskej súťaže a z toho vyplývajúce vzájomné väzby medzi trhovými štruktúrami, trhovým správaním sa a trhovými výsledkami, ktoré charakterizujú určitú odporúčanú situáciu. V širšom slova zmysle koncepcia politiky hospodárskej súťaže predstavuje skupinu nástrojov zodpovedajúcich cieľom a žiaduce rozdelenie rozhodovacích oprávnení na rôznych nositeľov politiky hospodárskej súťaže. Širšie poňatie je obsahovo identické s teoretickou politikou hospodárskej súťaže. Ide teda o určenie cieľov politiky hospodárskej súťaže a nástrojov, ktorými môžeme tieto ciele dosiahnuť.

Z ekonomických teórií sa odvíjali v podstate dve základné koncepcie hospodárskej súťaže, a to:

- a) koncepcia slobodnej súťaže, ktorá vychádzala z ekonomických teórií freiburskej školy 30. rokov 20. storočia. Predstavuje neoliberalný smer v ekonómii, vyzdvihuje voľnú konkurenciu a trhový mechanizmus, konkurenciu a monopol chápe ako dva javy, ktoré sa vylučujú. Táto koncepcia presadzuje nielen takmer absolútny zákaz monopolov a kartelov, ale aj preventívnu kontrolu koncentrácie;
- b) koncepcia efektívnej súťaže, ktorá vychádza z ekonomických teórií nedokonalkej súťaže a kontestabilných trhov a predpokladá, že cieľom politiky ochrany súťaže nie je samoučelná ochrana konkurencie, ale zabezpečenie rozvoja ekonomiky, čo sa v konečnom dôsledku pozitívne prejaví zväčšením prospechu pre spotrebiteľov.

Kontestabilný trh charakterizujú tieto podmienky:

- vstup na trh je voľný, neexistujú bariéry vstupu na trh, potenciálnymi bariérami vstupu na trh môžu byť vysoké prvotné investičné náklady, úspora nákladov z rozsahu, prístup k zdrojom, distribučnej sieti, regulačné bariéry, prípadne ochrana intelektuálneho vlastníctva v podobe patentov a licencií,

- výstup z trhu je voľný a nie je spojený s mimoriadnymi nákladmi.

Kontestabilný trh je teda trh, na ktorom existujú priaznivé podmienky pre konkurenciu a dôraz sa kladie na možnosti potenciálnej konkurencie a na existenciu a neexistenciu bariér vstupu na trh (teda nie na štruktúru trhu).

1.1 Prístupy ku konkurenčným bariéram – J. Bain

Problém a otázky konkurenčných bariér sa v ekonomickej teórii začali skúmať až po druhej svetovej vojne. Základom bolo zistiť rozdiely medzi návratnosťou kapitálu v niektorých odvetviach, a naopak, blokovaním vstupu do iných odvetví.

Významným priekopníkom v tejto oblasti je J. Bain. V článku „Oligopoly and entry prevention“, publikovanom v *American Economic Review* už v roku 1949, J. Bain prvýkrát formuloval základy svojej teórie limitnej ceny, a to už pred vydaním svojho hlavného monumentálneho diela „Bariéry novej konkurencie.“ [2]. Zámerom tohto článku bolo vysvetliť, prečo firmy dlhodobo udržiavajú ceny na takej úrovni dopytu, pri ktorej je elasticita nižšia ako 1, t. j. nestanovujú cenu, ktorá by maximalizovala ich príjem. Jeho záverom bolo, že tradičná teória nie je schopná objasniť tento empirický fakt preto, lebo v rozhodovaní o cenách opomína dôležitý faktor, a to hrozbu potenciálneho vstupu do odvetvia. Tradičná teória sa sústreďovala iba na skutočný vstup (ex post), ktorý vyúsťuje do dlhodobej rovnováhy firmy a odvetvia (kde $P = LAC$). Cena, argumentoval J. Bain, však v dlhom období neklesá na úroveň LAC, pretože existujú bariéry vstupu, pričom cena sa zároveň nestanovuje na úrovni zlučiteľnej s maximalizáciou zisku, a to v dôsledku hrozby potenciálneho vstupu. V skutočnosti teda cena sa stanovuje na úrovni vyššej ako LAC (= cena pri dokonalej konkurencii) a nižšej ako monopolná cena (cena, pri ktorej $MC = MR$, a teda krátkodobé zisky sú maximalizované). Takéto správanie sa možno vysvetliť na základe prijatia predpokladu, že existujúce etablované firmy nestanovujú monopolnú cenu, ale tzv. limitnú cenu, t. j. najvyššiu cenu, o ktorej sa etablované firmy domnievajú, že ju môžu stanoviť bez toho, že by vyvolali vstup do odvetvia.

J. Bain ďalej v tomto článku rozvíja dva typy modelov stanovovania cien na oligopolných trhoch, a to jednak pre prípad, že nejedná sa o tajnú dohodu s novým vstupujúcim

do odvetvia, a ďalej pre prípad, že takáto dohoda existuje. Vo svojom hlavnom diele „Bariéry novej konkurencie“ (1956) mal J. Bain ambície vysvetliť, prečo je cena stanovovaná nad úroveň konkurenčnej ceny, t. j. nad úroveň rovnú dlhodobým priemerným nákladom. Domnieval sa, že limitná cena je vyššia než konkurenčná cena v dôsledku existencie bariér vstupu. J. Bain zaviedol pojem podmienka vstupu, ktorú definoval ako hranicu, po ktorú môžu etablované firmy trvale zvyšovať svoju cenu nad úroveň konkurenčnej ceny bez toho, že by priťahovali vstup do odvetvia (na trh). Symbolicky môžeme zapísať:

$$E = (P_L - P_c) / P_c,$$

kde

E - podmienka vstupu

P_L - limitná cena

P_c - konkurenčná cena, t. j. cena pri dokonalej konkurencii v dlhom období rovná dlhodobým priemerným nákladom.

Riešením pre P_L dostávame:

$$P_L = P_c (1 + E).$$

Teda podmienkou vstupu E je fakticky prémia plynúca pre etablované firmy v nejakom odvetví z toho, že stanovujú cenu P_L vyššiu než je dokonalá konkurenčná cena P_c bez toho, že by priťahovali vstup nových firiem do odvetvia.

Časové obdobie, ktoré je zahrnuté v uvedenej definícii podmienky vstupu, je „dostatočne dlhé na to, aby obsiahlo typickú paletu meniacich sa podmienok dopytu, cien faktorov a pod. Normálne sa môže uvažovať o období 5 – 10 rokov.“ [2, s. 7].

Za najdôležitejšiu, zmysluplne analyzovateľnú bariéru vstupu J. Bain považuje predovšetkým bariéru diferenciácie produktu. Na základe svojej štatisticko-ekonomickej analýzy 20-tich odvetví spracovateľského priemyslu zistil, že táto bariéra je dôležitejšia pre moderný diferencovaný oligopol, ktorý produkuje značkové spotrebné tovary (napr. automobily, cigarety, liehoviny, písacie stroje, plniace perá), než pre tie odvetvia, ktoré produkujú značkové výrobné prostriedky (všeobecne strojárstvo). Stredne významné bariéry vstupu preferenčného charakteru zistil potom v odvetviach výroby pneumatík, mydla, kovových kontajnerov, konzervovaného ovocia, drahej obuvi a spracovania ropy. Tieto zistenia nie sú prekvapujúce, ak vezmeme do úvahy skutočnosť, že J. Bain skúmal predovšetkým bariéry vstupu úplne nových firiem. Avšak dôležitosť tejto preferenčnej bariéry sa začne relativizuje, ak sa prijme predpoklad typického vstupujúceho, ktorým je väčšinou firma už etablovaná v nejakom inom odvetví, a ktorá si už vytvorila istú značku a goodwill. Navyše, diferenciácia produktu pôsobí aj v opačnom smere: povzbudzuje vstup, pravda, ak uvažujeme v realite moderného priemyslu, kde je inovácia produktu jednou z hlavných zbraní v hospodárskej súťaži.

Ďalšími bariérami vstupu sú pre J. Baina predovšetkým:

- absolútna nákladová výhoda, vyplývajúca z kvalifikácie riadiaceho personálu a manažmentu,
- vlastníctvo patentov a špecifického know-how u etablovaných firiem,
- kontrola, resp. nedostihnutelné zracionalizované vzťahy pri dodávkach kľúčových výrobných vstupov, resp. surovín; sem patria aj nižšie ceny surovín u veľkých etablovaných firiem v dôsledku nákupov s rabatom,
- nižšie náklady na kapitál pre etablované firmy,
- nižšie náklady v dôsledku vertikálnej integrácie výrobných procesov etablovaných firiem,
- bariéry počiatočných požiadaviek na kapitál, t. j. rozsah zapustených (sunk) nákladov na investície,
- existencia reálnych a peňažných úspor z rozsahu u etablovaných firiem.

Bainov prístup k teórii firmy a konkurencie je významy napriek tomu, že jeho empirické zistenia majú vážne ohraničenia v dôsledku jeho úzkeho vymedzenia pojmu vstupu. Sústreďuje sa len na vstup nových firiem, a odhliada od možností krížového vstupu, fúzií, vertikálnej integrácie a rozširovania kapacít existujúcich firiem. Napokon J. Bain si

nevšimol, že diferenciácia produktu a úspory z rozsahu môžu za určitých podmienok zvyšovať pravdepodobnosť vstupu. Jeho teória tvorby cien je v zásade založená na existencii tajných dohôd. Cenu stanovuje firma s najnižšími základmi a menej efektívne firmy nasledujú tohto cenového vodcu, ktorý však nestanovuje cenu tak, aby maximalizoval svoj krátkodobý zisk (ako to požaduje tradičná teória cenového vodcovstva), ale sa usiluje skôr o takú úroveň ceny, ktorá by zabránila vstupu nových firiem do odvetvia (na trh). Zmyslom tejto politiky je, že zabraňovaním vstupu sa maximalizujú dlhodobé zisky už etablovaných firiem.

Podľa J. Baina výhoda v nákladoch, diferenciácia produktov, masívna reklama, úspory nákladov z rozsahu, predstavujú bariéry, pretože umožňujú už etablovaným firmám zvyšovať ich ceny nad úroveň, ktorú by dosiahli v súťažných podmienkach bez toho, aby urobili vstup atraktívnym. Cenové teórie uvádzajú, že vstup sa uskutoční iba vtedy, ak potenciálny konkurent očakáva ceny minimálne rovnajúce sa jeho nákladom. Cenové očakávania sú ovplyvnené existujúcou vysokou úrovňou cien, ale aj správaním sa už etablovaných firiem. J. Bain dodáva, že očakávania sú determinované vysokou ziskovosťou sektora, a to vo vzťahu k bariéram vstupu. Výskumy zdôrazňujú, že strategické správanie sa etablovaných firiem môže mať tiež vplyv na očakávania potenciálnej konkurencie.

Etablované firmy môžu voči potenciálnym konkurentom zvoliť viaceré stratégie:

- a) blokový vstup, ak firmy už operujúce na trhu môžu ignorovať obavu zo vstupu konkurentov na trh,
- b) limitovaný vstup, ak etablované firmy zmenia ich správanie sa v dôsledku hrozby vstupu nových konkurentov,
- c) prispôbenie sa vstupu, ak sa prispôbia vstupu nových konkurentov. [11, s. 7].

1.2 Ďalšie teoretické prístupy – P. Sylos-Labini, J. N. Bhagwati, B. P. Pashigian a ďalší autori

Často uvádzaný a citovaný model P. Sylosa-Labiniho sa zameriava na analýzu limitnej cenotvorby v oligopolnej štruktúre, založenej na bariérach proti vstupu vyplývajúcich z rozsahu výroby. [9]. Obsahuje síce niektoré ťažkopádne a až neužitočne prísne predpoklady, avšak jeho analýza bariér vstupu vyplývajúcich z úspor z rozsahu výroby je v mnohých smeroch dôkladnejšia ako Bainova analýza. Je pritom celkovo ľahostajné, že je v niektorých aspektoch až zarážajúco podobná práci málo známeho Angličana P. W. S. Andrews a z roku

1949. [1]. P. Sylos-Labini uskutočnil v podstate analýzu pre prípad homogénneho oligopolu, ktorého technológia je charakterizovaná technickými diskontinuitami a úsporami z rozsahu.

Na ilustráciu základov jeho teoretickej koncepcie nám celkom postačí jednoducho definovaný oligopolný trh s jedným nediferencovaným statkom, na ktorom už pôsobí jedna etablovaná firma, a na ktorom dopyt a podmienky tvorby nákladov sú stabilné vo významne dlhom časovom období. Ďalej predpokladajme, že všetci potenciálni vstupujúci považujú dnešnú veľkosť výstupu etablovanej firmy – označme ho napr. X ako výstup, ktorý z hľadiska hraničnej efektívnosti je potrebné a nutné vyrábať dnes a vždy. Potom nech X_L označujúce najmenšiu hodnotu X ako množstvo výstupu, maximalizujúce zisk reprezentatívneho vstupujúceho, je nepozitívne. Táto hodnota X_L sa nazýva limit – output (limitná úroveň výstupu) a následne cena P_L limitná cena. Ak teda zachováme platnosť Sylosovho postulátu, vstup nie je možný, ak, a jedine ak $X \geq X_L$ (predpokladáme, že nulový zisk nebude iniciovať vstup do odvetvia, resp. na trh).

Toto nám poskytuje hneď dva dôležité poznatky. Po prvé, potenciálna konkurencia núti etablovanú firmu využívať svoju pozíciu ako pozíciu trhovej sily odvtedy, odkedy boli vytvorené, resp. vyvolané podmienky zamedzujúce vstup, t. j. $X \geq X_L$. Po druhé, permanentná produkcia najmenšieho množstva výstupu X_L etablovanej firmy vystupuje takto v úlohe nástroja odstrašenia (deterrence) vstupu potenciálnych konkurentov. V tomto zmysle teda odstrašenie vstupu je teraz a navždy výnosné.

Ak predpokladáme inverzne k predpokladu úspor z rozsahu výroby, že funkcia priemerných nákladov (AC) etablovanej firmy je zaručene rastúca, potom bude etablovaná firma vždy voliť na odstrašenie vstupu výrobu práve X_L ako najmenšieho X . Tu potom nastávajú dve zásadné situácie:

- ak je bežný monopolný výstup $X_M \geq X_L$, potom monopolista bude vyrábať X_M , a túto situáciu môžeme nazvať prirodzeným (natural) monopolom,
- ak $X_M < X_L$, potom monopolista vyrába X_L ako nástroj stratégie odstrašenia vstupu a tento prípad je vlastne umelým (artificial) monopolom. Monopolista, resp. etablovaná firma musí nutne voliť stratégiu „buď odstrašenie, alebo ochota umožniť vstup“ vzhľadom na to, z dlhodobého hľadiska sa preňho produkcia $X_M < X_L$, stáva málo ziskovou (za predpokladu nemožnosti výraznejšieho rastu cien). [6, s. 215 - 232].

Napokon je potrebné zdôrazniť, že úroveň konkrétnej limitnej ceny je v Sylos-Labiniho modeli determinovaná nasledujúcimi faktormi:

1. absolútna veľkosť trhu pre daný produkt – tu existuje negatívny vzťah, t. j. čím väčšie sú rozmery trhu, tým nižšiu úroveň má limitná (vstupu brániaca) cena,
2. elasticita trhového dopytu – čím je dopyt elastickejší, tým je nižšia úroveň ceny, ktorú určuje etablovaná firma,
3. technológia odvetvia určujúca efektívne rozmery podniku – čím väčšie sú minimálne efektívne rozmery podniku, tým vyššia bude úroveň limitnej ceny,
4. ceny výrobných faktorov, ktoré spolu s technológiami určujú celkové priemerné náklady firiem (TAC) – zvýšenie ich cien bude viesť k zvýšeniu nákladov a napokon i vyššej limitnej cene v odvetví. [9, s. 318 - 357].

J. N. Bhagwati a B. P. Pashigian rozpracovali vo svojich neskorších prácach alternatívu využívania zmiešanej stratégie etablovaných firiem oligopolu. Predpokladali, že tieto firmy môžu počas určitého obdobia účtovať monopolnú cenu vyššiu ako je limitná cena, a potom ju znížiť na úroveň limitnej ceny. Použitie tejto stratégie závisí od dĺžky dvoch časových období, a to periódy, počas ktorej v dôsledku rôznych bariér nedôjde k vstupu, a periódy, ktorú potrebujú etablované firmy pre prispôsobenie optimálnej veľkosti svojich závodov (tovární), pred vstupom na optimálnu veľkosť po vstupe nových firiem. Pritom platí, že ak je druhá perióda dlhšia, firmy maximalizujú svoj zisk tak, že od začiatku účtujú limitnú cenu, a ak je dlhšia prvá perióda, etablované firmy dosiahnu vyššie zisky použitím spomínanej zmiešanej stratégie. [4, s. 297 – 301, 7, s. 726 - 749].

Celkovo môžeme vo všeobecnosti zhrnúť: stratégia limitného výstupu a následne limitnej ceny je spôsob, akým etablované firmy v rámci odvetvia (trhu) určujú ceny s cieľom zabránenia, resp. odstrašenia nových vstupov do odvetvia. Táto bariéra vstupu je dosahovaná stanovovaním ceny práve pod úroveň minima dlhodobých priemerných nákladov (LAC) najefektívnejšieho potenciálneho vstupujúceho. Tu prezentované teoretické konštrukcie sa vlastne pokúsili v rovine marginálnej analýzy rozobrať problém vstupu, resp. výstupu ako ťažisko rovnováhy nedokonalkej konkurencie.

Napokon je vhodné pripomenúť slová J. Baina, ktorými v roku 1959 veľmi výstižne charakterizoval metódu a logiku tohto smeru analýzy trhových štruktúr a ich konkurenčného

správania sa: „...mojou primárnou jednotkou (objektom) analýzy je odvetvie alebo konkurenčne sa správajúca skupina firiem, a nie individuálna firma, alebo celé ekonomiky, ktorých makrorámec až pričasto nekriticky a zjednodušene agreguje všetky individuálne podnikateľské subjekty.“ [2].

