

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

**REVUE**  
**SOCIÁLNO-EKONOMICKÉHO**  
**ROZVOJA**

**Vedecký recenzovaný on-line časopis**

**Ročník I**  
**číslo 1/2015**

**ISSN 2453-6148**

**Vedecký recenzovaný on-line časopis „Revue sociálno-ekonomického rozvoja“**

Časopis vychádza dvakrát ročne.

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

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

Príspevky sú recenzované dvomi nezávislými odborníkmi, ktorých určuje redakčná rada. Redakčná rada časopisu odporúča autorom, aby rozsah statí bol do 20 normalizovaných strán, príspevok do diskusie, prehľadov a konzultácií do 10 - 12 strán, názorov, recenzií a informácií do 4 - 5 strán. Kvalita príspevkov má prioritu pred dodržaním limitu ich rozsahu. V časopise je možné po častiach publikovať aj rozsiahlejšie state.

Základnou požiadavkou je originalita príspevku a komplexnosť jeho spracovania, t.j. úplné údaje o citovaných prameňoch a náležitá úprava. Súčasťou príspevku je abstrakt v rozsahu 8 - 10 riadkov, kľúčové slová (v jazyku slovenskom a anglickom), klasifikácia JEL (<https://www.aeaweb.org/econlit/jelCodes.php>), základné údaje o autorovi vrátane titulov, adresa pracoviska vrátane telefonického kontaktu, prípadne faxu a e-mailová adresa autorov.

Príspevky zasielajte na adresu:  
rser.ksrp@gmail.com

Články neprechádzajú jazykovou úpravou. Za obsahovú a jazykovú správnosť textu zodpovedá autor.

**Vydavateľ:**

Katedra sociálneho rozvoja a práce, NHF EU v Bratislave

**Hlavný redaktor:**

Sika Peter, EU v Bratislave

**Výkonný redaktor:**

Pogány Tomáš, EU v Bratislave

**Redakčná rada:**

*Becker Joachim, Wirtschafsuniversität Wien*

*Boda György, Corvinus University of Budapest*

*Brinčíková Zuzana, EU v Bratislave*

*Krebs Vojtech, VŠE Praha*

*Lehocká Danica, generálna riaditeľka sekcie práce Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR*

*Mihály Géza, generálny riaditeľ Trexima Bratislava, spol. s r.o.*

*Průša Ladislav, VŠE Praha*

*Rievajová Eva, EU v Bratislave*

*Richet Xavier, Université de la Sorbonne nouvelle, Paris*

*Šimek Milan, VŠB TU Ostrava*

**Redakčný tajomník :**

Martišková Alžbeta, EU v Bratislave

## Obsah

Ingrid Brocková

**Horizontálny prístup k sociálnej a verejnej politike.**

**Horizontal approach to social and public policy ..... 5**

Eva Rievajová, Roman Klimko

**Východiská a prístupy k zabezpečeniu rastu zamestnanosti v kontexte Stratégie zamestnanosti.**

**Background and approaches to securing employment growth in the context of the Employment strategy ..... 19**

Łukasz Kozar, Jan Źelazny

**Europe 2020 Strategy in Visegrád Group – case of green jobs in renewable energy sector**

**..... 35**

Christiana Kliková

**Konkurenceschopnosť zemí V4 z hľadiska stratégie Evropa 2020.**

**The competitiveness of the Visegrad Group countries in terms of the Europe 2020 strategy ..... 45**

Zakharin Sergii Vladimirovitch, Levchuk Natalia Ivanovna

**Financing of Higher Education Development in Ukraine ..... 54**

Vojtech Krebs

**Další pokračování důchodové reformy v České republice.**

**Continuation of the pension reform in the CR ..... 62**

Gábor Szüdi

**Barriers in the way of social innovation: Lessons from the Slovak Republic..... 70**

Peter Sika

**Vybrané riziká kapitalizačného dôchodkového systému.**

**Selected risks of funded pension system..... 78**

Milan Šimek, Lenka Janíčková

**Atypické smluvní ujednání v období ekonomické krize.**

**Atypical employment contracts during crisis ..... 89**

**Martin Vongrej**

Informácia .....101

# Horizontálny prístup k sociálnej a verejnej politike

## Horizontal approach to social and public policy

**Ingrid Brocková**

Ministerstvo zahraničných vecí

Stála misia SR pri OECD

e-mail: ingrid.brockova@mzv.sk

### Abstract

The global financial and economic crisis has reopened the debate on the role of the state and its appropriate intervention to achieve the economic objectives. During the consolidation efforts trust in governments has declined considerably in many countries, making difficult for national authorities to mobilize support for reform agenda. A new approach to public governance is needed and should be built on whole-of-government approach, its strategic capacity, strong quality institutions, effective instruments and processes, and clear measurable outcomes. The governments should have the tools providing the quantitative and qualitative data that can enable evidence-based effective decision making process as well as help governments plan for the future (strategic foresight). This article deals with questions how to address the options for overcoming the limitations of conventional policy frameworks to tackle complex economic and social problems, how to provide integrated multi-sectoral policy responses and address long-term challenges to foster policy coherence.

**Klasifikácia JEL:** J08, J21

**Kľúčové slová** –blahobyť, indikátory, koherencia, monitoring a hodnotenie, regulačná politika, strategický prístup

### 1. Úvod

Dopady globálnej hospodárskej a finančnej, neskôr sociálnej krízy predstavujú unikátnu príležitosť vysporiadať sa s novými výzvami z inej perspektívy a prezentovať viac integrované a koherentné odpovede na otázky prepojenosti rôznych politík, a to zameraním najmä na: i) prehodnotenie analytických rámcov a ekonomických modelov k realite v post krízovom svete, čo znamená relevantné, lepšie zacielené analýzy vychádzajúce z empirických údajov, skvalitnenie prognózovania (*policy relevant strategic foresight*) ako aj jeho relevancie pre tvorbu politík, skúmanie potenciálneho dopadu na reálnu ekonomiku; ii) posilnenie uceleného prístupu k politike vlády (tzv. *whole-of-government* prístup) v analýze, tvorbe a realizácii politík; iii) rešpektovanie podmienok inštitucionálneho nastavenia a politickej ekonomie v jednotlivých krajinách.

Základným východiskovým rámcom je poznanie, že vlády sú dôležitým aktérom v ekonomike a spoločnosti a mali by fungovať efektívne. V dôsledku krízy vlády zväčšili svoj ekonomický vplyv. Za nevyhnutný krok pre zlepšenie efektívnosti verejného sektora je

považované meranie výkonnosti a výkonu vlády.<sup>1</sup> Podľa OECD riadenie vecí verejných (*public governance*)<sup>2</sup> môže byť definované ako rámec stratégií, inštitúcií a procesov prostredníctvom ktorých rôzni aktéri, ktorí majú legitímny záujem formovať a realizovať verejnú politiku, majú svoje miesto pod vedením a riadením štátu. Riadenie vecí verejných môže byť takisto definované v zmysle svojich súčastí. Podľa OECD tie predstavujú dlhodobá politická stabilita a súdržnosť ako aj stabilita tvorby a realizácie politík, kvalita regulácie, princípy právneho štátu, integrita a kontrolovanie korupcie, rámec pre privátne iniciatívy a ekonomický rozvoj, efektívnosť verejnej správy, dôvera vo verejné inštitúcie, a transparentnosť, zodpovednosť a etické štandardy. OECD aj zadefinovala princípy dobrého riadenia vecí verejných.<sup>3</sup> Základným poslaním je slúžiť záujmom občanov.