Ďalší autori, najmä G. J. Stigler a H. Demsetz, oponujú uvedenému chápaniu bariér vstupu. H. Demsetz zmenila Bainove chápanie absolútnej výhody v nákladoch ako bariéry vstupu. [5]. Argumentovala, že takáto výhoda vzniká z nedostatkových výrobných faktorov a spôsobuje skôr rentu vyplývajúci zo vzácnosti ako monopolný zisk.

G. J. Stigler definuje dlhodobé bariéry vstupu ako prekážky z hľadiska rizika, oneskorenia alebo nákladov, ktoré musia prekonať novovstupujúce firmy v porovnaní s už etablovanými, ktoré tieto náklady nemali. [8]. V dôsledku toho je vstup menej ziskový alebo ťažší. Podľa G. J. Stiglera „bariéry vstupu môžu byť definované ako náklady, ktoré musia prekonať firmy vstupujúce na trh, ale nemuseli ich vynaložiť firmy už etablované.“ Napr. rozdielne environmentálne normy, ale aj vernosť zákazníkov majú dopad na náklady, pretože pre nové firmy je potrebné vynaložiť náklady na prekonanie spotrebiteľských zvykov. Podľa neho je „voľný vstup na trh definovaný ako podmienka, že náklady z hľadiska dlhodobého horizontu pre nové podniky sú rovnaké ako pre etablované.“ To znamená, že nové firmy potrebujú určitý čas, aby zvládli technológiu výroby, ale aj aby si vytvorili obchodné vzťahy. Treba však rozlišovať medzi ťažkosťami vstupu na trh a bariérami vstupu. Podľa neho však diferenciácia výrobkov nie je bariérou vstupu, iba ak novovstupujúce firmy majú vyššie náklady na diferenciáciu výrobkov ako firmy existujúce.

Túto definíciu doplnil C. von Weizsäcker o podmienku, že bariéry vstupu musia znižovať blahobyt spoločnosti. Doplnil definíciu J. Stiglera, že „bariéry vstupu sú náklady ktoré musia byť prekonané firmami, ktoré chcú vstúpiť na trh, ale nemuseli ich prekonávať už etablované firmy, a ktoré implikujú rozdiel v alokácii zdrojov z pohľadu spoločnosti.“ [10, s. 399 - 420]. Teda vstup by mal vytvárať spoločenský prospech.

Ďalší autori sa začali venovať aj otázke bariér výstupu a zdôrazňovali význam tzv. utopených nákladov, ktoré strácajú svoju hodnotu pri zmene aktivity. Napr. sú to náklady na reklamu alebo veľmi špecifické výrobné zariadenia, ktoré sa nemôžu predat' bez citeľnej straty. Preto pre potenciálnu konkurenciu existuje zvýšené riziko, že pri pokuse o vstup na trh a pri nožnej agresívnej reakcii existujúcich firiem (napr. cenová vojna) by utrpeli značné

straty. Utopené náklady sú podstatné pri posúdení nákladovosti výstupu. Bariéry výstupu z trhu teda súvisia s vysokými fixnými nákladmi. Ale samotná viazanosť fixných nákladov nevytvára bariéru pre vstup vtedy, ak možno pri zmene aktivity zachovať ich hodnotu, a teda skôr utopené náklady pôsobia ako bariéra. Potom bariéry výstupu môžu ovplyvniť vstup, pretože riziko neúspešného výstupu môže ovplyvniť samotné rozhodovanie o vstupe. Tieto náklady nepriamo ovplyvňujú aj správanie sa už etablovaných firiem, tzv. efekt utopených nákladov pre správanie sa etablovaných firiem, ktoré je agresívnejšie.

V 70. – 80. rokoch 20. storočia to bola teória kontestabilných trhov (W. J. Baumol, R. D. Willig, J. C. Panzar), ktorá silne ovplyvnila konkurenčnú politiku. Kontestabilné trhy sú chápané ako trhy, na ktorých sú priaznivé podmienky pre súťaž a sú pre ne charakteristické nasledujúce podmienky:

- vstup na trh je voľný, neexistujú bariéry vstupu,
- výstup z trhu je voľný a nie je spojený s mimoriadnymi nákladmi. [3].

Z ďalších prístupov si pozornosť zasluhuje J. Fergusson, R. Gilbert, O. E. Williamson, R. E. Caves, M. E. Porter, A. K. Dixit, A. S. Joskow, R. L. Johnson, G. J. Werden, S. C. Salop, M. Schwartz a ďalší.

ZÁVER

V súťažnej politike má problematika konkurenčných bariér veľký význam. Subjekty v snahe maximalizovať zisk sa snažia aj v tomto duchu alokovať svoje zdroje. Presunu ich zdrojov za vyššou efektívnosťou nesmú brániť prekážky. Na trhu musí byť voľný vstup a výstup, menej efektívne subjekty nesmú byť vytláčané efektívnejšími. Aj táto skutočnosť podporuje efektívnu hospodársku súťaž, výsledkom ktorej je spotrebiteľský efekt.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. Andrews, P. W. S. 1949. Manufacturing business. London, 1949.
2. Bain, J. 1956. Barriers to new competition. Cambridge: Mass. Harvard University Press, 1956.
3. Baumol, W. J. – Panzar, J. C. – Willig, R. D. 1982. Contestable Markets and the Theory of industry Structure, 1982.
4. Bhagwati, J. N. 1970. Oligopoly theory, entry – prevention and growth. In Oxford Economic Papers, November 1970, s. 297 – 301.

5. Demsetz, H. 1982. Barriers to Entry. In American Economic Review, 1982, 47.
6. Modigliani, F. 1958. New developments on the oligopoly front. In Journal of Political Economy, 66, June 1958.
7. Pashigian, B. P. 1968. Limit price and the market share of the leading firm. In Journal of Industrial Economics, June 1968, s. 728 – 749.
8. Stigler, G. J. 1968. The Organization of Industry.
9. Sylos – Labini, P. 1968. Oligopol a technický pokrok. Praha: Academia, 1968.
10. Von Waissäcker, C. 1980. A Welfare Analysis of Barriers to Entry. In Bell Journal of Economics, 1980, 11.
11. Zemanovičová, D. 1998. Konkurenčné bariéry. In Zásahy verejnej správy do hospodárskej súťaže. Bratislava: Centrum pre hospodársky rozvoj, 1998. ISBN 80-968130-1-3.

KONTAKTNÉ ÚDAJE

doc. Ing. Mária Tokárová, PhD.

Katedra hospodárskej politiky

Národohospodárska fakulta

Ekonomická univerzita v Bratislave

Dolnozemska cesta 1

852 35 Bratislava 5

E-mail: maria.tokarova@euba.sk

KOMPARÁCIA VYBRANÝCH NEMOCENSKÝCH DÁVOK V SR

COMPARISON OF SELECTED HEALTH INSTANCE LEVIES IN SLOVAK REPUBLIC

Emília Balážová

ABSTRACT

Health insurance is an integral part of social insurance and one of the important pillars of social security. The article focuses on the calculation and comparison of provided health insurance levies and maternity levies in 2002 and 2012, which is the period before the Act no. 461/2003 Coll. Social Insurance came into force and the period of the validity of this law, which is modified by the amendment regarding employees and insured self-employed person. The aim of this paper is to highlight the differences in the calculation and provision of selected health insurance levies in Slovakia.

KEYWORDS: Health insurance. Employee. Self-employed person. Health insurance benefits.

ÚVOD

Jadro sociálnej politiky predstavuje sociálne zabezpečenie. V súčasnosti možno všeobecne sociálnym zabezpečením rozumieť „súbor inštitúcií, zariadení, opatrení a vzťahov, prostredníctvom ktorých sa uskutočňuje predchádzanie, zmierňovanie a odstraňovanie následkov sociálnych udalostí, v ktorých sa občania ocitli, prípadne sa mohli ocitnúť“ (Macková, 2009, s. 32). V SR má sociálne zabezpečenie tri základné formy. Jednou z nich je sociálne poistenie, ktorého podstatou je ochrana obyvateľov v rôznych situáciách, napr. pracovná neschopnosť alebo materstvo. Ide o systém zásluhovosti, ktorý vychádza z príjmov občanov, čo v praxi znamená, že výška poistnej dávky bude stanovená podľa odvedených prostriedkov do systému. Druhou základnou formou sociálneho zabezpečenia je sociálna pomoc, ktorú štát poskytuje obyvateľom v situáciách hmotnej núdze ako náhradu pracovného

príjmu vo forme dávok, avšak táto pomoc je len dočasná. Sociálna podpora je tretia základná forma sociálneho zabezpečenia. Ide o rodinné dávky poskytované štátom pri riešení niektorých životných situácií, ktorých vyplatenie obyvateľom nie je podmienené platením príspevkov alebo príjmovými pomermi, napr. narodenie, výživa a výchova dieťaťa.

1 CIEĽ, MATERIÁL A METODIKA

Cieľom príspevku je poukázať na rozdiely vo výpočte a poskytovaní vybraných dávok nemocenského poistenia v SR v rokoch 2002 a 2012. Uvedené roky boli zvolené zámerne, pretože účinnosťou zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, upraveného o príslušné novelizácie pre zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby, sa zmenili niektoré podmienky výpočtu a poskytovania nemocenských dávok.

Materiál a relevantné informácie sú získané zo sekundárnych zdrojov SŠÚ, Sociálnej poisťovne a literárnych prameňov domácich autorov. Pri porovnávaní vypočítaných nemocenských dávok boli údaje v roku 2002 prepočítané konverzným kurzom 1 € = 30,126 Sk.

2 LEGISLATÍVNA ÚPRAVA NEMOCENSKÉHO POISTENIA V SR V SÚČASNOSTI

V súčasnosti nemocenské poistenie v SR ako súčasť systému sociálneho poistenia, vymedzuje a upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorého právnou úpravou sa realizujú sociálne práva občana, upravené v Ústave SR. Predmet a pôsobnosť zákona sú definované v § 1. Zákon prešiel mnohými úpravami, poslednou je zákon č. 413/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. 1. 2013, okrem bodov 10 až 13 článku I, ktoré sú účinné až od 1. 8. 2016.

Nemocenské poistenie rozlišujeme:

- povinné nemocenské poistenie a
- dobrovoľné nemocenské poistenie.

Vo veciach nemocenského poistenia podľa zákona o sociálnom poistení rozhoduje o právach a povinnostiach účastníkov nemocenského poistenia Sociálna poisťovňa, ktorá bola zriadená zákonom NR SR 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov.

Konanie môže byť:

- dávkové - rozhodovanie o dávkach,
- nedávkové - napr. rozhodovanie o vzniku a zániku nemocenského poistenia.

Nad vykonávaním nemocenského poistenia dohliadajú na základe zákona o sociálnom poistení Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ministerstvo financií SR.

Osobný rozsah nemocenského poistenia sa člení na:

- povinne nemocensky poistené osoby (zamestnanec a samostatne zárobkovo činná osoba),
- dobrovoľne nemocensky poistené osoby (fyzická osoba po dovŕšení 16 rokov veku, ktorá má na území SR trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt alebo povolenie na trvalý pobyt).

Peňažné dávky nemocenského poistenia sú obligatórnymi dávkami, teda ich poskytovanie vyplýva priamo zo zákona. Zo systému nemocenského poistenia sa poskytujú tieto dávky: nemocenské, ošetrovné, vyrovnávacía dávka, materské.

„Tieto dávky sa poskytujú za predpokladu splnenia zákonom ustanovených všeobecných podmienok nároku ustanovených zákonom na nemocenské dávky a ďalších osobitných podmienok nároku na jednotlivé dávky a skupiny poistencov, t. j. zamestnancov, povinne nemocensky poistené samostatne zárobkovo činné osoby a dobrovoľne nemocensky poistené osoby“ (Pechová, 2008, s. 60). Podmienkou na výplatu nemocenských dávok je účasť na nemocenskom poistení uvedených osôb. Výška percentuálnych sadzieb a vymeriavacích základov je uvedená v tabuľke 1.

Tabuľka 1: Platenie nemocenského poistného

	NEMOCENSKÉ POISTENIE	OD 01.2010	OD 07.2010	OD 01.2011	OD 01.2012	OD 01.2013
Zamestnanec	Sadzba poistného	1,4 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %
	Max. vymeriavací základ v €	1084,55	1116,75	1116,75	1153,50	3930,00
	Suma poistného v €	15,10	15,60	15,63	16,14	55,02

Zamestnávateľ	Sadzba poistného	1,4 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %
	Max. vymeriavací základ v €	1084,55	1116,75	1116,75	1153,50	3930,00
	Suma poistného v €	15,10	15,60	15,63	16,14	55,02
povinne poistená SZČO*	Sadzba poistného	4,4 %	4,4 %	4,4 %	4,4 %	4,4 %
	Min. vymeriavací základ v €	319,58	319,58	329,06	339,89	393,00
	Suma poistného v €	14,00	14,00	14,47	14,95	17,29
	Max. vymeriavací základ v €	1084,55	1116,75	1116,75	1153,50	3930,00
	Suma poistného v €	47,70	49,10	49,13	50,75	172,92
dobrovoľne poistená osoba	Sadzba poistného	4,4 %	4,4 %	4,4 %	4,4 %	4,4 %
	Min. vymeriavací základ v €	319,58	319,58	329,06	339,89	393,00
	Suma poistného v €	14,00	14,00	14,47	14,95	17,29
	Max. vymeriavací základ v €	1084,55	1116,75	1116,75	1153,50	3930,00
	Suma poistného v €	47,70	49,10	49,13	50,75	172,92

Zdroj: www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-januara-2010-do-1-januara-2013/39261 [citované 9. septembra 2013]

*SZČO = samostatne zárobkovo činná osoba

- **Nemocenské**

„Nemocenské je dávka poskytovaná zamestnancovi, povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnej osobe, dobrovoľne nemocensky poistenej osobe a fyzickej osobe, ktorá ochorela v ochrannej lehote, ktoré boli pre chorobu alebo úraz uznané za dočasne práceneschopné na výkon zárobkovej činnosti alebo im bolo nariadené karanténne opatrenie“ (Rievajová, 2011, s. 70).

Nárok na dávku si poistenec uplatňuje v pobočke Sociálnej poisťovne predložením žiadosti „Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti“ ihneď po uznaní lekárom za dočasne práceneschopného, zamestnanci len v prípade, že pracovná neschopnosť trvá viac ako desať kalendárnych dní. Prijemca dávky je povinný ukončenie dočasnej pracovnej neschopnosti oznámiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne do troch dní.

Nárok na nemocenskú dávku vzniká pod podmienkou vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti, trvania nemocenského poistenia, prípadne trvania ochrannej lehoty.

Nemocenské poistenie u dobrovoľne nemocensky poistenej osoby musí trvať 270 dní v posledných dvoch rokoch pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti. Výška nemocenského je od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu, od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Zamestnancom vzniká nárok na nemocenské od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, pričom za prvých desať dní dočasnej pracovnej neschopnosti poskytuje náhradu príjmu zamestnancovi zamestnávateľ za kalendárne dni. Nárok na náhradu príjmu si uplatňuje zamestnanec predložením potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti. Náhrada príjmu, ktorá je vyššia ako určuje zákon, môže byť dohodnutá v kolektívnej zmluve, nesmie však prekročiť 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca. Výška nemocenskej dávky sa určuje z denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.

- **Materské**

Z nemocenského poistenia sa poskytuje nemocenská dávka materské z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa poistenkyni v období, keď nemôže vykonávať zárobkovú činnosť. „Nárok na dávku má zamestnanec, povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba, dobrovoľne nemocensky poistená osoba, ktorým trvá nemocenské poistenie v období vzniku dôvodu na poskytnutie materského a fyzická osoba, ktorej vznikol nárok na materské po zániku nemocenského poistenia v ochrannej lehote“ (Rievajová, 2011, s. 75).

Okrem matky môže byť poberateľom materského aj iný poistenec (tak ako uvádza zákon). „Nemocenské poistenie musí trvať najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred pôrodom. Do tohto obdobia sa započítava obdobie prerušenia povinného nemocenského poistenia zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky a obdobie prerušenia povinného nemocenského poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby, ktorá má nárok na rodičovský príspevok a nevykonáva činnosť povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby a povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby“ (Rievajová, 2011, s. 76).

Výška materského je 65 % z denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu a poistencovi vzniká nárok na dávku od prvého dňa. Nárok na dávku materské vzniká poistenkyni od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným termínom pôrodu, ktorý jej určil lekár, najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto termínom, ak o tom rozhodne lekár. Nárok na materské môže vzniknúť aj dňom pôrodu, ak pôrod nastal skôr ako osem týždňov pred očakávaným termínom pôrodu.

Doba poskytovania materského je spravidla 34 týždňov. V prípade, že sa poistenkyni narodili dve alebo viac detí naraz a aspoň o dve z nich sa stará, má nárok na materské v dĺžke trvania 43 týždňov. Ak sa poistenkyni narodí mŕtve dieťa, materské sa poskytuje do konca 14. týždňa od vzniku nároku. V prípade, že dieťa zomrie počas obdobia trvania nároku na materské, nárok trvá dva týždne odo dňa úmrtia dieťaťa, ale nie dlhšie ako do konca 34., prípadne 43. týždňa a nie kratšie ako 14 týždňov. „Nárok na materské zaniká uplynutím podporného obdobia, smrťou poistenca a tiež prevzatím dieťaťa do starostlivosti inej fyzickej alebo právnickej osoby“ (Rievajová, 2011, s. 76).

- **Ošetrovné**

Nemocenská dávka, ktorá sa poskytuje poistencovi ako náhrada zárobku, o ktorý prišiel z dôvodu starostlivosti o dieťa, resp. z dôvodu ošetrovania chorého dieťaťa alebo ostatných členov rodiny, sa označuje názvom ošetrovné. „Na ošetrovné má nárok zamestnanec, povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba, dobrovoľne nemocensky poistená osoba a fyzická osoba, ktorej vznikla potreba ošetrovania alebo starostlivosti v ochrannej lehote“ (Rievajová, 2011 s. 74).

Od 1. 1. 2011 má dobrovoľne nemocensky poistená osoba nárok na ošetrovné len v tom prípade, ak v posledných dvoch rokoch bola nemocensky poistená najmenej 270 dní pred vznikom nároku na ošetrovné. V § 39 zákona o sociálnom poistení 461/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov sú uvedené osoby, ktoré majú na ošetrovné nárok. Výška ošetrovného sa určuje vo výške 55 % z denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného vymeriavacieho základu. Nárok na dávku vzniká poistencovi od prvého dňa potreby ošetrovania alebo starostlivosti o dieťa do skončenia potreby ošetrovania alebo starostlivosti o dieťa, najviac v trvaní desať dní. Nárok na ošetrovné nemá poistenec, ktorý sám poberá náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti alebo poberá nemocenské, alebo je poberateľom materského. Nárok na dávku ošetrovné zaniká dňom skončenia potreby ošetrovania a starostlivosti o dieťa (najviac desať kalendárnych dní) a dňom smrti poistenca. .

- **Vyrovňavacia dávka**

„Nárok na vyrovňavaciu dávku má aj zamestnankyňa, ktorá je počas materstva do konca deviateho mesiaca od pôrodu preradená na inú prácu, pretože práca ktorú vykonávala predtým, je zakázaná matkám do deviateho mesiaca po pôrode alebo ohrozuje jej zdravie alebo materstvo a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením“ (Rievajová, 2011, s. 77).

Dávka predstavuje 55 % z rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie po preradení na inú prácu. Suma sa zaokrúhľuje na desať centov nahor. Mesačný vymeriavací základ na určenie vyrovňavacej dávky je 30,4167-násobku denného vymeriavacieho základu. „Pomerná časť mesačného vymeriavacieho základu predstavuje 30,4167 násobku denného vymeriavacieho základu pripadajúci na počet kalendárnych dní, v ktorom mala

zamestnankyňa po preradení na inú prácu príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ“ (Rievajová, 2011, s. 78).

3 PRÍKLAD VÝPOČTU NEMOCENSKEJ DÁVKY POISTENEJ OSOBY V SR

Podstatnú zmenu v systéme sociálneho zabezpečenia občanov SR spôsobilo prijatie zákona č. 413/2002 Z. z. o sociálnom poistení a následne zákona 461/2003 Z. z., preto pre porovnanie uvádzame výpočet vybraných nemocenských dávok pre zamestnanca, povinne nemocensky poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu v rokoch 2002 a 2012.

1.1 Výpočet poistných dávok v roku 2002

Nemocenské poistenie zamestnancov v roku 2002 upravuje zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov, nemocenské poistenie samostatne zárobkovo činných osôb upravuje zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov. Zamestnanci platili na nemocenské poistenie 1,4 % hrubej mzdy, samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré dosiahli príjem v predchádzajúcom roku nad 100 000,- Sk, 4,8 % z vymeriavacieho základu v rozmedzí od 4 000,- Sk do 32 000,- Sk. Rozhodujúcim obdobím pre výpočet nemocenských dávok je rok 2001, kedy priemerná mzda v hospodárstve SR podľa údajov Štatistického úradu bola vo výške 12 365 Sk.

Nemocenské – zamestnanec

Pani Nováková je zamestnankyňa a v roku 2000 bola uznaná za dočasne práceneschopnú od 7. januára do 16. januára 2002, teda 8 pracovných dní, pričom nemocensky poistená bola od 1. 10. 1997. Rozhodujúcim obdobím na určenie výšky priemernej čistej mzdy pripadajúcej na pracovný deň je v tomto prípade rok 2001. Ročný čistý príjem pani Novákovej v roku 2001 bol 148 380,- Sk. Rok 2001 mal 251 pracovných dní + 10 dní sviatkov, ktoré sa kladú na úroveň pracovným dňom. Čistá denná mzda je v tomto prípade 569,- Sk. V zmysle zákona č. 54/1956 Zb. sa nemocenské poskytuje maximálne zo sumy 350,- Sk pri päťdennom pracovnom týždni, preto pre určenie nemocenského pre pani Novákovú vychádzame z tejto hodnoty.

Nemocenské - samostatne zárobkovo činná osoba

Pán Lisý je samostatne zárobkovo činná osoba od 1. 7. 1996. Od 15. 1. do 24. 1. 2002 bol uznaný za dočasne práceneschopného, pretože spĺňa podmienku a v posledných dvoch rokoch

bol zúčastnený na nemocenskom poistení 270 dní, vzniká mu nárok na nemocenské. Rozhodujúcim obdobím na určenie výšky priemernej dennej sumy vymeriavacieho základu je rok 2001, v ktorom zaplatil poistné z minimálneho vymeriavacieho základu pre nemocensky poistené samostatne zárobkovo činné osoby vo výške 2 304 Sk .

Peňažná pomoc v materstve – zamestnanec

Pani Kováčová je zamestnankyňa nemocensky poistená od 1. 9. 1997. Lekár jej určil očakávaný termín pôrodu na 1. 3. 2002. Rozhodujúcim obdobím na určenie výšky priemernej čistej mzdy pripadajúcej na pracovný deň je rok 2001. Ročný čistý príjem pani Kováčovej v roku 2001 bol 148 380,- Sk. Rok 2001 mal 251 pracovných dní + 10 dní sviatkov, ktoré sa kladú na úroveň pracovným dňom. Čistá denná mzda je v tomto prípade 569,- Sk V zmysle zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov sa peňažná pomoc v materstve poskytuje maximálne zo sumy 350,- Sk pri päťdennom pracovnom týždni.

Peňažná pomoc v materstve – samostatne zárobkovo činná osoba

Pani Veselá je povinne poistená samostatne zárobkovo činná osoba od 1. 7. 1995. Lekár jej určil očakávaný termín pôrodu na 1. 3. 2002, pretože spĺňa podmienku a v posledných dvoch rokoch bola zúčastnená na nemocenskom poistení 270 dní, vzniká jej nárok na peňažnú pomoc v materstve. Rozhodujúcim obdobím na určenie výšky priemernej dennej sumy vymeriavacieho základu je rok 2001, v ktorom zaplatila poistné z minimálneho vymeriavacieho základu pre nemocensky poistené samostatne zárobkovo činné osoby vo výške 2 304,- Sk

1.2 Výpočet poistných dávok v roku 2012

Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov v roku 2012 zamestnanec platí nemocenské poistenie vo výške 1,4 %, povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba 4,4 %. Rozhodujúce obdobie na zistenie vymeriavacieho základu pre výpočet nemocenských dávok v roku 2012 je rok 2011, v ktorom minimálny vymeriavací základ pre povinne nemocensky poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu bol vo výške 329,06 € a maximálny vymeriavací základ bol 1 116,75 €. Priemerná nominálna mesačná mzda v hospodárstve Slovenskej republiky podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky predstavovala v roku 2011 sumu 786 €.

Nemocenské – zamestnanec

Pani Nováková je zamestnankyňa a je nemocensky poistená nepretržite od 1. 10. 2007. Od 7. 1. do 16. 1. 2012 bola uznaná za dočasne práceneschopnú. Rozhodujúce obdobie na zistenie vymeriavacieho základu je preto rok 2011, počas ktorého platila poistné na nemocenské poistenie z vymeriavacieho základu 786 € vo výške 132 €. Náhradu príjmu podľa zákona 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení za prvých desať dní dočasnej práceneschopnosti vypláca zamestnancovi zamestnávateľ. V tomto prípade pani Novákovej vyplatí zamestnávateľ sumu 118,90 €. Ak by vo firme, v ktorej pani Nováková pracuje bola uzatvorená kolektívna zmluva medzi zamestnancami a zamestnávateľom, ktorá by stanovila výšku nemocenskej dávky v prípade trvania dočasnej práceneschopnosti desať kalendárnych dní na 80 % denného vymeriavacieho základu, potom by výška náhrady príjmu pani Novákovej bola 206,80 € .

Nemocenské - samostatne zárobkovo činná osoba

Pán Lisí je povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba od 1. 7. 2006. Od 15. 1. do 24. 1. 2012 je lekárom uznaný za dočasne práceneschopného a pretože spĺňa podmienku zaplata poistného a súčasne v posledných dvoch rokoch bol nemocensky poistený 270 dní, vzniká mu nárok na nemocenské. Rozhodujúcim obdobím na zistenie denného vymeriavacieho základu je rok 2011, v ktorom zaplatil poistné z minimálneho vymeriavacieho základu pre povinne nemocensky poistené samostatne zárobkovo činné osoby vo výške 173,70 €. Sociálna poisťovňa vyplatí pánovi Lisému za desať dní dočasnej práceneschopnosti 49,80 €. Ak by si pán Lisí platil poistné na nemocenské poistenie v roku 2011 z maximálneho vymeriavacieho základu, zaplatil by Sociálnej poisťovni poistné vo výške 589,60 €. Sociálna poisťovňa by v tomto prípade vyplatila pánovi Lisému za desať dní dočasnej práceneschopnosti 169 €.

Materské – zamestnanec

Pani Kováčová je zamestnankyňa nemocensky poistená od 1. 9. 2007. Lekár jej určil očakávaný termín pôrodu na 1. 3. 2012. Rozhodujúcim obdobím na zistenie denného vymeriavacieho základu je rok 2011, počas ktorého platila poistné na nemocenské poistenie z vymeriavacieho základu 786 € vo výške 132 €. (34 týždňov poskytovania materského = $25,8411 \times 60 \% \times 7 \text{ dní} \times 34 \text{ týždňov} = 3\,690,10 \text{ €}$.) Sociálna poisťovňa vyplatí pani Kováčovej materské za dvadsaťosem týždňov vo výške 3 690,10 €.

Materské – povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba

Pani Veselá je povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba od 1. 7. 2005. Lekár jej určil očakávaný termín pôrodu na 1. 3. 2012. Pretože spĺňa podmienku zaplataenia poistného a súčasne v posledných dvoch rokoch bola nemocensky poistená 270 dní, prináleží jej nemocenská dávka materské. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je rok 2011. Pani Veselá počas uvedeného obdobia platila poistné na nemocenské poistenie mesačne z minimálneho vymeriavacieho základu 329,06 € v sadzbe 4,4 %, teda za rok 2011 vo výške 173,70 €. Sociálna poisťovňa vyplatí pani Veselej materské vo výške 1 544,90 € za obdobie tridsaťštyri týždňov. V prípade, že by pani Veselá platila poistné na nemocenské poistenie v roku 2011 z maximálneho vymeriavacieho základu, zaplatila by počas uvedeného obdobia Sociálnej poisťovni sumu 589,60 €. Pani Veselá by v tomto prípade mala nárok na vyplatenie 5 243 € materského.

Vypočítané údaje sú uvedené v tabuľke 2, údaje za rok 2002 sú prepočítané konverzným kurzom 1 € = 30,126 Sk.

Tabuľka 2: Sumár vypočítaných nemocenských dávok

Názov dávky nemocenského poistenia		Rok 2002		Rok 2012	
		Suma poistného v €	Suma vyplatenej dávky v €	Suma poistného v €	Suma vyplatenej dávky v €
Nemocenské – zamestnanec		68,90	76,70	132,00	118,90
Nemocenské - SZČO	min	76,40	36,80	173,70	49,80
	max	611,80	69,70	589,60	169,00

Materské – zamestnanec		68,90	1463,90	132,00	3 690,10
Materské - SZČO	min	76,40	772,90	173,70	1 544,90
	max	611,80	1463,90	589,60	5 243,00

Zdroj: vlastné spracovanie, 2013

Z tabuľky 2 vyplýva, že vzhľadom na rast priemernej mzdy v hospodárstve SR o 90 % za obdobie desiatich rokov, výška nemocenského vyplateného zamestnancovi za porovnateľné obdobie vzrástla len o 65 % aj napriek tomu, že v roku 2002 sa pre zamestnancov nemocenské dávky počítali z vymeriavacieho základu určeného za pracovné dni, v roku 2012 za kalendárne dni, avšak percentuálna sadzba pre výpočet nemocenského sa podstatne znížila (70 % a 90 % v roku 2002, 25 % a 55 % v roku 2012). Výška materského pre zamestnankyne v roku 2012 vzrástla o 140 % oproti roku 2002. Tento podstatný rozdiel je spôsobený aj zmenou v dĺžke podpornej doby z dvadsaťosem týždňov na tridsaťštyri týždňov. Ak by sme určili výšku dennej dávky materského v roku 2002 bolo by to 7,50 € a v roku 2012 15,50 €, čo predstavuje približne 100 % nárast. Nevýhodou systému nemocenského poistenia v roku 2002 bolo, že nemocenské dávky boli vyplácané z maximálnej sumy 7 700 korún, aj keď výška maximálneho vymeriavacieho základu bola 32 000 Sk, o čom vypovedá aj náš príklad, v ktorom by mali byť dávky nemocenského aj materského vyššie vzhľadom na výšku mzdy.

Z tabuľky 2 ďalej vyplýva, že minimálny vymeriavací základ pre samostatne zárobkovo činné osoby vzrástol za obdobie desiatich rokov takmer o 130 %, avšak maximálny vymeriavací základ klesol o 4 %. Nárast nemocenskej dávky z minimálneho vymeriavacieho základu je 35 %, z maximálneho vymeriavacieho základu 142 %. Výška materského vzrástla z minimálneho vymeriavacieho základu o necelých 100 %, z maximálneho vymeriavacieho základu o 260 %. Znovu musíme pripomenúť, že dĺžka materského vzrástla z dvadsaťosem týždňov na tridsaťštyri, aj napriek tomu v prepočte materskej dávky na deň, samostatne zárobkovo činná osoba mohla dostať v roku 2012 takmer trojnásobok oproti roku 2002. Rovnako ako pre zamestnancov aj pre samostatne zárobkovo činné osoby platilo v roku 2002 obmedzenie maximálneho vymeriavacieho základu pre výpočet dávok nemocenského poistenia.

ZÁVER

Nemocenské poistenie v SR prešlo vývojom, ktorého dôsledky sa odzrkadlili tak vo výške percentuálnych sadziieb poistného a v spôsobe výpočtu poskytovaných dávok, ako aj v samotnom sociálnom zabezpečení, vyplývajúcom zo systému nemocenského poistenia pre zamestnancov, samostatné zárobkovo činné osoby a dobrovoľne nemocensky poistené osoby.

Podstatný rozdiel v systéme nemocenského poistenia vznikol prijatím zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, čoho dôkazom sú výsledky vypočítaných nemocenských dávok za rok 2012 v porovnaní s rokom 2002 uvedené v časti 3. Dávky nemocenského poistenia pred účinnosťou tohto zákona pre zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby boli vyplácané z určenej maximálnej sumy, pričom aj z priemernej mzdy, vykazovanej v hospodárstve SR v danom období, by poistencovi prináležala vyššia suma poistnej dávky, či už nemocenské alebo peňažná pomoc v materstve. Ďalším podstatným rozdielom sledovaného obdobia je pomer vyplatených poistných dávok oproti výške zaplateného poistného. Rozdiel je aj medzi sadzbami poistného a vymeriavacími základmi zamestnancov a nemocensky poistených samostatne zárobkovo činných osôb, čo potvrdzuje názor širokej verejnosti o znevýhodňovaní samostatne zárobkovo činných osôb oproti zamestnancom. Najväčším prínosom uvedeného rekonštruovaného zákona je zvýšenie percentuálnej sadzby pre výpočet nemocenskej dávky materské v súčasnosti na 65 % a predĺženie jej podpornej doby na tridsaťštyri týždňov.

Na základe vypočítaných údajov a následného porovnania výsledkov môžeme konštatovať, že prijatie zákona a jeho následné novelizácie priniesli mnohé výhody aj nevýhody či už pre zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné osoby. Vzhľadom na súčasný vývoj na trhu práce postavenie samostatne zárobkovo činných osôb má záporný trend. Z hľadiska transparentnosti zaobchádzania so všetkými pracujúcimi by bolo vhodné považovať o zmenách tohto zákona tak, aby zamestnanci počas dočasnej pracovnej neschopnosti z dôvodu finančnej ujmy namiesto čerpania nemocenského, neuprednostňovali čerpanie dovolenky a aby samostatne zárobkovo činné osoby platili na nemocenské poistenie sadzbu poistného porovnateľnú so sadzbou zamestnanca a zamestnávateľa. Tieto zmeny by mohli prispieť k zvýšeniu počtu povinne poistených samostatne zárobkovo činných osôb v systéme nemocenského poistenia, čo by na jednej strane spôsobilo rast objemu finančných prostriedkov a na druhej strane pre samostatne zárobkovo činné osoby zvýšenie sociálnych istôt.

POUŽITÁ LITERATÚRA:

1. MACKOVÁ, Z. 2009. *Právo sociálneho zabezpečenia*: Šamorín: Heuréka, 2009, 161 s. ISBN 978-80-89122-53-0.
2. PECHOVÁ, M. 2008. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol.: *Sociálne zabezpečenie*: Bratislava: Ekonóm, 2008, 60 s. ISBN 978-80-225-2545-9.
3. RIEVAJOVÁ, E. a kolektív. 2011. *Sociálne zabezpečenie* : Bratislava: Ekonóm, 2011, 300 s. ISBN 978-80-225-3190-0.
4. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
5. Zákon č. 521/2011 Z. z. z 2. 12. 2011, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, Zbierka 2011, čiastka 149
6. Zákon č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov
7. Zákon č. 413/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. 1. 2013
8. Zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov.

Dostupné na: [:www.socpoist.sk/tabuľka-platenia-poistného-od-1-januára-2010-do-1-januára-2013/39261](http://www.socpoist.sk/tabuľka-platenia-poistného-od-1-januára-2010-do-1-januára-2013/39261)

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA:

Ing. Emília Balážová, PhD.