## 2. Kvalita života v cieľoch verejnej politiky

Reflexia krízy zvyrazňuje potrebu väčšieho uprednostnenia holistického prístupu k tvorbe politík, v ktorom ľudia budú v centre hospodárskej a sociálnej politiky. Prioritizácia kritérií efektívnosti a rezortný prístup v tvorbe politík často krát prináša nepredpokladané dôsledky. Preferenčné používanie kvantitatívnych modelov často krát vedie k podceneniu kvalitatívnych aspektov blahobytu. Hospodársky rast je považovaný za konečný cieľ, nie za prostriedok na zlepšenie životného štandardu a blahobytu spoločnosti. Otázky ako nerovnosť a znečistenie životného prostredia sú vnímané ako sekundárne efekty, ktorými by sa spoločnosť mala zaoberať neskôr. To vlastne bráni vyváženej analýze rôznych kompromisov a synergie alternatív politík a komplexného pochopenia nezamýšľaných následkov rozhodnutí v jednotlivých politikách.

Primárnou výzvou tvorcov politík sú nástroje na lepšie uchopenie prepojenosti, heterogénnosti a komplexnosti sektorových politík (modely a ich východisková báza) ako aj obohatenie používaných nástrojov o kvalitatívne vstupy iných vedných disciplín relevantných pre posudzovanie životného štandardu (správna kombinácia a koherencia politík má priamu koreláciu k životnému štandardu krajiny<sup>4</sup>). Verejná politika by mala mať kapacitu na identifikáciu a kvantifikáciu faktorov, ktoré sú určujúce pre pocit šťastia a spokojnosti ľudí s kvalitou života.

Už pred krízou bolo evidentné, že mnohé vlády neboli schopné realizovať zmysluplnú a potrebnú reformnú agendu, z časti v dôsledku slabého vedenia alebo limitov politickej ekonómie. V niektorých prípadoch sa podarilo reformy presadiť, ale nedostatok inštitucionálnej kapacity spomalilo ich realizáciu a znížilo efektívnosť navrhnutých zmien. Zohrávajú však svoj podiel aj iné aspekty, ako sú:

---

<sup>1</sup> OECD, konkrétne v publikácii *OECD Government at a Glance* (2009, 2011, 2013) predstavuje cca 60 indikátorov, podľa ktorých možno merať výkonnosť verejného sektora. Analýza obsahuje komparatívne údaje a pokrýva takmer celý rámec aktivít vlády: informácie a príjmy vlády, indikátory o vládnych výdavkoch, zamestnanosť a mzdová politika, výstupy vlády ako celku, konkrétne v sektoroch ako je vzdelávanie, zdravotná starostlivosť, daňová administratíva. Takisto poskytuje komparatívne údaje o riadení verejnej správy vo vzťahu k transparentnosti, integrite, regulačnému prostrediu, riadeniu ľudských zdrojov vo verejnom sektore. Tieto indikátory poskytujú prehľad o prístupoch k tvorbe a realizácii politík a poskytujú aj praktické príklady, čo funguje a čo nefunguje. Venuje sa aj otázkam verejnej diskusie a reforme politík verejného sektora.

<sup>2</sup> OECD (2012), *Strategic Lessons from the Comprehensive Public Governance Reviews*, Public Governance Committee, GOV/PGC (2012)14, pg.15, 7 December 2012, OECD Publishing.

<sup>3</sup> OECD (2012), *Strategic Lessons from the Comprehensive Public Governance Reviews*, Public Governance Committee, GOV/PGC (2012)14, pg.30-31, 7 December 2012, OECD Publishing.

<sup>4</sup> [www.gapminder.org](http://www.gapminder.org)

1. Jednotlivé politiky sú prepojené, koordinácia politik je veľmi zložitá a proces rozhodovania zatiaľ nereflektuje novú realitu. Pre vlády je dôležité mať kapacitu anticipovať a riadiť komplexné výzvy politik, ktoré sú kľúčové pre životný štandard obyvateľstva a podnikateľskú sféru. Toto zahŕňa identifikáciu a riadenie rizík, plánovanie pre dlhodobú zmenu a zaoberanie sa s viac sektorovými otázkami naprieč štruktúrou vlády. Na tieto oblasti vlády potrebujú kapacitu, nástroje a organizáciu. Dôležité a potrebné sa stáva strategické riadenie z centra vlády so silnou koordináciou naprieč celou vládou.
2. Otvára sa opätovne otázka efektívnosti regulácie, inštitúcií a štruktúr a znovu sa objavuje ako determinujúci faktor úspešnosti ekonomickej a sociálnej politiky (je viac ako detail). Viac pozornosti by malo byť venované vykonávaniu agendy v oblasti sektorových politik, t.j. „ako“. Inkluzívnejšie politiky môžu byť vytvorené len silným a inkluzívnejším procesom tvorby politik. V praxi to neznamená len obmedzovanie vplyvu úzkych záujmov v rozhodovacom procese, ale aj proaktívne zaangažovanie všetkých relevantných aktérov so snahou o lepšie nastavenie politik.
3. Technológia zásadne modifikuje interakciu medzi vládou a ostatnými zložkami spoločnosti, ale zatiaľ neprispela k ich zblíženiu (dokonca naopak). Pochopenie ako tieto prvky fungujú napomôže zvýšeniu efektívnosti vládnej politiky. Spoločenské zmeny vyvolané rýchlejšou komunikáciou (sociálne médiá a viac viditeľná a aktívna stredná vrstva) si vyžadujú otvorenú a transparentnú vládu, prístup k informáciám. Vlády sa musia nastaviť na otvorenejšie prostredie a poskytovať informácie, ktoré pomáhajú občanom lepšie porozumieť kompromisom pri realizácii jednotlivých politik.

Iniciatíva Index lepšieho života (*Better Life Index*)<sup>5</sup>, spustená v roku 2011, je pokusom OECD orientovať tvorbu a realizáciu politik na aspekty, ktoré sú určujúce pre kvalitu života populácie. Predstavuje súbor indikátorov a analýz, metodologických a výskumných projektov zameraných na zlepšenie informačnej bázy lepšieho porozumenia trendov a ich faktorov v skvalitňovaní životného štandardu a blahobytu ľudí. Táto iniciatíva, ktorá predstavuje aj interaktívnu webovú aplikáciu, pomáha informáciami k rozhodovacím procesom na zlepšenie kvality života, prepája tvorbu a realizáciu politik so životom konkrétnych ľudí, generuje podporu pre potrebné opatrenia jednotlivých politik, zlepšuje občiansku angažovanosť občanov vytvoriť si svoj vlastný index a zdieľať svoje preferencie, a zároveň je vhodným nástrojom na zlepšenie pochopenia procesu tvorby a realizácie politik. Publikácia *How's Life: Measuring Well-being* (OECD, 2011) vychádzajúca každé dva roky je komparáciou indikátorov naprieč OECD krajinami, Ruskou federáciou a Brazíliou. OECD meria 11 dimenzií života: príjem a bohatstvo, zamestnanie a zárobok, vyváženosť pracovného a súkromného života, bývanie, zdravotný stav, vzdelanie a zručnosti, sociálne prepojenia, občianska angažovanosť, kvalita životného prostredia, osobná bezpečnosť, a subjektívny pocit blahobytu.

Potvrdením trendu a nového nazerania na hodnotenie hospodárskeho vývoja bolo v OECD hodnotenie vývoja hospodárstva Rakúska v roku 2013 s témou „Rakúsky blahobyt ide za rámec HDP“ (OECD, 2013) s cieľom posúdiť synergiu a kompromisy politik ekonomickeho rastu, kvality života s udržateľnosťou verejných financií pre budúce generácie, a dimenziami blahobytu (demografický vývoj, tlak na životné prostredie v dôsledku urbanistického vývoja a výstavby infraštruktúry, tlak na zmenu postavenia Rakúska v medzinárodnej ekonomike).

---

<sup>5</sup> Iniciatíva Index lepšieho života (Better Life Index, BLI) bola spustená v roku 2011 a pritiahla už takmer 3.6 milióna ľudí z takmer 184 krajín a cca 8 miliónov návštevníkov. [www.oecdbetterlifeindex.org](http://www.oecdbetterlifeindex.org).

V tomto kontexte výstupom hodnotenia bolo o.i. konštatovanie, že v Rakúsku sa používajú v tvorbe sektorových politík čoraz početnejšie indikátory viazané na dimenzie merania blahobytu. Federálna vláda zaviedla systémové kroky, ktoré by mali napomôcť tvorbe politík, ako sú napríklad prechod na rozpočtový proces založený na meraní výkonu, systematické posudzovanie vplyvov dopadov legislatívy, simulácie dlhodobých verejných investícií.

Všeobecnou pravdou je, že aplikovanie štrukturálnych reforiem posilňujúcich produktivitu zostáva osvedčenou cestou zabezpečenia dlhodobého hospodárskeho rastu. Silný hospodársky rast však už nestačí, potrebný je hospodársky rast vyvážený, inkluzívny a zelený, založený na odolných národných inštitúciách a efektívnej medzinárodnej spolupráci. Štrukturálne reformy by nemali byť preto zacielené prioritne na zvyšovanie produktivity, ale aj na redukcii nerovností, zlepšenie životného štandardu obyvateľstva, ochranu životného prostredia a obnovenie dôvery populácie.

Vlády jednotlivých krajín by mali čoraz viac automaticky uplatňovať ucelený prístup, odkláňať sa od „silo“ prístupu k analýze sektorových politík smerom k spôsobu, ktorý je systematicky horizontálnejší, so zohľadňovaním multidimenzionálnej, komplexnej a vzájomne prepojenej povahy sektorových politík. Dosiahnuť túto perspektívu znamená *inter alia* edukatívnu kampaň ľudských zdrojov, zmenu pracovných metód a kolaboratívneho prístupu, zmenu procesov a elektronických platforiem. Posun k väčšej horizontalite predstavuje takisto ja opatrenia na povzbudzovanie a motiváciu k vnútorným inováciám a vytvoreniu prostredia umožňujúceho identifikáciu, navrhovanie ako aj realizáciu nových inovačných riešení. Inkluzívny hospodársky rast:

- Vyžaduje efektívnu správu vecí verejných – v čase, keď vlády čelia vysokej nezamestnanosti, nízkemu rastu a nízkej dôvere vo verejnú politiku, spôsob ako sú formulované a realizované sektorové politiky je ešte dôležitejší. V prípade, že vlády jednotlivých krajín chcú nájsť riešenia na sociálne a hospodárske problémy efektívne, potrebujú demonštrovať túto kapacitu vo všetkých krokoch cyklu sektorových politík.
- Závisí na efektívnej integrácii politík – dosiahnutie inkluzívneho hospodárskeho rastu vyžaduje ucelenú perspektívu a prístup k tvorbe politík. Reformy smerujúce k vytváraniu pracovných miest, zlepšeniu vzdelávania a zdravotnej starostlivosti, ako aj znižovaniu nerovností potrebujú silné, dobre koordinované inštitúcie, a spoločný mechanizmus, vrátane lepšieho prepojenia medzi dlhodobou víziou a krátkodobými aktivitami, a medzi rozpočtom a regulačnými nástrojmi.
- Je o kapacite reagovať na potreby občanov – verejné inštitúcie by mali nájsť cestu a spôsob ako rešpektovať hlas rôznych skupín, a ako reflektovať v realizovaných politikách obavy občanov a podnikateľskej komunity. Tvorba a realizácia politík musí byť procesom otvoreným, transparentným a nepodliehajúcim rôznym záujmovým vplyvom. V praxi to znamená väčšiu zaangažovanosť verejného sektora s občanmi a záväzok spolupráce s tvorbou a realizáciou verejných služieb.
- Inovácia verejného sektora je zásadným kľúčom k inkluzívnym rastovým politikám – v procese komplexnej výzvy ako je dosahovanie inkluzívneho hospodárskeho rastu sú imperatívom inovatívne prístupy a nové pracovné spôsoby. Nové technológie už napomáhajú posilniť inkluzívnosť a umožňujú kultúru spolupráce. Digitálne riadenie a prístup k údajom majú potenciál zomknúť občanov a vlády bližšie, hoci výzvy zostávajú. Zároveň, inovácie nie sú len o riešeníach vyvolaných technológiami, ale mali by byť povzbudzované všetkými zložkami verejnej služby.



### 3. Tvorba a riadenie verejných politík

V súčasnosti, v čase dlhovej brzdy a nárastu verejného dlhu, pre zabezpečenie oživenia a naštartovania hospodárskeho rastu predstavuje jednu z kľúčových systémových zmien potreba reformy verejnej správy. Efektívna verejná správa je nástroj pre zabezpečovanie hospodárskeho rastu a zvyšovania životného štandardu a blahobytu obyvateľstva. V období fiškálnej konsolidácie je konfrontovaná s výzvou poskytovania kvalitných služieb s obmedzenými zdrojmi a zároveň s požiadavkou, aby sa stala strategickou a na objektívnych údajoch založenou podporou pre alternatívy politík pre dlhodobý rozvoj krajiny.