Technická univerzita vo Zvolene, Lesnícka fakulta, Katedra ekonomiky a riadenia LH

T. G. Masaryka 24,

960 53 Zvolen

tel:+421455206322

e-mail: balazova@tuzvo.sk

BUDOUCNOST FONDOVÉHO PILÍŘE ČESKÉHO PENZIJNÍHO SYSTÉMU VE SVĚTLE NĚMECKÉ DŮCHODOVÉ REFORMY

FUTURE OF THE CZECH PENSION SYSTEM'S FUNDED PILLAR IN THE LIGHT OF THE GERMAN PENSION REFORM

Ondřej Prachař

ABSTRACT

Due to worsening of demographic situation the Czech Republic and Germany, as well as many other countries, introduced the funded pillar in the pension scheme. While the German system managed to attract nearly 50 % of eligible, the Czech system has far not been so successful and is about to be abolished. The aim of this paper is to comment on differences between the two schemes and identify possible reasons for different attractiveness of both schemes. Whereas both systems differ only slightly in parameters, there is one crucial difference: it is societal consensus, which has been present in Germany and has not in the Czech Republic while introducing the funded pillar. The paper concludes that it is a mistake to abolish the funded pillar in the Czech Republic, because it inevitably harms the public perception of private funded saving for pensions and makes any reform going in this direction impossible to implement in the next few years.

KEYWORDS: pension reform, funded pillar, Czech pension system, German pension system

ÚVOD

Česká republika k 1. lednu 2013 v rámci tzv. velké důchodové reformy zavedla fondový pilíř penzijního zabezpečení. Před nedávnem aktuální diskuze o jeho zavedení však po volbách změnila kurz: nyní se jedná o jeho zrušení. V květnu 2014 byla ustavena komise, která má za úkol nalézt konsenzuální návrh na pokračování důchodové reformy.

Zavedení fondového pilíře je obvykle vysvětlováno demografickými důvody, kdy se stále zvyšuje počet osob v důchodovém věku a současně roste střední délka dožití. Oba tyto faktory

zvyšují riziko dlouhodobé udržitelnosti důchodového účtu. Fondový pilíř má motivovat občany, aby si spořili na stáří a penze by jim pak byly částečně vypláceny z jejich vlastních úspor.

Ani fondový pilíř však není lékem na vše. Stejně jako průběžný způsob financování trpí svými nedostatky a proto se jako řešení nabízí jejich kombinace, která by dle některých autorů měla eliminovat celková rizika důchodového systému. Takovou kombinaci zvolilo mnoho světových a evropských zemí, mezi nimiž je i Česká republika a Německo.

Zatímco v Německu je i přes značnou kritiku systém relativně funkční, v České republice tento model nepřilákal zdaleka tolik lidí a pravděpodobně dojde k jeho zrušení. Cílem této práce je komentovat vybrané rozdíly mezi oběma systémy a navrhnout možné řešení budoucího vývoje českého fondového pilíře.

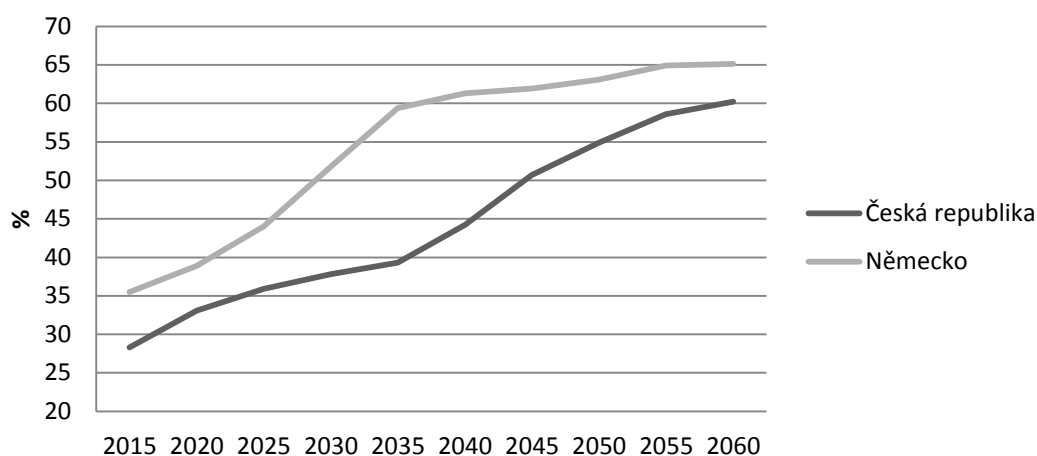
První kapitola na demografické situaci ilustruje akutní potřebu penzijních reforem v obou zkoumaných zemích. Druhá kapitola popisuje vznik a vývoj fondového pilíře důchodového zabezpečení v České republice a v Německu, aby byl v následující, třetí kapitole vyhodnocen jejich aktuální stav. Poslední kapitola komentuje vybrané odlišnosti, pokouší se o identifikaci příčin současného stavu českého fondového pilíře a nastiňuje řešení současné situace českého fondového pilíře.

1 DŮVODY VEDOUcí K ZAVEDENí FONDOVÉHO PILÍŘE

Mnoho evropských zemí se potýká s problémy penzijních systémů způsobenými demografickými změnami. Jedná se především o stárnutí populace, kdy se zvyšuje poměr seniorů vůči zbytku populace a prodlužování střední délky života. V České republice byla v roce 2010 průměrná očekávaná délka dožití u mužů a žen 74,3, resp. 80,4 let a podíl osob starších 65 let na celkové populaci 15,4 %. V roce 2060 se již očekává délka dožití u mužů a žen na úrovni 83,2, resp. 87,8 let a podíl osob starších 65 let na 30,6 %. V Německu je tento trend ještě zřetelnější. Již dnes je očekávaná délka života u obou pohlaví vyšší než v ČR stejně jako podíl seniorů na celkové populaci; v roce 2010 byla průměrná očekávaná délka dožití u mužů a žen 77,6, resp. 82,7 let a podíl osob starších 65 let 20,6 %. V roce 2060 se již očekává délka dožití u mužů a žen na úrovni 84,8, resp. 88,9 let a podíl osob starších 65 let na 32,8 % (Ageing Report, 2012).

Míra závislosti populace seniorů je ukazatel, který znázorňuje poměr osob starších 65 let k osobám v produktivním věku (15-64). Tento ukazatel je zásadní pro průběžný systém financování důchodového systému, neboť v zásadě ilustruje poměr těch, kteří do systému budou přispívat a těch, kteří z něj budou čerpat. Ukazatel již implicitně zahrnuje měnící se věkovou strukturu obyvatelstva spojenou s nízkou porodností a prodlužující se střední délku života v obou zemích. Jak je z grafu patrné, tento poměr by se měl vyvíjet v obou zemích velmi nepříznivě, přičemž Česká republika následuje německý trend s odstupem asi 15 let.

Graf 1: Projekce míry závislosti seniorů v ČR a SRN



Zdroj dat: Ageing report 2012, EK

Z demografických prognóz vyplývá, že průběžný způsob financování penzijních systému bude vystavován stále vyššímu tlaku. K řešení této situace existují v zásadě dva způsoby: buď dále parametricky upravovat průběžný pilíř penzijního systému, nebo vytvořit fondový pilíř, kde si bude každý v penzijních fondech dodatečně spořit na své vlastní stáří. Parametrické úpravy lze provádět *de facto* neomezeně, avšak za cenu nenaplnění některých cílů důchodové politiky. Při politickém rozhodnutí zachování určité výše náhradového poměru začínají parametrické úpravy narážet na své mantinely. Zavedení komplementárního fondového pilíře však rovněž není bez potíží: Jak uvádí Loužek (2006), Kubíček (2008) nebo Marek (2008), přechodem k fondovému pilíři vznikají nezanedbatelné transformační náklady. Rovněž dochází k vytěšňování soukromých a veřejných úspor, proto není druhý pilíř sám o sobě vhodným lékem na demografické změny. Barr (2002) představuje argumenty poukazující na stejnou citlivost fondového systému na demografické změny jako u systému průběžného. Ideální by

proto bylo, jak uvádí např. Bezděk et al. (2005), učinit kompromis a zavést systém částečně průběžný a částečně fondový, neboť tím by byla snížena celková rizika důchodového systému. Dle Feldsteina (1997) by byl takový systém výhodný v mnoha ohledech, daněmi počínaje a chudobou ohrožených osob konče, ale pouze v dlouhém období, čímž rovněž poukazuje na nemalé transformační náklady v krátkém období.

2 POPIS ČESKÉ A NĚMECKÉ VARIANTY FONDOVÉHO SPOŘENÍ

Struktura českého a německého penzijního systému se liší. Označením „druhý pilíř“ se typicky rozumí zaměstnanecké penzijní plány, které jsou silně rozvinuté v některých zemích západní Evropy a stejně je tomu i v Německu. Oproti tomu označení „třetí pilíř“ se využívá pro různé formy dobrovolného spoření se státním příspěvkem, ať už formou přímé podpory, nebo daňových úlev. V českém důchodovém systému je jako druhý pilíř označováno dobrovolné spoření v penzijních fondech, kde jeho účastníci dostanou od státu podporu ve výši 3 % z hrubé mzdy za podmínky, že si z vlastního budou spořit dodatečné 2 %. Tomuto schématu je v Německu při tradičním pilířovém rozdělení nejvíce podobný třetí pilíř, a sice dobrovolné kapitálové spoření, kde účastníci za podmínky vyvedení určitého procenta z hrubé mzdy získají státní podporu v pevně stanovené výši a daňovou úlevu. Aby byla situace ještě komplikovanější, Německo od roku 2005 nepoužívá tradiční pilířové rozdělení, nýbrž rozdělení na tzv. úrovně. Srovnání penzijních systémů a jejich kapitálových pilířů tedy vyžaduje určitou míru flexibility.

2.1 Popis a vývoj druhého pilíře v českém penzijním systému

O penzijní reformě se v České republice začalo vážněji hovořit teprve od roku 2005, kdy tzv. Bezděkova komise vydala první Závěrečnou zprávu. Ta uvádí, že zásadní reforma je z důvodu neudržitelnosti budoucích hlubokých deficitů důchodového účtu nevyhnutelná. Mimo doporučení směřující k parametrickým změnám průběžného pilíře se rovněž objevuje návrh zavedení fondového pilíře (Bezděk et al., 2005). Do roku 2010 byly přijaty některé dílčí parametrické úpravy, které důchodovému systému v budoucnu odlehčí, avšak vyvážit nepříznivý demografický vývoj nedokáží (PES, 2010). V lednu 2010 byl vládou Jana Fischera založen Poradní ekonomický sbor (PES), který měl za cíl aktualizovat projekci státního důchodového systému a doporučit změny k posílení středně- a dlouhodobé odolnosti důchodového systému. Ve své závěrečné zprávě potvrdil neudržitelnost průběžného systému financování vedoucí k deficitům až 4 % HDP ročně. Závěrečná zpráva doporučuje provést opatření, která povedou k vyšší diverzifikaci, fiskální udržitelnosti, spravedlivějšímu rozložení

mezigeneračního břemene v čase a určitému zvýšení ekvivalence. Ani PES však nebyl schopen se v návrzích ujednotit a vznikly dvě varianty řešení: zavést nový fondový pilíř s povinnou účastí nebo výrazně reformovat existující třetí pilíř.

Ve světle udělených doporučení provedla vláda v letech 2011 a 2012 v rámci tzv. malé důchodové reformy řadu parametrických změn. Byly upraveny redukční hranice pro výpočet vyměřovacího základu, které byly nově navázány na průměrnou mzdu přímo zákonem, byla prodloužena hranice odchodu do důchodu dle předem daného scénáře bez nastaveného zastropování a bylo změněno valorizační schéma. Všechny tyto provedené změny mají jednoznačně pozitivní dopad na udržitelnost důchodového účtu, je ale otázka, zda dokáží plně zajistit jeho dlouhodobou udržitelnost.

O rok později, k 1. lednu 2013, vstoupila v platnost tzv. velká důchodová reforma, která zavedla nový, druhý pilíř českého důchodového zabezpečení. Jeho primárním cílem bylo odlehčit průběžnému prvnímu pilíři tím, že měl motivovat k soukromému fondovému spoření na stáří. Účast v pilíři je dobrovolná a motivace pro vstup tedy spočívá ve vyvedení tří procentních bodů z celkové výše 28 % odváděných na pojistné na důchodové zabezpečení do soukromého penzijního fondu za podmínky, že si střadatel ze svého přidá alespoň další 2 % z hrubé mzdy. Celkový odvod tedy účastníkovi druhého pilíře vzroste na 30 % s tím, že pět procentních bodů bude úročeno v rámci zvolené spořicí strategie a bez státní garance na jeho soukromém spořicím účtu. Do systému může vstoupit plátce sociálního pojištění mladší 35 let, starší ročníky se musely rozhodnout do poloviny roku 2013.

Účastníci druhého pilíře mají nyní k dispozici čtyři spořicí strategie, do kterých mohou své prostředky investovat. Jedná se o fond státních dluhopisů, konzervativní, vyvážený a dynamický fond, přičemž každý nabízí různou míru rizika a tedy i výnosnosti. Čerpání naspořených prostředků probíhá buď formou doživotního starobního důchodu, nebo starobního důchodu po dobu 20 let. Rozhodnutí vstoupit do pilíře nelze změnit a dědictví naspořených prostředků je možné jen u některých produktů podle předem stanoveného scénáře.

Druhý pilíř tak, jak je ve výsledku nastaven, poskytuje relativně vyšší motivaci pro vstup vysokopříjmovým účastníkům. To je způsobeno státním příspěvkem ve formě procentuálního podílu z hrubé mzdy. Čím více tedy střadatel vydělává, tím více nebude muset odvádět do průběžného pilíře a tím více tedy ušetří. Takto vyvedené množství peněz z průběžného pilíře však nebude adekvátní snížení budoucích důchodů, neboť ty jsou vypočítávány progresivně.

Pro nízkopříjmové skupiny tato motivace zejména díky zmíněné progresivitě výpočtu důchodů odpadá. Vyvedené množství spolu s vlastními prostředky při nižších příjmech bude navíc ve výsledku činit částku tak nízkou, že snižování budoucích důchodů nižší příjmové kategorie rozhodně nevyváží. V systému není motivace pro účast nízkopříjmových osob nijak ošetřena, což je v protikladu s předpokladem, že právě tyto osoby společně s osobami v domácnostech s dětmi jsou potenciálně nejvíce ohroženou skupinou při snižování budoucích penzí.

2.2 Popis a vývoj fondového způsobu spoření v německém penzijním systému

Německý penzijní systém, který se řadí mezi nejstarší systémy vůbec, prošel během své historie velkým množstvím různých reforem. Z pohledu této práce jsou však zásadní reformy v letech 2001 a 2005, neboť zavádí fondový systém důchodového spoření, podobný druhému pilíři českého důchodového systému.

Reformy systému byly nezbytné ze stejných důvodů jako v České republice: prodlužování střední délky života spjaté se zvyšujícím se relativním počtem osob v důchodovém věku. Aby byl penzijní systém dlouhodobě udržitelný, bylo dle tehdejších politických představitelů nezbytné systém částečně privatizovat a motivovat občany k soukromým úsporám na stáří. Za tímto účelem vzniká v roce 2001 tzv. Riesterova penze, jedna z forem subvencovaného soukromého pojištění na důchod, pojmenovaná podle tehdejšího spolkového ministra práce a sociálních věcí Waltera Riestera. Každý účastník tohoto typu spoření, který je určen převážně pro zaměstnance, odvádí do fondu měsíčně část svého příjmu, za což dostane v závislosti na výši příjmu buď státní příspěvek závislý právě na výši odvedené částky, daňovou úlevu nebo obojí. Minimální část, kterou může účastník odvést, činí 60 euro, maximální výši příspěvku však dostane, pokud vyvede 4 % z hrubého příjmu měsíčně. Nejvyšší možná výše příspěvku bezdětného jedince z nižší a střední příjmové kategorie činí 154 euro ročně.

Protože je státní příspěvek dán absolutní částkou, poskytuje osobám s nízkými příjmy relativně vyšší finanční motivaci, zatímco těm více vydělávajícím vydělávajícím relativně nižší. To lze považovat za důležitý motivační faktor vstupu do fondového pilíře pro účastníky s podprůměrným příjmem, u kterých lze předpokládat budoucí ohrožení chudobou. Další ohroženou skupinou jsou rovněž rodiče s dětmi, proto Riesterova penze poskytuje také příspěvek na dítě. Ten pro každé dítě narozené od roku 2008 činí ročně 300 euro. Systém je tedy pro rodiny s dětmi nepoměrně výhodnější, zároveň ale i spravedlivější, neboť plození dětí je nejlepším lékem na obtíže spojené se stárnutím obyvatelstva. Další výhodou, kterou

Riesterova penze nabízí, je daňová úleva až do výše 2 100 euro, což je naopak motivačním prvkem vstupu osob s vyššími příjmy. Při zavedení reformy byly podpory, stejně jako vlastní odvody, nejprve nižší a zvyšovaly se postupně, jak ilustruje následující tabulka.

Tabulka 1: Vývoj příspěvku Riesterovy penze od roku 2002 do současnosti

EUR	Vlastní příspěvek (%)	Minimální výše příspěvku	Státní příspěvek	Příspěvek na dítě	Daňová úleva
2002	1	45/38/30*	38	46	525
2003	1	45/38/30*	38	46	525
2004	2	60	76	92	1050
2005	2	60	76	92	1050
2006	3	60	114	138	1575
2007	3	60	114	138	1575
2008 a dále	4	60	154	185/300**	2100

* Pro účastníky bez dětí/s jedním dítětem/se dvěma a více dětmi

** Pro děti narozené do konce roku 2007/od začátku roku 2008

Zdroj dat: DIW Berlin

Účastníci Riesterovy penze mají tři možnosti, jak peníze investovat. Jedná se buď o soukromé důchodové pojištění, bankovní spořicí plán, či investiční plán, přičemž jednotlivé typy se liší jak v parametrech, tak v rizikovosti a tedy i celkové výnosnosti. Čerpání probíhá buď formou doživotní penze, nebo je možné okamžikem vstupu do důchodu jednorázově čerpat až 30 % z naspořené částky. V tomto případě ale příspěvky plně podléhají zdanění. Rozhodnutí vstoupit do systému nelze v průběhu pojištění změnit, stejně jako je omezeno dědictví, kdy v případě smrti lze naspořené prostředky převést pouze na manžela či manželku.

Jak bylo nastíněno výše, Německo k 1. květnu 2005 opustilo tradiční třípilířovou strukturu penzijního systému a zavedlo tzv. tříúrovňový model. Důvodem zavedení tohoto modelu byla stížnost Spolkového ústavního soudu v roce 2002, že dosavadní způsob zdanění je v rozporu se zásadou rovnosti. Dosavadní model byl klasický třípilířový, který se skládal ze zákonného důchodového pojištění, podnikového důchodového zabezpečení a soukromého zaopatření. Nový tříúrovňový model sestává ze tří horizontálních úrovní. Pilíře již nestojí vedle sebe, ale nad sebou, protože každá vyšší forma je jakýmsi doplňkem navíc k té předchozí. První úroveň je základní zaopatření, mezi nějž lze zařadit zákonné důchodové pojištění a Rürupovu penzi. Druhou úroveň tvoří sociální připojištění, která se skládá z penzijního pojištění, penzijních fondů, podnikového důchodového zabezpečení a Riesterovy penze. Poslední třetí úroveň je nazvaná kapitálové investice. Zde se jedná o individuální kapitálové investice do investičních fondů, akcií apod.

Rürupova penze pojmenovaná podle jejího tvůrce, německého ekonoma Hanse-Adalberta Rürupa, vzešla z reformy provedené v roce 2005. Je navržena spíše pro OSVČ a podnikatele z vyšších příjmových kategorií, jelikož ti se dle německého práva po 18 letech účasti v průběžném pilíři z něj mohou za splnění mnoha podmínek zcela vyvázat a tento způsob spoření tedy zůstává jedinou formou jejich důchodového zabezpečení. Příspěvky jsou v závislosti na jejich výši osvobozeny od daně až do výše 100 %, zdaněna je ovšem poté výplata penzí. Tato forma spoření je příspěvkově definovaná a zaručuje doživotní výplatu důchodu. Velkým problémem je nemožnost dědictví naspořených prostředků.

3 AKTUÁLNÍ SITUACE FONDOVÝCH PILÍŘŮ V OBOU ZEMÍCH

Německý fondový pilíř vznikl již v roce 2001 a od té doby do něj vstoupilo více než 15 milionů osob, lze tedy říci, že se stal navzdory všem kritikám úspěšným. Totéž nelze říci o českém fondovém pilíři, který za svoji krátkou existenci dokázal zaujmout lehce přes 80 tisíc lidí a současná vláda jej hodlá zcela zrušit. Fondový pilíř se však nepotýká s problémy jen v České republice, ale i v dalších zemích, kde musel být především z důvodu nedostatečných příjmů průběžného pilíře buď silně reformován, nebo dokonce *de facto* znárodněn.

3.1 Aktuální situace druhého pilíře v ČR

Druhý pilíř českého důchodového systému má za sebou teprve velmi krátkou historii a již nyní je pravděpodobné, že bude zrušen. Sociální demokracie již před volbami avizovala, že v případě vítězství hodlá druhý pilíř odstranit. Vláda Bohuslava Sobotky hodlá tento

předvolební slib naplnit; druhý pilíř má být zrušen k 1. lednu 2016. Jakým způsobem přesně bude důchodová reforma pokračovat má za úkol projednat zvláštní odborná komise v čele s předsedou Martinem Potůčkem. Tato komise se poprvé sešla teprve 22. května 2014, nelze proto předjímat žádné její závěry.

Původní návrh ke vzniku a fungování fondového pilíře uvažoval povinnou účast, avšak z politických důvodů bylo z tohoto návrhu upuštěno a pilíř byl zaveden jako dobrovolný. Ani dobrovolné schéma však nebylo podpořeno opozicí. Druhému pilíři tedy hned od začátku jeho existence chyběl dle Závěrečné zprávy PES z roku 2010 ten nejzákladnější předpoklad jeho správného a dlouhodobého fungování, a sice společensko-politická shoda.

Druhého pilíře se do konce první poloviny roku 2013 mohl zúčastnit každý poplatník sociálního pojištění, kterých bylo v té době necelých pět milionů. Do konce června do pilíře vstoupilo 78 476 osob. To znamená, že se druhého pilíře účastnilo 1,6 % způsobilých. Od července 2013 mohou do pilíře vstoupit pouze poplatníci sociálního pojištění mladší 35 let. Ke konci prvního čtvrtletí roku 2014 bylo ve druhém pilíři 82 630 účastníků. K tomuto datu penzijní společnosti spravovaly v rámci tohoto pilíře celkovou částku 654 mil. Kč. Ke konci roku 2013 bylo ve druhém pilíři účastno 81 962 osob a fondy spravovaly prostředky ve výši 346 mil. Kč.

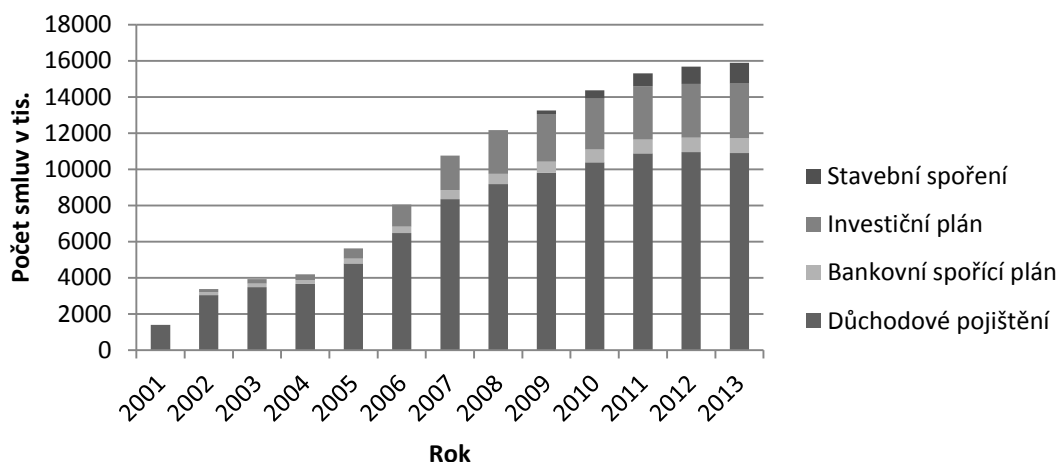
Za první tři měsíce letošního roku vzrostly celkové spravované prostředky téměř dvojnásobně, zatímco počet účastníků se změnil minimálně. Rozdíl průměrných naspořených prostředků na osobu mezi těmito obdobími se tedy změnil o 3 694 Kč, což je měsíčně 1 231 Kč. Pokud má toto být částka, kterou si účastník spoří ve druhém pilíři, skládá se z 2/5 z odvodu z jeho hrubé mzdy a ze 3/5 ze státního příspěvku. To znamená, že průměrný vlastní příspěvek v prvním čtvrtletí roku 2014 činil 463 Kč. Za předpokladu, že všichni účastníci spořili právě 2 % z hrubé mzdy, znamená to, že průměrná hrubá mzda účastníka druhého pilíře je 23 150 Kč. To je o dva tisíce Korun méně, než průměrná mzda v roce 2013. Tento výsledek jednoznačně vyvrací premisu, že se druhého pilíře budou účastnit spíše osoby s vyššími příjmy, neboť systém je pro ně nastaven relativně výhodněji. Pro velmi nízkou účast však nelze tento výsledek považovat za směrodatný. Z výše uvedeného rovněž vyplývá, že rozpočtové náklady druhého pilíře tvořily od jeho zavedení do konce prvního čtvrtletí letošního roku méně než 0,01 % HDP, což lze považovat za zanedbatelné.

3.2 Aktuální situace fondového spoření v SRN

Fondové spoření v Německu známé jako Riesterova penze existuje již 13 let. Za tu dobu prošlo mnoha změnami. Po počáteční euforii poptávka po Riesterově penzi v letech 2003 a 2004 prakticky přestala růst, což vyústilo v reformu v roce 2005. Od té doby se změnila penze ještě mnohokrát, než se dostala do dnešní podoby, o které se navíc dá důvodně předpokládat, že nebude konečná.

Ke konci roku 2013 se do některé z forem Riesterovy penze zapojilo 15 885 000 osob. Zdaleka nejoblíbenějším produktem je důchodové pojištění, které je určeno spíše pro starší osoby, nabízí nejnižší míry zhodnocení a současně nejnižší míru rizika. V roce 2013 se jej účastnilo 10 898 000 osob. Na druhém místě lidé vyhledávají investiční plán, který je naopak určen pro osoby do 35 let věku, nabízí nejvyšší míry zhodnocení, zároveň ale existuje riziko ztráty a tedy nulových výplat v důchodu. Do roku 2013 bylo uzavřeno 3 027 000 těchto smluv. Relativně oblíbené je i Riesterovo stavební spoření, které bylo zavedeno až v roce 2008. Od té doby se jej účastní 1 154 000 střadatelů. Následující graf ilustruje vývoj počtu účastníků jednotlivých forem Riesterovy penze.

Graf 2: Vývoj počtu účastníků dle formy Riesterovy penze

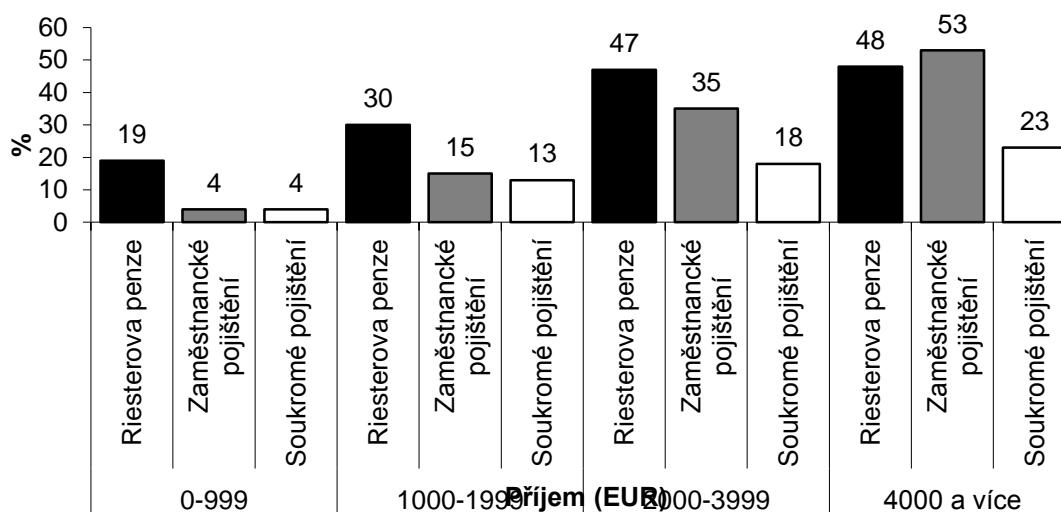


Zdroj dat: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

V prvním roce zavedení se tedy nějaké formy Riesterovy penze zúčastnilo zhruba 10 % způsobilých osob, koncem roku 2013 se již jejich počet přibližuje k 50 %. Navzdory všem kritikám je tedy systém v motivaci pro zapojení velmi úspěšný.

Co se týče příjmové skladby obyvatelstva, vypočítal Börsch-Supan (2010) na základě dat z databáze SAVE (Sparen und Altersvorsorge in Deutschland) příjmovou strukturu účastníků Riesterovy penze za rok 2009. Data znázorněná v grafu 3 ukazují, že v nejnižší příjmové kategorii bylo uzavřeno absolutně nejméně smluv, relativně k ostatním formám dobrovolného spoření na stáří však nejvíce. U způsobilých osob do výše disponibilního příjmu 4 000 euro bylo dokonce Riesterovo spoření nejoblíbenější formou dobrovolného spoření na důchod. To znamená, že se uspokojivě daří plnit dva nejdůležitější cíle, a sice zastoupení napříč všemi příjmovými kategoriemi a relativně nejvyšší účast mezi jinými druhy spoření u osob s nejnižšími příjmy. Přesto však, jak ukazuje Geyer (2012), je poptávka po Riesterove penzi mezi nízkopříjmovými osobami pod průměrem.

Graf 3: Podíl účastníků dobrovolného spoření na stáří jako podíl všech osob dané příjmové skupiny



Zdroj dat: SAVE, Börsch-Supan (2010)

Celkové náklady Riesterovy penze se od jejího zavedení do roku 2010 vyšplhaly na 3,5 miliardy euro, z čehož asi 80 % tvoří přímá podpora a zbytek ušlé příjmy z daňových úlev. Tato na první pohled velmi vysoká částka však tvoří asi 0,1 % německého HDP, což za téměř deset let existence velmi slušný výsledek.

Co se týče vyplnění mezery vzniklé poklesem důchodů z průběžného pilíře, Börsch-Supan a Gasche (2010) ve své simulaci ukazují, že původní odhadovaná výše důchodů bude dosažena v roce 2030 a dále bude ještě vyšší. Do té doby příjmy z Riesterovy penze nebudou schopny zcela vyplnit vzniklou mezeru z důvodu krátké doby úročení.

I německý systém však trpí svými problémy. V listopadu roku 2011 německý Institut pro výzkum hospodářství (DIW) vydal studii, ve které shrnuje dosavadní průběh Riesterovy penze a odhaluje, že její výhodnost je od doby jejího zavedení výrazně snížila. To je dle studie způsobeno jednak celkovým ochabnutím úrokových měr na kapitálových trzích, zejména ale kvůli špatně nastaveným certifikačním pravidlům penzijních společností a nedostatečnou regulací pravidel pro výpočet vyplácených penzí. Problematickou částí jsou zejména různé poplatky, které snižují reálné zhodnocení, a dále pravidla pro použití úmrtnostních tabulek. Těch je více, každá zohledňuje určitá rizika a soukromé fondy mají svobodnou volbu si mezi těmito tabulkami vybrat tu nejvhodnější. Poslední zmíněné způsobuje, že penzijní společnosti při sjednávání doživotních výplatních schémat počítají s nereálně vysokými dobami dožití. Institut například spočítal, že 35letá žena se dvěma dětmi při vstupu do fondového pilíře v roce 2011 by se musela dožít 85 let, aby dosáhla zhodnocení kapitálu ve výši 2,5 %. Fondy počítají s průměrnou dobou dožití dnešních padesátiletých 93 let, některé dokonce až 103 let.

Zákaz diskriminace mezi muži a ženami při výpočtu penzí v roce 2006 způsobil, že namísto ustálení doby dožití někde uprostřed oběma pohlavími je výrazně blíže reálné době dožití žen, což zvyšuje zisky penzijních společností nepříliš opodstatněným způsobem. Problémem je rovněž omezené dědictví, čemuž bývá spořitelem při rozhodování o penzijním produktu kladena značná důležitost.

4 CELKOVÉ ZHODNOCENÍ

Prvotní motivace zavedení fondového pilíře v obou zemích byla stejná, a sice dorovnat příjmy budoucím důchodcům, kterým se z důvodů změny věkové struktury populace a prodlužování střední délky života nutně budou snižovat důchody z průběžného pilíře. Systémy obou zemí jsou v zásadě podobné, liší se pouze v technických parametrech. Přesto jeden systém funguje a druhý ne. Následující text komentuje vybrané odlišnosti, pokouší se o identifikaci příčin současného stavu českého fondového pilíře a navrhuje možné řešení.

4.1 Vybrané odlišnosti obou systémů

Německý fondový pilíř vznikl již v roce 2001 a od té doby se jej účastnilo téměř 16 milionů osob, tedy necelých 50 % způsobilých. Jen v prvním roce jeho existence vstoupilo okolo 3,5 milionu osob, tedy necelých 10 % způsobilých. Za tu stejnou dobu do českého systému vstoupilo lehce přes 80 tisíc lidí, tedy 1,6 % způsobilých. Německý fondový pilíř byl tedy již od počátku výrazně úspěšnější, než ten český.

Oba systémy nabízejí různé investiční strategie, oba mají omezené dědictví naspořených prostředků a u obou se vyskytují poplatky, které snižují reálný úrokový výnos. Co se však liší, je výše podpory. Pro účast ve fondovém pilíři v Německu je pro získání maximálního příspěvku nutné vyvést čtyři procenta z měsíční hrubé mzdy do soukromého penzijního účtu, v českém systému jsou to jen dvě procenta. V české republice je účastník odměněn dalšími třemi procenty od státu, v Německu činí podpora u bezdětných jedinců 154 euro ročně, tedy v případě průměrné mzdy asi 0,4 % měsíčně. Podpora u jedince s jedním dítětem činí 454 euro ročně, tedy 1,1 % měsíčně a v případě jedince se dvěma dětmi 754 euro ročně, tedy 1,9 % měsíčně. Němci si tedy musí sami spořit mnohem více a státní podpora je násobně nižší. Ve výši podpory tedy klíč k úspěchu pravděpodobně nebude.