Verejná správa je relatívne fragmentovaná a organizovaná okolo jednotlivých rezortných ministerstiev. Zatiaľ čo v tvorbe politík a programov majú snahu zohrávať kľúčovú úlohu sektorové ministerstvá využívajúc expertízu v relevantných oblastiach sektorových politík, zásadnou otázkou zostáva koordinácia a spolupráca činnosti rezortov s cieľom zabezpečiť synergiu s dosahovaním jednak efektívnosti ako aj eliminácie duplicit. Rovnako dôležité je aj zabezpečenie intenzívnej spolupráce s regionálnou úrovňou s cieľom vyváženého regionálneho rozvoja a riešenia narastajúcich regionálnych nerovností (OECD, 2014).

Reforma verejnej správy je príležitosťou realizovať agendu modernizácie a zmeny nastavenia procesov a myslenia, a realizovať koncept strategického štátu<sup>6</sup> predstavujúci strategickejší, angažovanejší a vizionársky štát s dostatočnou kapacitou pre tvorbu a realizáciu politík a nové spôsoby myslenia v riadení a poskytovaní verejnej služby. Ambíciou by malo byť vytvorenie integrovanej verejnej správy podporujúcej ucelený prístup vlády k tvorbe a realizácii verejných politík, založený na objektívnych údajoch a evidencii, (ako napríklad meranie dopadov prijímanej legislatívy a nástrojoch ako sú elektronická vláda), ktoré prispievajú k vyššej relevantnosti a dopadu verejných politík, zníženiu nákladov, lepšiemu výkonu dennej práce, a v neposlednom rade k lepšej kvalite verejných služieb poskytovaných pre občanov ako aj podnikateľskú komunitu. Takáto ambícia si však vyžaduje (OECD, 2014) zadefinovanie jasnej úlohy centra vlády v riadení stratégií a politík, koordinačného mechanizmu a vytvorenia konsolidovaného strategického rámca previazaného s rozpočtovým procesom, a systematickým monitorovaním a hodnotením realizácie verejných politík. Reforma vytvára zároveň príležitosť posilniť kvalitu, profesionalitu a zefektívniť výkon ľudských zdrojov štátnej správy, znížiť ich fluktuáciu a politickú závislosť. Prirodzene, zlepšenie jej fungovania sa málokedy udeje veľmi rýchlo. Každá reforma musí zobrať do úvahy komplexné administratívne, kultúrne, právne a politické podmienky i obmedzenia. Pre udržateľnosť zmien dôležitým aspektom však je politická vôľa a vlastníctvo reformy.

#### 3.1. Strategický prístup, úloha centra

Povedomie o potrebe strategickej vízie a cieľov je spojené s kapacitou schopnosti identifikovať budúce výzvy, posúdiť riziká, prípadne zvládnuť nedostatok pripravenosti vysporiadať sa s výzvami ako môže byť neschopnosť realizácie tvorby politík alebo mobility finančných prostriedkov (v niektorých prípadoch neexistuje jasná vízia alebo ani vedomosť ako ju naformulovať; iný prípad je, že existuje príliš veľa stratégií alebo slabé vlastníctvo na rezortných ministerstvách pre ucelený prístup politiky vlády).

---

<sup>6</sup> Koncept tzv. strategického štátu vyzdvihuje vodcovstvo z centra, integritu, transparentnosť, dôležitosť siete inštitúcií (vnútri ako aj mimo vlády), potrebu zdieľať skúsenosti a iniciatívy aj z regionálnej úrovne, dôležitosť efektívnej realizácie stratégií a politík s cieľom podporovať pozitívne výstupy ako aj dopady na hospodárstvo krajiny a spoločnosť ako takú. (OECD, 2005).

Efektívne centrum vlády (v slovenských podmienkach Úrad vlády) je determinujúcim prvkom pre riadenie tvorby politiky a jej realizáciu (OECD, 2014).<sup>7</sup> Môže napomôcť prekonávaniu rezortizmu, povzbudzovať spoluprácu a odstraňovať duplikáciu politik a inštitúcií. Dobre fungujúce centrum vlády definuje ucelenú viacročnú víziu, riadi potenciálne riziká (ako napr. krízy), a zabezpečuje efektívnu realizáciu systémových zmien naprieč všetkými rezortmi vlády. Zohráva kľúčovú úlohu v komunikácii, v získavaní podpory a v monitorovaní realizácie systémových zmien.

Kľúčovým prvkom identifikácie súčasných a budúcich výziev a príležitostí, stanovenia smerovania krajiny, a nastavenia zdrojov a kapacít vlády je efektívne strategické plánovanie. Východiskom je zdieľaná vízia a stratégia stanovujúca strategické ciele na usmernenie politik a programov. Solídna evidencia umožňuje realizáciu stratégií a politik maximalizovať dopad. Výkonnostné informácie a ukazovatele umožňujú alokovať zdroje v závislosti od pokroku realizácie a priorít. Zabezpečiť jasnú strategickú víziu, ktorá môže byť realizovaná v praxi, si vyžaduje dobre stanovené prepojenia medzi strategickým a ministerským plánovaním. Kaskádovanie strategických cieľov na ministerstvá sú zárukou, že sú reflektované vo formulovaní sektorových politik. V praxi je to realizované rozpracovaním priorít vlády stanovených v Programovom vyhlásení vlády na úrovni jednotlivých ministerstiev na strednodobé a dlhodobé stratégie (prekračujúce aj obdobie volebného cyklu). Nakoľko za tento proces sú zodpovedné samotné ministerstvá, metodológia a ako aj časový rámec je rozdielny, a v celom procese prevažuje formálny prístup. Výsledkom je, že systém generuje príliš veľa stratégií (čo vlastne znemožňuje prepojenie s rozpočtom). Bolo by žiaduce racionalizovať strategický plánovací rámec a zamerať sa na menší počet strategickejších cieľov (OECD, 2014).

Pre Slovenskú republiku sa v procese racionalizácie vízií a stratégií ukazuje ako komparatívna (v tejto súvislosti stále nedoznaná) výhoda členstva v Európskej únii. Európske stratégie a politiky predstavujú pre administratívu Slovenska základný rámec, čo je možné vnímať na jednej strane ako inšpiráciu, na druhej strane ako usmernenie pre tvorbu a realizáciu sektorových politik, a príležitosť vytvoriť koherentný racionalizovaný plánovací rámec zahŕňajúci menej a viac rešpektovaných stratégií vytváraných na základe silného vlastníctva národnou administratívou (vhodným príkladom je prepojenie národných sektorových politik so stratégiou Európa 2020, čo funguje v prípade niektorých rezortov veľmi dobre). Týmto prístupom môže Slovensko eliminovať často krát prípravu strategických dokumentov len pre potrebu Európskej únie. Práve naopak, dosiahol by sa súlad a vyváženosť stratégie rozvoja Slovenskej republiky so strategickým smerovaním Európskej únie.