Další odlišností je rozdílná motivace různých příjmových skupin k účasti na fondovém spoření. Zatímco český systém poskytuje jako motivaci k účasti vyvedení určitého procenta z hrubé mzdy z prvního pilíře na soukromý spořicí účet, německý systém podporuje soukromé spoření pevně danou částkou určenou pro nižší a střední příjmové kategorie. Německý systém tedy představuje relativně vyšší výhodu pro vstup nízkopříjmových skupin obyvatel, zatímco český systém je nastaven tak, že s rostoucím příjmem roste i výhodnost účasti ve druhém pilíři. Motivace pro vysokopříjmové skupiny v Německu je zajištěna skrze daňové úlevy. Toto nastavení českého systému by mělo přinášet nerovnoměrnou účast různých příjmových skupin, neboť pro nízkopříjmové skupiny obyvatel je motivace vstupu velmi nízká. Navzdory této odlišné motivaci obou systémů pro různé skupiny obyvatel je současný stav paradoxně opačný. Do českého systému pravděpodobně vstoupily v nemalé míře osoby s nižšími příjmy, zatímco v systému německém účast osob z této příjmové skupiny zaostává za průměrem. Pro úplné vysvětlení tohoto jevu jsou však potřeba detailnější data o příjmové struktuře účastníků a rovněž vyšší počet účastníků českého druhého pilíře.

Liší se rovněž podpora rodin s dětmi. V Německu je finanční podpora rodičů s dětmi značná, kdy za každé dítě obdrží účastník Riesterovy penze ročně příspěvek ve výši 300 euro.

Tento typ podpory je spravedlivý, neboť odměňuje rodiče budoucích přispěvatelů do systému. Český druhý pilíř podporu rodičů s dětmi nijak nezohledňuje.

Z výše uvedeného je zřejmé, že rozdíly nejsou takové, aby ospravedlnily úspěch jednoho systému a neúspěch druhého. Jeden faktor je však zásadní, a tím je celospolečenská a politická shoda. Zatímco v případě zavedení německého systému byla shoda alespoň částečně dosažena, v případě českého systému nikoliv, a to ani zdaleka. Ještě před uvedením druhého pilíře v platnost opozice prohlašovala, že po případném vítězství ve volbách jej zruší. Je pochopitelné, že za těchto podmínek nezaznamenal pilíř příliš velký úspěch.

4.2 Návrh řešení pro český důchodový systém

Kritická demografická situace by měla v České republice nastat s asi patnáctiletým zpožděním oproti Německu, proto bude teoreticky možné s předstihem sledovat a pečlivě analyzovat různá řešení aplikovaná u našich západních sousedů. V tu dobu ale bude na vytvoření dlouhodobě udržitelného řešení pravděpodobně pozdě, neboť zatímco si Německo během posledních třinácti let postupně budovalo relativně funkční fondový pilíř, v České republice nebylo ještě ani dosaženo shody na podobě budoucího penzijního systému. Potřeba jeho reformy je však stále akutnější.

Návrhem zrušení druhého pilíře českého penzijního systému byly na příštích několik let zcela ochromeny snahy reformovat penzijní systém směrem k fondovému způsobu spoření. Již tak malá důvěra občanů ve finanční trhy byla tímto krokem ještě více podlomena a v blízké budoucnosti bude velmi pravděpodobně možné systém reformovat pouze za pomoci parametrických změn. Ze zrušení však nelze vinit pouze současnou vládu Bohuslava Sobotky, ale také vládu Petra Nečase, která v horlivé snaze naplnit programové prohlášení reformu protlačila bez širokého celospolečenského konsenzu a bez souhlasu opozice. Současný stav tedy není ani takovým překvapením. Česká republika se při zavádění druhého pilíře dopustila mnoha pochybení, toto však považují za zdaleka nejzávažnější.

Jak uvádí Börsch-Supan, Coppola a Reil-Held (2010), jedna zkušenost je z vývoje německého fondového pilíře nejvíce zřetelná: tento typ spoření potřebuje čas, aby mohl začít správně fungovat. Ve spojených státech trvalo deset let, než byly individuální důchodové účty přijaty horními šesti příjmovými decily (Venti a Wise, 1990 in Börsch-Supan, Coppola a Reil-Held, 2010). Českému druhému pilíři tento čas, ve kterém by se mohl lépe rozvinout, umožněn nebyl. Z tohoto důvodu je chyba, že se chystá jeho zrušení. Výrazně lepším řešením

pro všechny strany by bylo pilíř reformovat, upravovat a vylepšovat do podoby, kdy se ukáže jako funkční. Nebyla by zdaleka v takové míře podryta důvěra v systém a ochotu obyvatelstva podpořit další případné důchodové reformy, důchodový systém by obsahoval fondový prvek, který by se mohl nadále upravovat a případně rozrůstat a i kdyby ne, mohl by sloužit jako záloha pro horší časy. Jeho existence je z hlediska nákladů veřejných rozpočtů marginální, neexistuje tedy žádný opodstatněný důvod pro jeho odstraňování.

ZÁVĚR

Stejně jako mnoho dalších zemí i Česká republika a Německo zavedly do svého důchodového systému fondový pilíř, který má sloužit ke zvýšení soukromých úspor na důchod. Zatímco v Německu systém funguje již třináctým rokem a přes značnou kritiku se mu podařilo zaujmout již téměř 50 % způsobilých, v České republice je účast ve fondovém pilíři velmi nízká a hovoří se o jeho úplném zrušení. Oba systémy jsou si v zásadě velmi podobné a liší se pouze v určitých parametrech, jako např. v zohlednění dětí, ve výši podpory či v motivaci různých příjmových skupin pro vstup. Německý fondový pilíř velmi velkoryse odměňuje účastníky s dětmi a poskytuje relativně vyšší výhody vstupu pro osoby s nižšími příjmy. Výše podpory je oproti českému systému naopak relativně nízká. Celkově lze ale říci, že rozdíly mezi oběma fondovými pilíři nejsou tak zásadní, aby ospravedlnily úspěch v Německu a neúspěch v České republice. Stěžejním rozdílem je celospolečenská shoda, které v České republice nebylo při zavádění druhého pilíře dosaženo ani zdaleka. I přes současný stav věci by však nejméně bolestivým řešením bylo zachování druhého pilíře a jeho postupné reformování, neboť zkušenosti ukazují, že fondový pilíř potřebuje především čas. V případě zrušení hrozí hluboké poškození důvěry obyvatel ve fondový způsob spoření a v příštích několika letech bude zcela zablokována možnost systém za pomoci fondového systému jakkoliv reformovat.

PODĚKOVÁNÍ

Tento článek byl zpracován s podporou výzkumného projektu: Vysoká škola ekonomická v Praze, interní grant č. IG504024 „Příjmová diferenciacce a kvalita života v ČR a jejich společenské dopady v kontextu vyspělého světa“.

POUŽITÁ LITERATURA

1. Barr, N. Reforming Pensions, Myths, Truths and Policy Choices. *International Social*

Security Review. 2002, vol. 55, s. 3-37.

2. Bezděk, V. et al Závěrečná zpráva Výkonného týmu. 2005. [cit. 2014-03-27]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna_zprava.pdf>.
3. Börsch-Supan, A., Coppola, M., Reil-Held, A. Riester Pensions in Germany: Design, Dynamics, Targeting Success, and Crowding-In. *Matching Contributions for Pensions: A Review of International Experience*. Washington: The World Bank. 2013. s. 81-102
4. Börsch-Supan, A., Gasche, M. Kann die Riester-Rente die Rentenlücke in der gesetzlichen Rente schliessen? *Diskussionpapier Mai*. Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing, Mannheim University. 2010.
5. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Statistik zur privaten Altersvorsorge*. 2014. [cit. 2014-06-05]. Dostupné na WWW: <<http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Zusaetzliche-Altersvorsorge/statistik-zusaetzliche-altersvorsorge.html>>.
6. Evropská Komise *The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010 – 2060)*, *European Economy 2012*, č. 2
7. Feldstein, M. Transition to a Fully Funded Pension System: Five Economic Issues. *NBER Working Paper 6149*. 1997.
8. Geyer, J. Riester-Rente und Niedrigeinkommen – Was sagen die Daten? *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, DIW Berlin*. 2012. 81. Jahrgang, s. 165–180
9. Geyer, J., Steiner, V. Zahl der Riester-Renten steigt sprunghaft – aber Geringverdiener halten sich noch zurück. *Wochenbericht des DIW Berlin*. 2009. Nr. 32/2009
10. Hagen, C., Kleinlein, A. Ten years of the Riester pension scheme: no reason to celebrate. *Working paper*. Berlin: DIW, 2011.
11. Kubíček, J. Proč přechod průběžného penzijního systému na fondový nijak nesouvisí s demografickým vývojem? *Politická ekonomie*. 2008, č.1, s. 102–122
12. Loužek, M. Má důchodová reforma se zadlužením smysl? *Politická ekonomie*. 2006,

č.2, s. 247 – 260

13. Marek, D. Penzijní reforma v ČR: konverze ke kombinovanému systému s ohledem na limity fiskální politiky. *Politická ekonomie*. 2008, č.1, s. 80-101

KONTAKTNÍ ÚDAJE AUTORA

Ondřej Prachař, MSc

Vysoká škola ekonomická v Praze,

Národohospodářská fakulta,

Katedra hospodářské a sociální politiky

nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3, Česká republika

E-mail: xprao03@isis.vse.cz

VYŘEŠÍ OPERAČNÍ PROGRAMY EU NEZAMĚSTNANOST V EVROPĚ?

RESOLVES OPERATIONAL PROGRAMS OF THE EU UNEMPLOYMENT IN EUROPE?

Mirka Wildmannová

ABSTRACT

The need to create new jobs in the European Union represents one of the most pressing problems that have arisen as consequence of economic crisis. Unemployment reaches unprecedented proportions. Around 24,5 million people do not have work, which is more than 10% of the active population. The European Social Fund is the main tool to support job creation. It helps people to get better jobs and to ensure equitable employment opportunities for all EU citizens. The aim of this subsidy is to review the number of jobs newly created thanks to EU funds in the Czech Republic.

KEYWORDS: unemployment, European Social Fund, regional strategy, labour market

ÚVOD

Potřeba vytvoření nových pracovních míst představuje pro Evropskou unii jeden z nejnaléhavějších problémů, které z hospodářské krize v roce 2008 vyzvaly. Nezaměstnanost dosahuje vysokých rozměrů, kde práci nemá okolo 23 milionů lidí, tedy více než 10 % aktivního obyvatelstva Unie.

Evropský sociální fond je hlavním evropským nástrojem na podporu pracovních míst. Pomáhá lidem získat lepší zaměstnání a zajistit spravedlivější pracovní příležitosti pro všechny občany Evropské unie. Působí prostřednictvím investic do lidského kapitálu Evropy, tzn. do jejich pracovníků, mladých lidí a všech těch, kdo hledají pracovní místa.

Důležitým, ale často opomíjeným hlediskem čerpání prostředků z evropských fondů v České republice je i počet nově vytvořených pracovních míst. Podle posledních analýz byl závazek v hodnotě 59 tisíc míst splněn již z více než 83 %. V konkrétních číslech to představuje 49.006

nových příležitostí pro české pracující.

Fondy politiky soudržnosti (ESF, EFRR a Fond soudržnosti), Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova a Evropský námořní a rybářský fond jsou důležitými zdroji investic pro dosažení udržitelného růstu a vytváření pracovních míst. Přispívají k posílení ekonomické, sociální a územní soudržnosti Unie. Pro období 2014-2020 Evropská komise navrhla přizpůsobit tyto finanční nástroje cílům strategie Evropa 2020⁵. Je nezbytně nutné, aby národní, regionální a místní orgány využívaly zdrojů plně s maximálními výsledky – jediné tak může Evropa rozvinout a uskutečnit svůj hospodářský potenciál a stimulovat zaměstnanost a produktivitu.

Cílem tohoto příspěvku je zhodnotit počet nově vytvořených pracovních míst v České republice, které vznikly za přispění fondů EU (podíl České republiky na financování je 15%). Tato analýza se týká rozpočtového období 2009 – 2013 s tím, že aktuální data jsou k roku 2012.

1 STRATEGIE EVROPA 2020

Evropa 2020 je desetiletá strategie Evropské unie, jejímž cílem je dosáhnout nového růstu, který je inteligentnější, udržitelnější a více podporuje sociální začlenění. Za tímto účelem bylo stanoveno pět hlavních cílů, které musí EU do konce tohoto desetiletí dosáhnout⁶.

Následující Tabulka č. 1 zahrnuje přehled těchto cílů a jejich kvantifikovanou podobu, s tím, že se cíle navzájem propojují a doplňují.

Tabulka 1: Přehled cílů strategie Evropa 2020

ZAMĚSTNANOST
- zaměstnat 75 % osob ve věkové kategorii od 20 do 64 let;
VÝZKUM A VÝVOJ
- investovat do výzkumu a vývoje 3 % HDP Evropské unie;

⁵ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Rozpočet – Evropa 2020“ (část I), KOM(2011) 500 ze dne 29. června 2011.

⁶ Oficiální stránky Evropské komise. *Portál Evropské unie „EUROPA“: Evropa 2020*. [online] [cit. 2013-12-08]. Dostupné z WWW: < http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_cs.htm >

ZMĚNA KLIMATU A UDRŽITELNÉ ZDROJE ENERGIE
- snížit emise skleníkových plynů o 20 % ve srovnání se stavem v roce 1990;
- zvýšit podíl energie z obnovitelných zdrojů na 20 %;
- zvýšit energetickou účinnost o 20 %;
VZDĚLÁVÁNÍ
- snížit míru nedokončení studia pod 10 %;
- dosáhnout ve věkové kategorii od 30 do 34 let alespoň 40 % podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva;
BOJ PROTI CHUDOBĚ A SOCIÁLNÍMU VYLOUČENÍ
- snížit alespoň o 20 milionů počet lidí, kteří žijí v chudobě a sociálním vyloučení nebo jsou na pokraji chudoby a hrozí jim sociální vyloučení.

Pramen: www: http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_cs.htm

Vyjmenované cíle nevyžadují striktní dodržování pro každý členský stát EU, jedná se o společné cíle, kterých má být dosaženo optimální kombinací opatření ze strany členských států. Každý z členských států EU si na základě těchto společných cílů stanovil vnitrostátní kvantifikovatelné cíle, aby mohl kontrolovat, jak je na tom ve srovnání s ostatními zeměmi.

1.1. Iniciativy Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 také zahrnuje sedm **stěžejních iniciativ**.⁷ Díky těmto iniciativám mohou orgány EU a vnitrostátní orgány členských států spojit své úsilí v oblastech, které napomáhají při dosahování priorit strategie. Patří sem např. inovace, digitální ekonomika, zaměstnanost, mládež, průmyslová politika, snižování chudoby a účinné využívání zdrojů.⁸ Aby byla Strategie úspěšná, musí o její realizaci usilovat všechny zainteresované subjekty na vnitrostátní i celoevropské úrovni. Tři stěžejní iniciativy strategie Evropa 2020 spadají do oblasti

⁷ Stěžejní iniciativy: inteligentní růst, udržitelný růst a růst podporující začlenění.

⁸ Evropská komise. *Evropa 2020. Stěžejní iniciativy*. [online] [cit. 2013-12-08]. Dostupné z WWW: < http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_cs.htm >

zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování. Jedná se např. o iniciativy „*Mládež v pohybu*“ a „*Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa*“, které jsou popsány v následujících podkapitolách. Dále sem patří také iniciativa „Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení“, kde úkolem platformy je podporovat činnost na všech úrovních a naplnit tak jeden z hlavních cílů EU → **snížit do roku 2020 počet lidí ohrožených chudobou a sociálním vyloučením o 20 milionů.**⁹

1.1.1. Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa

Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa představuje iniciativu Evropská komise, která chce napomoci tomu, aby EU do roku 2020 dosáhla v oblasti zaměstnanosti tohoto cíle → **75% zaměstnanost obyvatelstva v ekonomicky aktivním věku (20 – 64 let).** Iniciativa byla zahájena v roce 2010. Tvoří součást celkové strategie EU a prosazuje pro příštích 10 let a dále inteligentní a udržitelný hospodářský růst, jenž podporuje začleňování všech skupin obyvatelstva do společnosti. Agenda rovněž přispívá k tomu, aby EU splnila i další cíle, mezi které patří snížení počtu žáků, kteří předčasně opouštějí školu, a to nejméně o 10 %, vyšší počet mladých lidí (alespoň 40 %), kteří studují vysokou školu nebo procházejí ekvivalentní odbornou přípravou, dále pak snížení počtu lidí (alespoň o 20 mil. do roku 2020), jichž se týká nebo jimž hrozí chudoba a sociální vyloučení. Agenda stanovuje soubor konkrétních opatření, a to urychlení reforem, které zvýší flexibilitu a jistotu na trhu práce (koncept tzv. flexikurity), dále získávání dovedností, které lidé v zaměstnání dnes i v budoucnu opravdu využijí, zvýšení kvality pracovních míst a zajištění lepších pracovních podmínek a zlepšení podmínek k tvorbě pracovních míst.¹⁰

1.1.2. Mládež v pohybu

Mládež v pohybu tvoří součást strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující sociální začlenění. Jedná se o komplexní balíček politických iniciativ týkajících se vzdělávání a zaměstnanosti mladých lidí v Evropě. Jeho realizace byla zahájena v roce 2010. **Iniciativa Mládež v pohybu klade za cíl zlepšit vzdělání a zaměstnatelnost mladých lidí a snížit jejich nezaměstnanost.** Evropská unie chce dosáhnout, 75% zaměstnanost obyvatelstva v produktivním věku (20-64 let) a v souvislosti s tím, také zvýšit podíl mladých lidí, kteří mají práci. Iniciativa chce postupovat tímto způsobem: přizpůsobit vzdělávání a odbornou přípravu potřebám mladých lidí, podporovat mladé lidi v tom, aby využívali grantů EU na studium nebo

⁹ Evropská komise. Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. *Iniciativy Evropa 2020*. [online] [cit. 2014-04-04]. Dostupné z WWW: < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=956> >

¹⁰ Evropská komise. Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. *Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa*. [online] [cit. 2014-02-07] Dostupné z WWW: < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=958> >

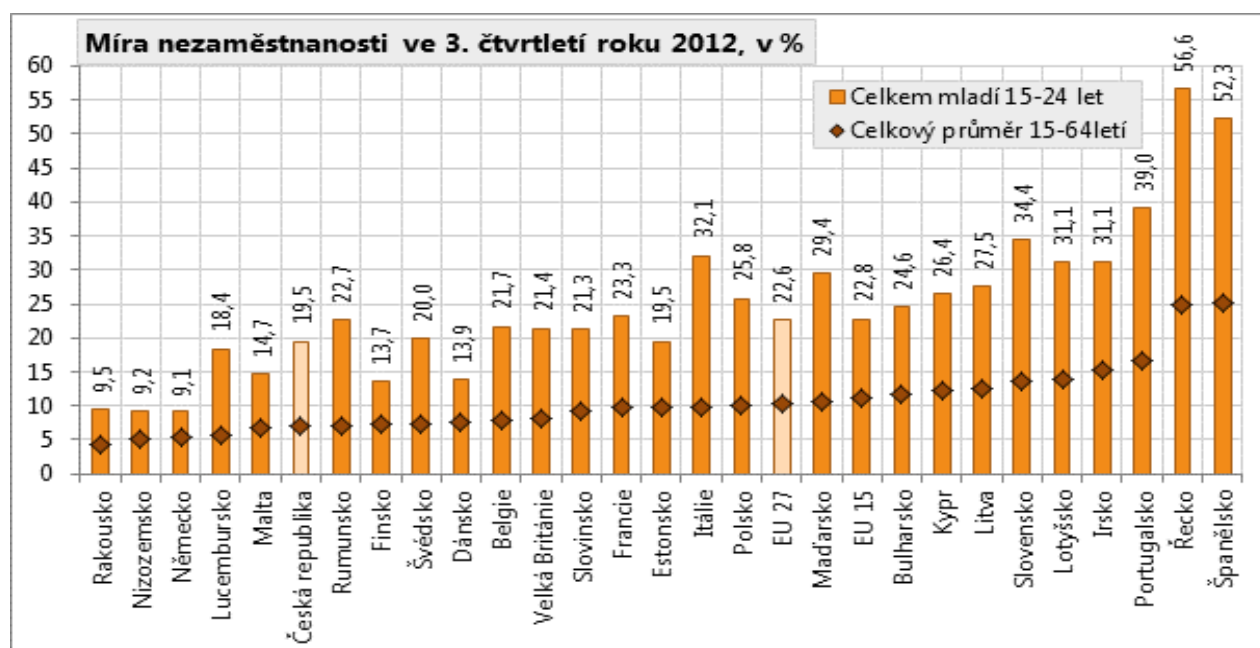
odbornou přípravu v dalších zemích EU a dále podporovat jednotlivé členské státy v tom, aby zjednodušovaly přechod absolventů do pracovního procesu.¹¹

1.1.3. Nezaměstnanosti mladých lidí v EU

Potřeba zaměřit se na mladé lidi je hned z několika důvodů. V EU je mezi mladými lidmi okolo 5,5 mil. nezaměstnaných, což znamená, že každá pátá osoba mladší 25 let, která je ochotna pracovat, nemůže najít pracovní uplatnění. Trh práce navíc není schopen dostatečně rychle absorbovat každoroční příliv čerstvých absolventů.

- Průměrná míra nezaměstnanosti v EU (souhrn za všechny věkové kategorie) přesahuje 10 % → oproti celkové je míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let více než dvojnásobná (ve 3. čtvrtletí roku 2012 dosahovala v průměru EU 22,6 %);
- V ČR celková míra nezaměstnanosti, měřená podle metodiky EUROSTATU, osciluje v jednotlivých čtvrtletích roku 2012 kolem 7% hranice, míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let se pohybovala v rozmezí 19,2 – 19,5 %, tzn., že je oproti celkové téměř trojnásobná;
- Nejvyšší míra nezaměstnanosti mladých lidí je ve Španělsku a Řecku, kde překročila hranici 50 %;

Graf 1: Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24letých) a celková (15-64letých) v EU



¹¹ Evropská komise. *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Mládež v pohybu.* [online] [cit. 2014-02-08]. Dostupné z WWW: < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=cs> >

Pramen: EUROSTAT, LFS.

Německo, Rakousko, Dánsko, skandinávské země a státy Beneluxu patří spolu s ČR, Maltou a Rumunskem k méně zasaženým nezaměstnaností v porovnání se zbývajícími členskými státy EU. V oblasti nezaměstnanosti mladých lidí však čelí tyto země obdobným problémům jako většina evropských států. Jedná se o převis míry nezaměstnanosti mladých nad průměrnou mírou, která je zde výraznější, a proto si zaslouží zvýšenou pozornost. Ve státech silně zasažených světovou hospodářskou krizí a s ní spojenou vysokou mírou nezaměstnanosti samozřejmě i míra nezaměstnanosti podléhá tomuto trendu a přesahuje 30% hranici. Hodnoty blízké se nebo i překračující 20% hranici a zároveň podstatně nadprůměrné mohou vyvolat v mladých lidech pocit marnosti a deziluze, který nejen ovlivní začátek jejich individuální kariéry, ale má dopady i na ekonomiku státu a její potenciál.¹²

1.2. Hlavní nástroj: Evropský sociální fond

V rámci Evropské unie byly zavedeny fondy, které pomáhají v rozvoji v různých směrech všem členským státům a nejvíce těm, které jsou v znevýhodněné situaci. Fondy jsou rozděleny dle tematiky a to dle regionální politiky, zemědělské politiky, politiky rybolovu nebo solidarit. Pro regionální politiky byly zavedeny tři základní fondy: **Strukturální fondy**, pod které spadá Evropský fond pro regionální rozvoj-ERDF (Fonds européen de développement régional-FEDER) a **Evropský sociální fond-ESF** (Fonds social européen-FSE) a **Fond soudržnosti** (Fonds de cohésion). Pro problematiku zaměstnanosti a sociálního vyloučení je zásadní Evropský sociální fond. Ten se objevil již v roce 1957 v Římských smlouvách a jeho hlavním cílem byla vždy orientace na zaměstnanost. Během své historie se však jeho zaměření občas měnila a to dle situace, která zrovna v Evropě byla (po 2. světové válce apod.). Vždy se však ESF vracel k pomoci zvýšení zaměstnanosti, investici do lidských zdrojů a rovným příležitostem na trhu práce. ESF se také musel v průběhu historie přizpůsobovat strategiím nebo politikám, které Evropská unie přijala. Jednou z prvních důležitých evropských politik zaměstnanosti můžeme považovat Evropskou strategii zaměstnanosti. Tato strategie byla uvedena v rámci Amsterodamské smlouvy v roce 1997. S touto strategií byly odstartovány povinnosti a odpovědnost států unie k výkonu této politiky a také tato strategie úplně poprvé vytvořila strategický rámec pro politiku zaměstnanosti v Evropské unii¹³. Evropská strategie zaměstnanosti si stanovila čtyři základní pilíře: zaměstnanosti,

¹² Národní ústav pro vzdělávání. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v EU. Praha, 2013, s. 37.

¹³ Průvodce projekty Evropského sociálního fondu. Praha: Institut pro evropskou politiku Europeum, 2003, 84 s. ISBN 8090323723., str. 5

podporu podnikání, adaptabilitu a rovné příležitosti.¹⁴ Evropský sociální fond (ESF) se tak dle přijatých strategií a politik přizpůsoboval jejich cílům. Poslední zásadní strategií je právě strategie Evropa 2020 a po jejím prohlášení se ESF také přizpůsobil. „*Evropský sociální fond je hlavním evropským nástrojem na podporu pracovních míst, pomáhá lidem získat lepší zaměstnání a zajišťuje spravedlivější pracovní příležitosti pro všechny občany Evropské unie. A to prostřednictvím investic do lidského kapitálu, která je předpokladem konkurenceschopné pracovní síly.*“¹⁵ Pro programové období 2007-2013 byly pro Evropský sociální fond stanoveny tyto hlavní cíle, k jejichž dosažení by měl ESF přispívat¹⁶:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícím s trhem práce.

Tyto globální cíle jsou společné pro všechny členské státy a národní cíle by se s těmito cíli měly shodovat. ESF podporuje různé oblasti v problematice nezaměstnanosti a sociálního vyloučení. Komu jsou finanční prostředky ESF určeny? Jsou určeny především těm, kteří práci hledají, ale třeba i těm, kteří již práci mají, ale chtěli by si najít lepší nebo se prostě chtějí dále vzdělávat a kvalifikovat, aby byli poté lépe uplatnitelní na trhu práce a mohli tak reagovat na časté změny ve struktuře trhu práce.

¹⁴ Tamtéž

¹⁵ *Evropský sociální fond: Investice do lidí: Prezentace a náplň činnosti* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2012 [cit. 2014-03-26]. ISBN 978-92-79-23799-7. Dostupné z: https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fesf%2FblobServlet%3FdocId%3D410%26langId%3Dcs&ei=L5cyU67IN4H17Aau-4GQAQ&usq=AFQjCNF45QsGtzMQ7zfh1_YNR6ztl34QRQ&sig2=5legJ9GuG2hxM-NBoGAAuQ&bvm=bv.63738703, d.ZGU

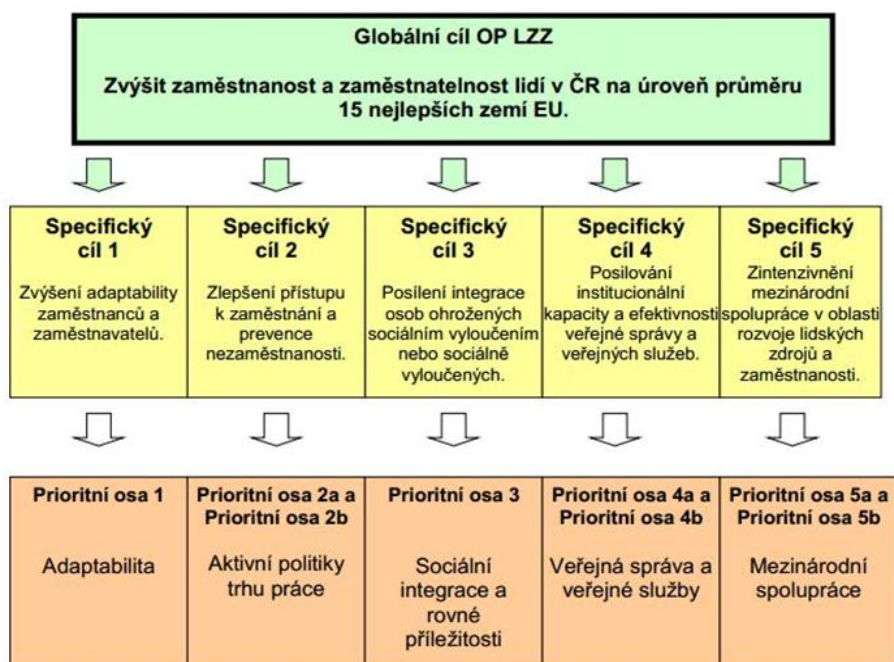
¹⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Každý stát si v rámci cílů ESF stanovuje své vlastní prioritní osy, které bude podporovat během celého programového období, které tvoří 7 let. V rámci ESF byly vytvořeny i další iniciativy, které podporovaly zvyšování nezaměstnanosti. Šlo o Iniciativu společenství EQUAL a také Program Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu – PROGRESS.

1.2.1. Operační programy ESF v ČR

V České republice byly na programové období 2007-2013 stanoveny tři operační programy. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Praha-Adaptabilita a operační program Lidské zdroje a nezaměstnanost, který je pro problematiku vyloučených osob na trhu práce nejvyužívanější. „Je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.“¹⁷ Tento globální cíl operačního programu se dále dělí na specifické cíle, které se shodují s cíli, které jsou uvedeny v Národním strategickém referenčním rámci 2007-2013 a to tak, aby uspokojovaly potřeby národní a regionální. Na schématu č. 1 vidíme, že každý ze specifických cílů se promítá do jednotlivých prioritních os.

Schéma č. 1: Globální a specifické cíle OP LZZ v České republice



¹⁷ Evropský sociální fond v ČR: Operační program Lidské zdroje a nezaměstnanost [online]. [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Pramen: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. Praha, 2013. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>

Prioritní osa 1: Adaptabilita se zaměřuje na přecházení vzniku nezaměstnanosti a na prevenci. Podporuje projekty v oblasti lidských zdrojů a je zaměřena hlavně na zaměstnavatele, kteří mohou v rámci své společnosti vzdělávat své zaměstnance a tak jim pomoci předcházet nezaměstnanosti.

Prioritní osa 2: Aktivní politika trhu práce se zaměřuje na snižování nezaměstnanosti, na zlepšení přístupu k zaměstnání a na zpětnou integraci na trh práce. Klade důraz převážně na cíle aktivní politiky nezaměstnanosti a preferuje prevenci nezaměstnanosti, rekvalifikační programy a poradenské služby.

Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti se věnuje nejvíce vyloučeným osobám na trhu práce a zabývá se zpětnou inkluzí těchto osob na trh práce. Zabývá se také diskriminačními jevy na trhu práce. Globálním cílem je integrace těchto nejvíce ohrožených skupin zpět na trh práce.

Prioritní osa 4: Veřejná správa a veřejné služby se zabývá zkvalitněním veřejné správy a veřejných služeb a to hlavně za pomoci vzdělávání zaměstnanců veřejné správy.

Prioritní osa 5: Mezinárodní spolupráce se věnuje spolupráci s ostatními členskými státy v oblasti nezaměstnanosti, inkluzí na trh práce a podobně.

2. Nově vytvořená pracovní místa ze strukturálních fondů

Česká republika patří k členským zemím EU s nízkou mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti podle EUROSTATu, která se používá pro mezinárodní srovnávání a vychází z výsledků za prosinec 2013, ukazuje, že se ČR drží pod průměrem EU: ČR 6,8 %, EU28 10,7 %.

Přesto, že míra nezaměstnanosti je nižší než průměr EU, v určitých okresech České republiky převyšuje 15 %.¹⁸ Okresy Jeseník, Bruntál a Most mají nejvyšší procento nezaměstnanosti. Naopak v hlavním městě Praha a v okresech Praha-západ, Praha-východ a Mladá Boleslav je míra nezaměstnanosti nižší než 5 %.

¹⁸ Dokument MPSV: Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2011.

V okresech s vyšší mírou nezaměstnanosti (větší než 15 %) převládá **strukturální nezaměstnanost**, která reaguje na sektorové změny v ekonomice. Zaměstnanost je nedobrovolná. Jedinci hledají práci za mzdu, která na trhu přetrvává, a přesto ji nalézt nemohou. Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka vážnější důsledky, než ta dobrovolná. Jedinec může k nalezení nové práce přispět rekvalifikací. Přesto pro určité lidi, kteří nemají dostatečnou motivaci a nevyhledávají alternativní příležitosti, je rekvalifikace příliš obtížná.

V okresech s nejnižší mírou nezaměstnanosti (menší než 5 %) převládá **frikční nezaměstnanost**. Není spojena s nedostatkem pracovních příležitostí, ale spočívá v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce. Lidé hledají nová pracovní místa z důvodu svého lepšího uplatnění na trhu práce. Frikční nezaměstnanost je dočasná a dobrovolná a může být pro ekonomiku i přínosem.

Nejzávažnějším problémem je **dlouhodobá nezaměstnanost**, která často způsobuje existenční potíže člověka, ztrátu kvalifikace a sebeúcty a vážné psychosociální následky. Významnou příčinou **vysoké míry nezaměstnanosti** je do značné míry nedostatečně rozvinutý institucionální systém sociálních služeb a sociální ekonomiky, který by podpořil začlenění osob do společnosti a návrat na trh práce. Existuje souvislost i mezi migrací a vysokou mírou nezaměstnaností, která motivuje část obyvatelstva k hledání si práce v lokalitách, které mají lepší pracovní příležitosti.¹⁹

Na základě vypracované socioekonomické analýzy bylo potvrzeno, že v ČR přetrvávají problémy s dlouhodobou nezaměstnaností. Regionální disparity jsou významným problémem v míře nezaměstnanosti. Regionálně diferencovaná vysoká míra nezaměstnanosti s výraznými prvky strukturální nezaměstnanosti a s vysokým podílem dlouhodobě nezaměstnaných se odráží v nastavení cíle kohezní politiky pro období 2007 – 2013 pro ČR. Těmito cíli jsou úsilí o růst zaměstnanosti a vyvážený a harmonický rozvoj regionů, který povede ke zvyšování úrovně kvality života obyvatelstva.

Vytváření nových pracovních míst je jedním z nástrojů přispívajících k plnění cíle priority „Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti“. Probíhá především prostřednictvím OP Lidské zdroje a zaměstnanost, který je spolufinancován z ESF. Další aktivity se zaměřují na zlepšení přístupu k zaměstnání a prevenci nezaměstnanosti prostřednictvím efektivně zaměřených a modernizovaných nástrojů aktivní politiky trhu práce a na zvyšování adaptability pracovní

¹⁹ Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – Národní orgán pro koordinaci. *Analýza: Nově vytvořená pracovní místa za podpořená ze SF a národních zdrojů, Leden 2012*. [online] 2012-02-23, [cit. 2014-04-06]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/0a33acd7-a5e0-4c08-b412-1515fb2c0db4/MMZ_2012_01_pracovni_mista_0a33acd7-a5e0-4c08-b412-1515fb2c0db4.pdf>

síly. Dále jsou intervence zaměřeny na podporu investic do lidských zdrojů ze strany organizací a podniků, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů.²⁰

Nově vytvořeným pracovním místem se rozumí nové pracovní místo, vytvořené v rámci projektu v souladu se stanovenými pravidly. Představuje čisté přírůstky pracovních míst v organizaci oproti průměru za posledních 12 měsíců. Přepočítává se na plné úvazky.