Prehodnocovanie prepojenia so stratégiami a politikami Európskej únie by malo byť kontinuálnym procesom (v žiadnom prípade nie formálnym) založeným na zadefinovaní vízie Slovenska v politike Európskej únie. Takéto hodnotenie analytického charakteru by pravidelne mohlo reflektovať význam členstva v Európskej únii pre Slovenskú republiku, artikulovať základné princípy a kľúčový cieľ Slovenska v jednotlivých politikách Európskej únie, definovať ciele Slovenska na úrovni Európskej únie pre najbližšie obdobie, identifikovať prístupy na zvýšenie vplyvu v Európskej únii, a používať výstupy hodnotenia ako podklad pre povzbudzovanie diskusie medzi obyvateľmi o členstve v Európskej únii na národnej úrovni. Ambíciou by malo byť zadefinovať a udržať silnú víziu národných priorít v príprave stratégií v širšom kontexte Európskej únie. Napríklad inkluzívnosť procesu

---

<sup>7</sup> Centrum vlády (definícia): Pojem centrum vlády predstavuje administratívnu štruktúru slúžiacu výkonnej moci (prezident, predseda vlády, kolektívne kabinet ministrov). Nezahrňuje iné jednotky, úrady alebo komisie, ktoré podliehajú priamo prezidentovi alebo predsedovi vlády, ale ktoré vykonávajú iné líniové funkcie, ktoré by mohli byť rovnako vykonávané aj rezortnými ministrami.

prípravy partnerskej dohody na obdobie finančného rámca Európskej únie je vždy vhodnou príležitosťou na zabezpečenie vyváženosti priorít Európskej únie a národných priorít Slovenska.<sup>8</sup>

Aj po 10 rokoch členstva v Európskej únii sa žiada zlepšiť povedomie v centrálnej administratíve o prepojení národnej politiky, konkrétne sektorových politík, s politikami Európskej únie a povzbudzovať národný diškurz o agende Európskej únie. S určitou pravidelnosťou by sa mal prehodnocovať systém a politiky pre riadenie negociácií a transpozícií direktív Európskej únie do národného právneho poriadku. Tento proces môže stavať na skúsenosti iných krajín Európskej únie. Je to príležitosť širšie posúdiť aj nastavenie regulačnej politiky a riadenia vecí verejných (*governance*), dopadov legislatívy Európskej únie (berúc do úvahy systém posudzovania Európskej komisie) s cieľom vyjasnenia rozpočtových a iných dopadov legislatívy Európskej únie na prostredie v Slovenskej republike.

Podobne ako v prípade politík Európskej únie, prístup zhora nadol by sa mal posilniť aj pri tvorbe a realizácii jednotlivých národných sektorových politík a tak zabezpečiť angažovanosť, vlastníctvo (*buy-in*) na úrovni jednotlivých ministerstiev a docieľiť tak porozumenie pre dosahovanie stanovených cieľov. To by malo byť zabezpečené aj v prípade stanovovania indikátorov, ich previazanosti na strategické ciele a vládne priority. Dosahovanie cieľov by malo byť priamo prelinkované s rámcom vymedzenia zodpovednosti.

### **3.2. Koordinácia politík**

Ambícia dosiahnuť koherenciu vládnej politiky si vyžaduje reflektovanie multidisciplinárneho charakteru a horizontálnej previazanosti ekonomickej reality. Sektorové politiky zvyčajne pokrývajú širšie agendy ako sú tradičné oblasti jednotlivých ministerstiev. Efektívny výkon je založený na princípe uceleného prístupu politiky vlády (tzv. *whole-of-government*), (OECD, 2014). Ten je asociovaný s ambíciou zabezpečiť horizontálnu a vertikálnu koordináciu (systémové zdieľanie informácií medzi relevantnými organizáciami) a spoluprácu (spoločné kroky a systémový vzťah medzi organizáciami) pri realizácii vládnej politiky s cieľom zlepšiť koherenciu politík, efektívnejšie využívanie zdrojov, presadzovanie synergie a inovácií, ktoré vychádzajú z multi-sektorovej perspektívy, a poskytujú služby občanom a podnikateľskej komunite. Podľa OECD je stratégia uceleného vládneho prístupu potrebným prístupom k viacerým politikám kľúčovým pre blahobyť<sup>9</sup> ako sú napr. sociálna a dôchodková politika, politika pracovného trhu, politika vzdelávania, inovácií, ai.

V Slovenskej republike sú primárne zodpovedné za tvorbu politík rezortné ministerstvá a kabinet prijíma rozhodnutia k ich realizácii (kompetencie rezortov sú vymedzené Kompetenčným zákonom a náplň činnosti, resp. priority činnosti ministerstiev, Programovým vyhlásením vlády). V súčasnosti existuje príliš veľký počet poradných orgánov, ktoré fungujú popri niektorých ministerstvách a vláde, vytvárajúcich možnosť konzultačného procesu naprieč vládou, ako aj s mimovládnyimi aktérmi. Tento proces rozhodovania však necháva pomerne široký priestor nepokrytý práve v multi-sektorových, komplexnejších agendách,

<sup>8</sup> Rada pre Partnerskú dohodu 2014-2020 poskytuje dôležitú platformu na koordináciu a spoluprácu pri príprave a realizácii projektov a programov financovaných prostredníctvom fondov Európskej únie s cieľom sledovať ich strategický cieľ.

<sup>9</sup> *Whole-of-government* prístup si vyžaduje spoluprácu všetkých vládnych aktérov, bez ohľadu na ich hierarchickú úroveň, nad rámec stanovených kompetencií s ambíciou dosiahnuť spoločný cieľ a poskytovať integrovanú odpoveď vlády na výzvy jednotlivých politík. Takýto prístup si vyžaduje k tvorbe, realizácii ako aj k riadeniu formálne i neformálne pracovné metódy. Kapacita pre spoluprácu principiálne umožňuje verejnej správe lepšie reagovať na potreby vlády ako aj občanov. Termín *whole-of-government* sa vzťahuje na centrálnu aj lokálnu vládu, ako aj na vzťah medzi vládou a mimovládnyimi aktérmi. OECD, 2011.

ktoré idú za rámec kompetencie jedného rezortu a ktoré potrebujú byť riešené kolektívne ešte pred tým ako sú prerokovávané na zasadnutí vlády. Potenciál lepšie využiť synergiu naprieč vládou a zredukovať duplicity sa vytvoril presunom niektorých kľúčových horizontálnych zodpovedností, ako napríklad koordinácia štrukturálnych a kohéznych fondov Európskej únie, na Úrad vlády. Presun zodpovednosti a kompetencie by mal však byť reflektovaný aj v inštitucionálnom nastavení, zároveň by mal so sebou niesť i zmenu pracovných metód a kultúry (nakoľko naďalej prevažuje zodpovednosť a kompetencia jednotlivých rezortov). Povzbudeniu medzi-ministerského dialógu by prospela interaktívnejšia väzba predovšetkým na úrovni generálnych riaditeľov a systémovjšie zdieľanie informácií (každoročne alebo raz za dva roky by bolo prospešné organizovať napríklad fórum na prediskutovanie strategických otázok, obáv, na generovanie nových myšlienok, prístupov, potrieb nových personálnych kapacít, ai.).

Centrálnou administratívnou štruktúrou zodpovednou za koordináciu a výkon centrálnej administratívy je Úrad vlády. Je zodpovedný za koordináciu len niektorých horizontálnych politík a stratégií, ako sú protikorupčná politika, stratégia Európskej únie pre Dunajský región, štrukturálne a kohézne fondy Európskej únie a národná realizácia stratégie EÚ 2020. Zodpovednosť za koordináciu kľúčových iniciatív Európskej únie je zdieľaná naprieč niekoľkými ministerstvami, nasledovne: i) Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí (MZVaEZ SR) je zodpovedné za koordináciu pozícií pri rokovaní legislatívy Európskej únie; ii) Ministerstvo spravodlivosti, Úrad vlády SR a MZVaEZ SR sú zodpovedné za koordináciu transpozície legislatívy Európskej únie do domáceho právneho poriadku; iii) Ministerstvo financií SR je zodpovedné za koordináciu prípravy Národného programu reforiem, vrátane jeho hodnotenia ako aj prípravu Programu Stability vo väzbe na stratégiu Európa 2020; iv) funkcia podpredsedu vlády pre investície bola vytvorená s cieľom koordinácie veľkých investičných projektov a využívania fondov Európskej únie v programovacom období 2014-2020.

Vypracovanie vládneho materiálu *Systém tvorby stanovísk k návrhom aktov Európskej únie a stav koordinácie realizácie politík Európskej únie*<sup>10</sup> vyplynulo z potreby nahradiť platný „Revidovaný mechanizmus tvorby stanovísk k návrhom aktov schvaľovaných Radou Európskej únie v podmienkach Slovenskej republiky“ schválený vládou SR v októbri 2007 novými pravidlami tak, aby lepšie reflektovali pôsobnosť v oblasti koordinácie politík Európskej únie, ktorá prešla do pôsobnosti Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (ďalej MZVaEZ SR) v súlade s novelizáciou zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov v novembri 2010 a skúsenosti nadobudnuté po takmer 10 rokoch členstva SR v Európskej únii.

Vláda Slovenskej republiky schválila „Pravidlá pre tvorbu stanovísk k návrhom aktov Európskej únie a pre koordináciu realizácie politík Európskej únie“, ktoré upravujú formovanie a zodpovednosť štruktúr zodpovedných za agendu Európskej únie v podmienkach ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy a tiež procedurálny postup pre tvorbu stanovísk Slovenskej republiky. Hlavným cieľom tohto materiálu je definovanie jasných pravidiel prípravy tvorby stanovísk k návrhom aktov Európskej únie na úrovni exekutívy, špecificky vo vzťahu k MZVaEZ SR, ktoré plní funkciu koordinátora v oblasti európskych záležitostí. Materiál pojednáva o zriadení elektronického systému pre sledovanie európskych záležitostí, okruh aktov, ku ktorým je potrebné vypracovať stanoviská, ale aj formát rezortnej koordinačnej skupiny a komisie pre európske záležitosti, ich povýšenie na strategickejšiu (vyššiu politickú) úroveň, zapájanie neštátneho sektora, miestnej samosprávy

<sup>10</sup> ÚV-24581/2013, 23.10.2013, 9.bod programu, č. uznesenia 627/2013.

do procesu tvorby stanovísk. Mechanizmus prípravy stanovísk Slovenskej republiky na zasadnutia stálych predstaviteľov pri Európskej únii (COREPER I. a II. na týždennej báze) zabezpečuje stanovenie rámca pre predstaviteľov Slovenskej republiky v jednotlivých sektorových politikách Európskej únie. V koordinácii politik je to určite pozitívny prvok, niekedy však sklzávajúci do formalizmu prípravy pozícií Slovenskej republiky, bez argumentácie rezortov založenej na faktoch a evidencii, prípadne vyjadrenia kvantitatívnych implikácií pre hospodárstvo Slovenskej republiky.

Popri vláde funguje viacero *ad hoc* výborov a poradných výborov na politickej alebo expertnej úrovni. Častejšie majú poradenskú úlohu, nie výkonnú kompetenciu. Bolo by žiaduce, aby Úrad vlády uchoпил priority multisektorovosť tém uplatnením horizontálneho prístupu a efektívnejšie využil tak potenciál pre koordináciu. S tým súvisí najmä štruktúra Úradu vlády a ľudské kapacity - organizačná štruktúra a personálne obsadenie Úradu vlády by mali doznať prehodnotenia. Organizačný model ako aj politika ľudských zdrojov by mala umožňovať spoluprácu s individuálnymi ministerstvami, vrátane možného dočasného presunu a rotácie zamestnancov. Dobrá inšpirácia s týmto prístupom existuje v severných krajinách ako Estónsko, Fínsko, Švédsko. V odpovediach predstaviteľov verejnej správy na dotazník OECD (OECD, 2014) boli identifikované ako slabé stránky vertikálnej a horizontálnej koordinácie a spolupráce nedostatočná akceptácia koordinujúcej funkcie Úradu vlády SR a malá motivácia podieľať sa na koordinácii a spolupráci, vysoká miera byrokracie a nízka miera reagovania zo strany individuálnych vládnych inštitúcií, nejasná legislatíva a nejednotná interpretácia rôznymi verejnými inštitúciami, pomerne častá zmena v cieľoch, stratégiách, prioritách vysokého manažmentu odvíjajúca sa od zmeny politického prostredia,

neschopnosť zdieľať všetky nevyhnutné informácie smerom k lokálnej administratívnej personálnej a expertnej kapacite vykonávať zodpovednosť v požadovanom časovom rámci pre zavedenie zmien, nejasná definícia kompetencií a oprávnenia v oblastiach, ktoré presahujú kompetenciu len jedného rezortu, a nedostatočná komunikácia a transfer vedomostí.

### **3.3. Monitorovanie a hodnotenie**

Strategické ciele jednotlivých sektorových politik by mali byť jasne formulované, vychádzajúce zo stratégie rozvoja Slovenskej republiky. V opačnom prípade je veľmi problematické zadefinovať príslušné politiky, vrátane definície kvantitatívnych a kvalitatívnych indikátorov, smerujúcich k dosiahnutiu cieľov. Pre slovenskú administratívu je tento proces kľúčovým aj z hľadiska efektívnosti čerpania fondov Európskej únie vo finančnom rámci na roky 2014-2020, ktorých čerpanie je založené na *ex-ante* princípe (v porovnaní s prechádzajúcim programovacím obdobím s *ex-post* princípom čerpania). Indikátory umožňujú aj medzinárodné porovnanie a inšpiráciu pre tvorbu, realizáciu ako aj vyhodnocovanie politik so skúsenosťami a úspešnými príkladmi iných krajín.

Existujúce informačné a analytické systémy a procesy strategického plánovania, založené na kvalitných údajoch a analýzach, majú v Slovenskej republike veľké limity. Vo väčšine prípadov sú za túto agendu zodpovedné jednotlivé rezortné ministerstvá, časový rámec ako aj metodológia je však rozdielna, čo spôsobuje problémy previazania s rozpočtom. Indikátory jednotlivých politik rezortov sú prevažne zamerané viac na vstupy a úlohy, ako na výstupy a výsledky. Rovnako dôležité je zamerať sa aj na ne, vzhľadom na prijímanie rozhodnutí na základe informácií a možnosti alokácie potrebných zdrojov.