Za vytvořená pracovní místa se nepovažují místa, která vzniknou v rámci realizačního týmu projektu.²¹ Zkoumaný indikátor „**Počet nově vytvořených pracovních míst – celkem**“ je sledován OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Podnikání a inovace, OP Praha – Konkurenceschopnost a regionálními OP. Za účelem postihnout všechna pracovní místa, která jsou vytvářena vstupují do analýzy také dílčí indikátory, které jsou zaměřeny na určitou oblast, jako je např. doprava, VaV nebo cestovní ruch²². Ve zpracované analýze MMR jsou všechny tyto indikátory souhrnně označovány jako indikátor „Počet nově vytvořených pracovních míst“.

2.1 Nově vytvořená pracovní místa dle jednotlivých operačních programů

Indikátor „Počet nově vytvořených pracovních míst“ sleduje 11 OP, a to **OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)**, **OP Podnikání a inovace (OP PI)**, **OP Výzkum a vývoj pro inovace (OP VaI)**, **OP Praha – Konkurenceschopnost (OP PK)** a všech **7 Regionálních OP (ROP)**.

Následující Tabulka 19 shrnuje rozložení závazku příjemců indikátoru „Počet nově vytvořených pracovních míst“ mezi jednotlivé operační programy. K datu 4.1.2012 byl celkový závazek příjemců 58,8 tis. pracovních míst. Z toho již bylo skutečně podpořeno 49,0 tis. nových pracovních míst.

²⁰ Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – Národní orgán pro koordinaci. *Nově vytvořená pracovní místa ze SF – LEDEN 2012*. s. 4 [online] 2012-02-23, [cit. 2014-03-20]. Dostupné z www: < http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/0a33acd7-a5e0-4c08-b412-1515fb2c0db4/MMZ_2012_01_pracovni_mista_0a33acd7-a5e0-4c08-b412-1515fb2c0db4.pdf>

²¹ Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – Národní orgán pro koordinaci. *Analýza: Nově vytvořená pracovní místa ze SF a národních zdrojů, Leden 2012*. [online] 2012-02-23, [cit. 2014-04-06]. Dostupné z WWW: < http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/0a33acd7-a5e0-4c08-b412-1515fb2c0db4/MMZ_2012_01_pracovni_mista_0a33acd7-a5e0-4c08-b412-1515fb2c0db4.pdf>

²² Např. Indikátor: „Počet nově vytvořených pracovních míst v rámci projektů na rozvoj cestovního ruchu“, „Počet nově vytvořených pracovních míst, zaměstnanci VaV – celkem“ aj.).

Tabulka 2: Závazek příjemců indikátoru „Počet nově vytvořených pracovních míst“ dle jednotlivých operačních programů

OPERAČNÍ PROGRAM	ZÁVAZEK PŘÍJEMCŮ²³	DOSAŽENÁ HODNOTA²⁴
Tematické OP		
OP Lidské zdroje a zaměstnanost	44 815,6	41 082,0
OP Podnikání a inovace	5 916,2	5 916,2
OP Výzkum a vývoj pro inovace	4 174,4	444,6
Regionální OP		
ROP Střední Morava	795,0	219,4
ROP Severovýchod	734,5	337,2
ROP Jihovýchod	651,5	346,4
ROP Střední Čechy	442,4	242,2
ROP Jihozápad	392,7	199,5

²³ **Závazek příjemce** – hodnota (plán) indikátoru, ke které se příjemce zavázal realizací projektu vůči ŘO v Rozhodnutí / Smlouvě o poskytnutí dotace. V případě, že závazek silně překračuje cílové hodnoty stanovené v programovém dokumentu, mluvíme o tzv. přezávazkování indikátoru.

²⁴ **Dosažená hodnota indikátoru** – hodnota průběžného naplnění indikátoru a datum, kdy byla hodnota indikátoru dosažena. Dosažená hodnota je sledována pomocí monitorovacích zpráv, které pravidelně předkládají příjemci ŘO OP/ZS. Dosažená hodnota je kumulativní údaj od začátku realizace projektu nebo přírůstkový údaj dle povahy indikátoru a jeho definice.

ROP Moravskoslezsko	362,5	99,9
ROP Severozápad	215,5	47,5
OP Praha - Konkurenceschopnost	292,0	71,1
Celkem	58 792,1	49 005,9

Pramen: MSC2007

Příjemci **OP Lidské zdroje a zaměstnanost** se zavázali podpořit nejvíce pracovních míst, a to více než 44,8 tis. pracovních míst, což odpovídá 76,2 % z celkového závazku programu. OP LZZ podporuje nová pracovní místa vzniklá rekvalifikací, podporou veřejně prospěšných prací, zprostředkováním zaměstnání, zajištěním odborné praxe, uplatněním žen a mladých lidí na trhu práce, podporou začínajícím OSVČ, poskytováním sociálních služeb, poradenskými službami nebo prevencí sociálního vyloučení. Ze závazku bylo k 4. 1. 2012 skutečně vytvořeno 41,1 tis. pracovních míst, a to především v prioritní ose „Aktivní politika trhu práce“.

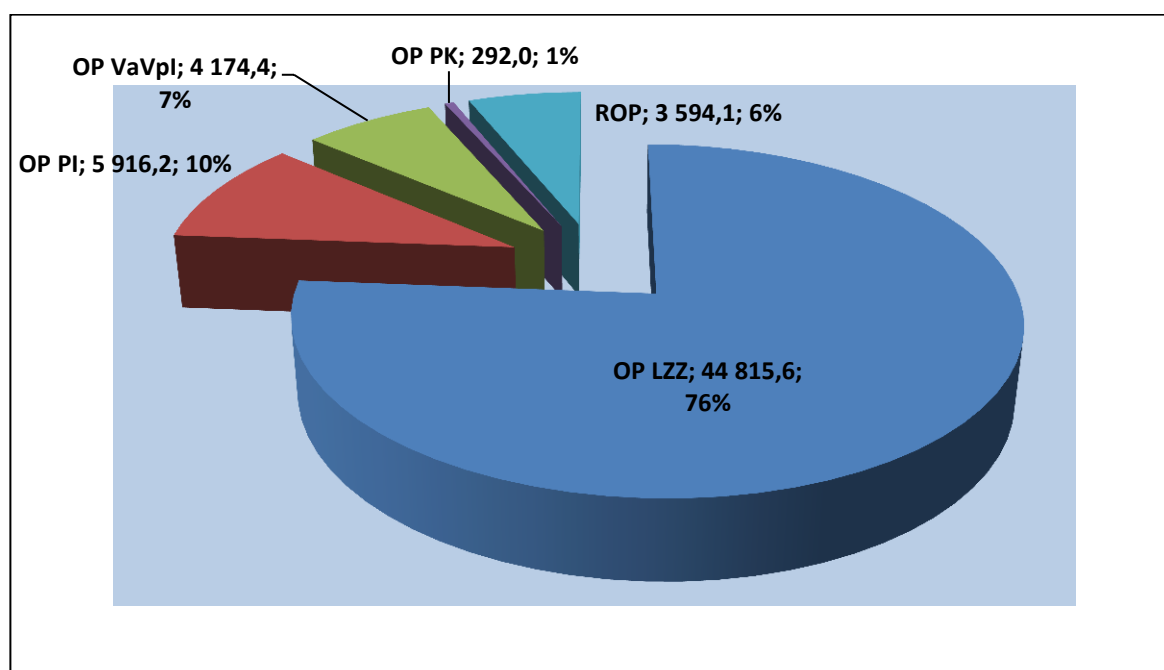
Nejvíce pracovních míst bylo vytvořeno projektem „**Vzdělávejte se pro růst! – Veřejně prospěšné práce**“, a to v OP LZZ celých 38,9 tis. pracovních míst. Projekt je realizován především ÚP ČR a je zaměřen na podporu zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu jejich problémů s pracovním uplatněním. Projekt umožňuje získat a obnovit pracovní návyky, může taktéž do určité míry fungovat i jako prevence nežádoucích sociálně nepřizpůsobivým osobám se integrovat.²⁵

Druhý nejvyšší počet nově vytvořených pracovních míst se zavázali vytvořit příjemci z **OP Podnikání a inovace**. Jedná se o vytvoření 5,9 tis. pracovních míst, tj. 10,1 % z celkového závazku. V souvislosti s tímto OP je nejvíce pracovních míst vytvořeno v prioritní ose „Rozvoj firem“ (67 %), dále prioritní ose „Prostředí pro podnikání a inovace“, „Inovace“ a prioritní ose „Efektivní energie“.

²⁵ Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – Národní orgán pro koordinaci. Analýza: Nově vytvořená pracovní místa podpořená ze SF a národních zdrojů, Leden 2012.

Příjemci z **OP Výzkum a vývoj pro inovace** se zavázali vytvořit 4,2 tis. pracovních míst, což odpovídalo 7,1 % z celkového závazku. Pracovní místa vznikají v podpořených centrech excelence a regionálních centrech VaV. V tomto OP se vytvořilo 444,6 nových pracovních míst (zde se promítá skutečnost, že v OP Výzkum a vývoj pro inovace zatím nejsou ukončeny projekty). Grafické rozložení závazku indikátoru „Počet nově vytvořených pracovních míst“ na celkovém závazku 58 792,1 pracovních míst, znázorňuje následující Graf 2 (stav k 4.1.2012).

Graf 2: Podíl jednotlivých OP na závazku příjemců indikátoru „Počet nově vytvořených pracovních míst“ v programovém období 2007-2013 (stav v roce 2012)



Pramen: MSC2007.

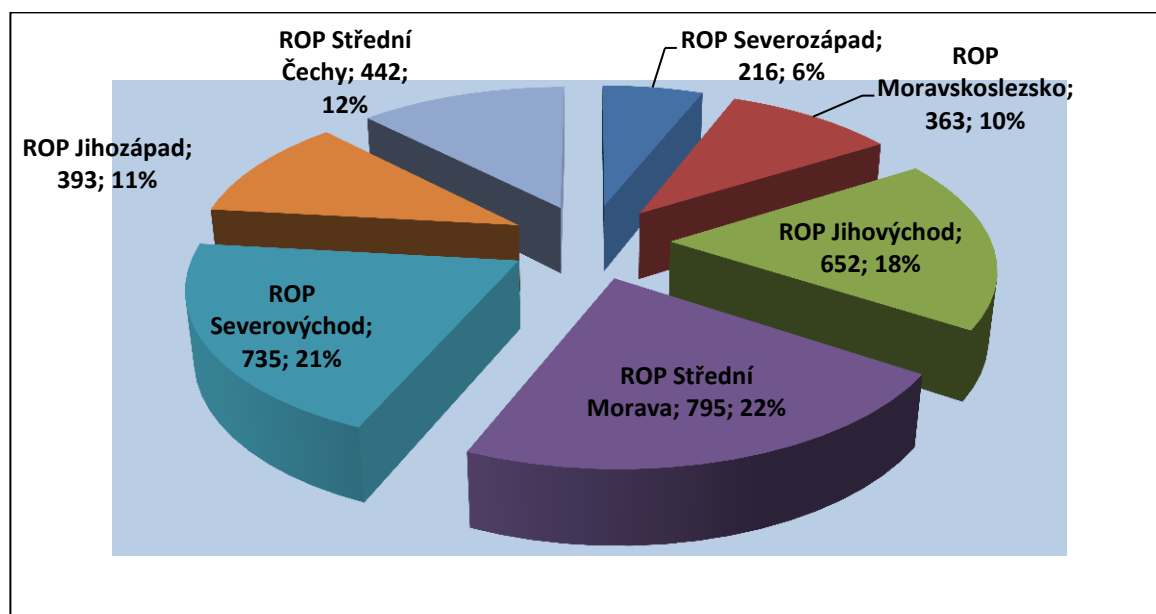
Nižší hodnoty indikátoru „Počet podpořených pracovních míst“ zaznamenáváme v **regionálních OP a OP PK**. Závazky příjemců se pohybují v rozmezí 795 – 216 pracovních míst, tj. 1,4 – 0,4 % celkového závazku. Nejvyšší závazky zaznamenáváme v ROP Střední Morava (795 pracovních míst) a ROP Severovýchod (735 pracovních míst). Nejméně pak v ROP Severozápad (216 pracovních míst) a OP PK (292 pracovních míst).

Skutečně vytvořená pracovní místa v regionálních OP a OP PK se pohybují v řádech desítek a stovek. K 4. 1. 2012 bylo nejvíce pracovních míst vytvořeno příjemci ROP Jihovýchod (346 pracovních míst) a ROP Severovýchod (337 pracovních míst). Nejméně pak opět v ROP Severozápad (48 pracovních míst) a OP PK (71 pracovních míst).

Z hlediska ROP je tvořeno nejvíce pracovních míst v oblasti cestovního ruchu, dále pak v prioritních osách zaměřených na rozvoj městských a venkovských oblastí, rozvoj regionu, dopravy a podnikání. V OP PK vznikají pracovní místa v prioritní ose „Inovace a podnikání“.²⁶

Další v pořadí, Graf 3 znázorňuje Podíl jednotlivých regionálních operačních programů na závazku příjemců indikátoru „Počet nově vytvořených pracovních míst“ a závazku „Místa realizace ROP“ v programovém období 2007-2013 ke dni 4.1.2012.

Graf 3: Podíl jednotlivých ROP na závazku příjemců indikátoru „Počet nově vytvořených pracovních míst“ a „Místa realizace ROP“ v programovém období 2007-2013 (stav v roce 2012)



Pramen: MSC2007.

3. NÁVRHY

Česká republika v čerpání finančních prostředků nezaostává za dalšími státy EU a snaží se splnit závazky, např. počet nově vytvořených pracovních míst. Podle posledních analýz byl závazek v hodnotě bezmála 59 tisíc míst splněn již z více než 83 %. V konkrétních číslech to představuje 49.006 nových příležitostí pro české pracující. Jelikož tento článek reflektoval data z roku 2012, v tomto roce (2014) již můžeme konstatovat, že se České republice deklarované cíle (počet nově vytvořených pracovních míst) podaří naplnit (rozpočtové období ještě nebylo ukončeno, tudíž konečná data nejsou k dispozici). I když tento indikátor je optimistický, přesto vidím určité

²⁶ Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – Národní orgán pro koordinaci. *Analýza: Nově vytvořená pracovní místa podpořená ze SF a národních zdrojů*, Leden 2012, s. 7.

problémy, které mohou v budoucnu nastat, a které by stály za samostatnou analýzu této problematiky:

- doba udržitelnosti: všichni příjemci se zavazují, že nově vytvořené pracovní místo s přispěním finančních prostředků z fondů EU bude udržitelné určitý počet let: jak můžeme motivovat příjemce, aby po skončení této lhůty místo dále udržel a jsou tyto pozice konkurenceschopné?
- Bylo nutné podpořit nově vzniklé pracovní místo, nebo by vzniklo samo (tzv. efekt mrtvé váhy).
- Způsob zapojení zaměstnance do firemního prostředí.
- Následná kontrola a možné sankce pro příjemce finanční podpory z fondů EU (možné vrácení finančních prostředků)
- Zhodnocení efektivity celkových vynaložených finančních prostředků.

ZÁVER

Jedním z nástrojů řešení nezaměstnanosti v Evropě jsou strategie EU a především priority vymezené v dokumentu Evropa 2020, Národní projekty reforem nebo další strategie na regionálních úrovních. Neopomenutelnými dokumenty jsou také aktivní politiky zaměstnanosti nebo další strategie a boje proti tomuto jevu. V těchto dokumentech jsou vždy stanoveny cíle, kterých by stát nebo region chtěl dosáhnout a to především realizací aktivních politiky zaměstnanosti nebo realizací projektů. Zajímavým se při komparaci odlišných regionů jeví, si tyto strategie porovnat a zhodnotit, jaké jsou v nich odlišnosti nebo jakým způsobem jsou sestaveny. S existencí Evropské unie vznikla i možnost čerpání finančních prostředků, které v rámci unie pomáhají členským státům v realizaci politiky nebo jiných záměrů. Právě hlavně díky Evropskému sociálnímu fondu jsou realizovány projekty nebo jiné praxe, které pomáhají osobám vyloučeným na trhu práce jejich situaci vylepšit a začlenit je jak na trh práce, tak do společnosti.

LITERATÚRA

1. BUDÍK, Josef. Evropské strukturální fondy a jejich využívání. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2009. 79 s. ISBN 978-80-7408-014-2.
2. Diplomová práce. Řešení vyloučených osob z trhu práce za pomoci Evropského sociálního fondu. Jana Brzobohatá. Masarykova univerzita Brno, 2014.
3. Diplomová práce. Nově vytvořená pracovní místa v rámci čerpání prostředků z fondů EU. Bc. Lucie Konupková. Masarykova univerzita Brno, 2014.
4. Dokument MPSV. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti k 31.12.2011. 81 s. 2012
5. Evropská komise. *Portál Evropské unie „EUROPA“*. Evropa 2020. [online] [cit. 2013-

- 12-08]. Dostupné z WWW: < http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_cs.htm >
6. Evropské komise. *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa.* [online] [cit. 2014-02-07] Dostupné z WWW: < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=958> >
 7. EUROSOKOP. *Zaměstnanost a sociální věci.* [online] [cit. 2013-11-20] Dostupné z WWW: < <https://www.euroskop.cz/688/sekce/> >
 8. Evropská komise. *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Mládež v pohybu.* [online] [cit. 2014-02-08]. Dostupné z WWW: < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=cs> >
 9. Evropský sociální fond: Investice do lidí: Prezentace a náplň činnosti [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2012
 10. Evropský sociální fond v ČR: Operační program Lidské zdroje a nezaměstnanost [online]. [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
 11. *Průvodce projekty Evropského sociálního fondu.* Praha: Institut pro evropskou politiku Europeum, 2003, 84 s. ISBN 8090323723
 12. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Evropský sociální fond v ČR [online]. 2008 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
 13. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – Národní orgán pro koordinaci. Analýza: *Nově vytvořená pracovní místa podpořená ze SF a národních zdrojů*, Leden 2012
 14. Národní ústav pro vzdělávání. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v EU. Praha, 2013, s.37.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Mírka Wildmannová, Ing., Ph.D., MBA

Ekonomicko-správní fakulta MU
Lipová 41a, Brno, Česká republika

mirkaw@econ.muni.cz