Strategický, ako aj operatívny rozhodovací proces by si vyžadovali širšie používanie údajovej základne a evidencie. Pre monitorovanie realizácie politik by mal byť vytvorený

system kvantitatívnych a kvalitatívnych indikátorov.<sup>11</sup> Prehľad politik by mali obsahovať výstupy politik, ako aj finančné implikácie dosahovania cieľov. Žiadalo by sa systematickejšie prepojiť proces strategického plánovania s rozpočtovým procesom a činnosťou Štatistického úradu SR, využívať informácie o výkone vlády pre alokáciu rozpočtu a alokáciu zdrojov na prioritné projekty.<sup>12</sup> Zatiaľ tomu tak je prakticky len v prípade využívania fondov Európskej únie. Napriek vysokému úsiliu Ministerstva financií SR je rozpočtový proces založený na výkone nástrojom viac prezentačným ako operačným, s nízkym stupňom osvojenia a zavedenia tohto prístupu zo strany rezortov pri tvorbe a realizácii jednotlivých sektorových politik.

Prepojenosť rozpočtu so strategickými cieľmi v národných stratégiách je podporovaná najmä európskymi fiškálnymi pravidlami, Paktom stability a rastu a politickými rozhodnutiami. Zadefinovanie kvantitatívnych a kvalitatívnych ukazovateľov by výrazne pomohlo kultúre spolupráce naprieč vládou – od tvorby politiky, schválenia, realizáciu až po proces vyhodnotenia. Žiadalo by sa zaviesť vládny široko koordinovaný systém monitorovania a hodnotenia politik, v ktorom by zodpovednosť zostala na individuálnom ministerstve, ale princípy, jednotný systém a procesy by boli uplatňované naprieč celou administratívou. Úrad vlády by zabezpečoval koherenciu a konzistentnosť systému. Monitorovanie a hodnotenie vládnych stratégií, politik a programov je súčasťou rozhodovacieho procesu na najvyššej politickej úrovni. Tí, čo majú rozhodovaciu právomoc by mali dostávať pravidelnú aktualizáciu o realizácii, pokroku a výsledkoch. Úrad vlády môže v tomto procese zohrať nezastupiteľnú úlohu.

Krokom týmto smerom je budovanie analytických kapacít jednotlivých ministerstiev pre tvorbu sektorových politik. Proces budovania je zatiaľ naprieč jednotlivými sektorovými ministerstvami fragmentovaný a nesystémový. V niektorých prípadoch sa nepodarilo vytvoriť prepojenie, resp. porozumenie pre činnosť zriadených organizačných útvarov (expertnou úrovňou pripravujúcou alternatívy sektorovej politiky) s politickým vedením rezortu. Aj v kontexte snahy efektívnejšej politiky Slovenska v Európskej únii (prepojenie so strategickými cieľmi), posilnenie kapacity pre vykonávanie analýz a využívanie údajov o návrhoch jednotlivých politik by malo byť pre Slovenskú republiku prioritou. Cieľom by malo byť vytvorenie analytických jednotiek na všetkých ekonomických a sociálne zameraných ministerstvách ako aj na Úrade vlády. Tie by mali poskytovať nezávislé a objektívne poradenstvo s cieľom zabezpečiť udržateľnosť a kontinuitu kľúčových verejných politik nad rámec volebného cyklu.

Fiškálna konsolidácia vytvára neustály tlak na preverovanie a prehodnocovanie politik vytvárajúcich prekážky – fiškálne alebo administratívne – s negatívnym vplyvom na hospodársky rast alebo rozpočet. Vláda by mala vyvinúť nástroje na identifikáciu politik prispievajúcich k hospodárskemu rastu, presadzovaniu sociálnych priorít a ochrany životného prostredia. V tomto prípade ide o *ex ante* hodnotenie politik a primárne zameranie na analýzy ich nákladov a prínosov.

Na národnej úrovni, po vzore iných krajín, sa ukazuje potreba vypracovania súborov indikátorov na meranie kvality života. Indikátory tohto druhu by mali pravidelne poskytovať presnejšie informácie a mali by byť východiskom pri prijímaní konkrétnych rozhodnutí v procese tvorby, realizácie ako aj vyhodnocovaní efektívnosti jednotlivých sektorových

<sup>11</sup> Inšpiráciou môže byť metodológia tvorby indikátorov na meranie výsledkov a cieľov v štátnej správe v Poľskej republike, (OECD, 2013).

<sup>12</sup> Zámer administratívy Írska je zamerať sa na *performance reporting*, nie *managing performance*. Namiesto zamerania sa na vstupy a procesy, viac informácií je potrebné zhromažďovať o výstupoch (*outcomes, outputs*) a zamerať sa na to, čo bolo dosiahnuté. (OECD, 2008).

politik. Štatistický úrad Slovenskej republiky preukázal snahu využívať indikátory<sup>13</sup>, ktoré spĺňajú štatistickú kvalitu dát, sú k dispozícii za dlhšie časové obdobie, sú pravidelne produkované na základe harmonizovanej metodiky a definícií, čiže slúžia aj na medzinárodné porovnanie Slovenska, ako sú napríklad miera rizika chudoby po sociálnych transferoch v SR, miera materiálnej deprivácie, miera rizika chudoby pracujúcich, vývoj miery nezamestnanosti, stredná dĺžka života pri narodení podľa pohlavie, podiel samovrážd na 100 00 obyvateľov, podiel osôb predčasne ukončiacich školskú dochádzku. Oblasť merania subjektívnej stránky kvality života v štatistických zdrojoch je zatiaľ pokrytá externým zisťovaním, v prípade indikátora celkovej spokojnosti so životom je to medzinárodné zisťovanie Eurobarometer.

Prepojenie štatistických údajov zameraných na kvalitu života s reálnou tvorbou politik je kľúčové v zabezpečení posunu k vyššej kvalite a efektívnosti verejnej politiky. V Slovenskej republike to nie je ešte samozrejmosťou, resp. nie je to systémovo uchopené. Slovenská republika je k takémuto prístupu tlačaná už aj zo strany Európskej únie, ktorej politiky sú pre tvorbu a realizáciu sektorových politik na národnej úrovni základným východiskovým rámcom. Strategické dokumenty Európskej únie ako je napríklad Stratégia Európa 2020 musia byť rozpracované na národné podmienky.<sup>14</sup>

Slovenská administratíva stále nedostatočne využíva nástroje na efektívnejšiu tvorbu verejnej politiky orientovanú na výsledky. Prijatie a osvojenie tohto prístupu by umožnilo zamerať sa a začleniť do rozhodovania v tvorbe politik dimenzie a indikátory určujúce pre meranie príspevku k zvyšovaniu kvality života. OECD konštatuje (OECD, 2012), že Slovensku chýbajú systémové nástroje na vyhodnocovanie efektívnosti použitia verejných financií (konkrétne napríklad meranie efektívnosti použitia prostriedkov na aktívne politiky trhu práce), absentuje prepojenie sektorových politik ako napr. prepojenie škôl (odborných, stredných, vysokých) s trhom práce, alokácia prostriedkov v štátnom rozpočte a ich prioritizácia sú silne politicky motivované, štátnu službu charakterizuje nestabilita, nejasné pravidlá, fluktuácia, chýbajúca kontinuita.

Scieľom posunu k výsledkovo orientovanej politike je žiaduce vytvoriť systém indikátorov, čo si vyžaduje prácu všetkých relevantných aktérov s cieľom diskusie ako jednotlivé indikátory zostaviť, identifikovať čo je cieleňé jednotlivými sektorovými politikami, ako budú realizované, v neposlednom rade vyjasnenie zodpovednosti. V prípade neinkluzívneho procesu stanovovania výkonnostných indikátorov môže pretrvávajúť stav, že indikátory sú stanovené vo vákuu, kultúra spolupráce absentuje a problém vlastníctva pretrváva naďalej.

Proces potrebný pre vyhodnocovanie slabých a silných stránok, zlyhaní, produkuje informáciu potrebnú pre alokovanie zdrojov, tvorbu politik a usmernenie realizácie. Periodické prehľady a vyhodnocovanie predstavujú hĺbkovú analýzu a pomáhajú prehodnotiť pokračovanie relevancie konkrétnej politiky. Monitorovanie a hodnotenie zvyšuje

<sup>13</sup> Ivančíková, E. 2012: *Vymedzenie dimenzií a indikátorov kvality života*, In: Slovenská štatistika a demografia, Štatistický úrad SR, 22.ročník, 3/2012.str.33-47, ISSN 1210-1095.

<sup>14</sup> Stratégia Európskej únie, prijatá Európskou radou v roku 2010, zameraná na inteligentný, udržateľný a inkluzívny hospodársky rast stanovuje 5 kvantifikovaných indikátorov, ktoré by sa mali na EÚ úrovni dosiahnuť do roku 2020 v nasledovných oblastiach: zamestnanosť (75 percent populácie vo veku 20-64 rokov zamestnaná), inovácie (3 percentá HDP investovaných do výskumu a vývoja), klimatické zmeny (cieľ 20-20-20, rozmenený na redukcii emisií skleníkových plynov aspoň na úroveň o 20 percent nižšiu ako v roku 1990; 20 percent spotreby energie pokrytých obnoviteľnými zdrojmi energie; 20 percentná redukcia vo využití primárnej energie v porovnaní s projektovanou úrovňou zlepšením energetickej efektívnosti), vzdelávanie (podiel žiakov predčasne ukončených školskú dochádzku pod 10 percent a aspoň 40 percent študentov vo veku 30-34 rokov s ukončeným terciárnym alebo ekvivalentným vzdelaním) a chudoba (20 miliónov ľudí vymanených z rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia).

transparentnosť, a prispieva k posilňovaniu väzby medzi vládou a občanmi v procese budovania dôvery.

### 3.4. Meranie dopadov regulácie

V prípade Slovenska je prekvapivé, že automatickou súčasťou rozhodovacích procesov nie je nástroj merania dopadov prijímanej legislatívy (tzv. *Regulatory Impact Assessment, RIA*).<sup>15</sup> Formálne požiadavky na vyhodnocovanie dopadov navrhovanej legislatívy sú definované v Metodickom pokyne na prípravu a predkladanie materiálov na rokovanie vlády SR, podľa ktorého každý dokument, legislatívneho i nelegislatívneho charakteru, prerokovaný vo vláde by mal obsahovať klauzulu „dopady“ identifikujúce dopad navrhovanej politiky na verejné výdavky a na podnikateľské prostredie, ako aj spoločnosť, životné prostredie a rozvoj informačných technológií.<sup>16</sup>

Posudzovanie dopadov sa v súčasnosti realizuje na základe metodológie Ministerstva hospodárstva SR. Hodnotenie dopadov sa aplikuje na legislatívne i nelegislatívne návrhy a sú preskúmané Ministerstvom hospodárstva SR (dopad na podnikateľské prostredie) a Ministerstvom financií SR (dopad na rozpočet verejnej správy a informačnú spoločnosť), Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodina SR (sociálne dopady) a Ministerstvom životného prostredia SR (dopad na životné prostredie). Veľmi často celý tento proces vykazuje známky formalizmu. Slovenská republika nemá zavedený ani mechanizmus, prípadne stanovenú hranicu (*threshold*) identifikujúcu návrhy politik s pravdepodobným vysokým ekonomickým, sociálnym dopadom alebo dopadom na životné prostredie, a vyžadujúcich si z toho dôvodu hlbšie preskúmanie. Dôsledkom je, že zdroje a kapacity pre realizáciu preskúmania dopadov sú s väčšou pravdepodobnosťou využívané neefektívne.

Agendy uplatňovania nástrojov, procesov a politik na lepšiu reguláciu a identifikáciu najlepšej praxe pre zefektívnenie verejných služieb, znižovaniu administratívnej záťaže občanov a firiem a zjednodušovaniu právneho prostredia sa intenzívne venuje OECD, ktorá vypracovala Odporúčania Rady OECD pre regulačnú politiku a správu (OECD, 2012) ako usmernenie pre politiku vlád členských krajín OECD. Jedným z kľúčových nástrojov procesu zlepšovania kvality regulácie je hodnotenie jej dopadov založené na podložených dôkazoch a údajoch, ktoré umožňujú robiť informované rozhodnutia v regulačnom procese. Druhým dôležitým aspektom, pre členské krajiny Európskej únie, je implementácia právnych predpisov Európskej únie do právneho poriadku jednotlivých členských krajín a možností využitia hodnotenia dopadov regulácie v tomto procese. Táto téma je podľa OECD aktuálna najmä v kontexte nárastu podielu právnych predpisov implementujúcich právo Európskej únie (v niektorých krajinách dosahuje až 70 %), ktoré tvoria odhadom 50 % celkovej regulačnej záťaže v jednotlivých členských krajinách Európskej únie. OECD tiež poukazuje na význam a úlohu nezávislých kontrolných orgánov pri presadzovaní zmeny administratívnej kultúry v štátnej správe a aj na dôležitosť politickej podpory celého procesu.

Slovenská republika je jednou z mála členských krajín OECD, ktorá tento systém nemá inštitucionálne zavedený. Systémové zavádzanie exaktného vyčísl'ovania dopadov navrhovanej legislatívy (z hľadiska dopadov na životné prostredie, sociálnych dopadov ako aj dopadov na podnikateľské prostredie, a poskytovania verejných služieb občanom, ai.) by výraznou mierou prispelo k hospodárnosti a efektívnosti vynakladania verejných prostriedkov. Zavedenie systému merania dopadov regulácie by mohlo byť riešené v rámci projektu reformy verejnej správy. Na Slovensku sa síce merajú dopady legislatívy, ale len čiastkovo,

<sup>15</sup> Dobré skúsenosti so systémom RIA, resp. približovaním sa zavedenou praxou k formálnym požiadavkám RIA majú krajiny ako Veľká Británia, Kanada, Austrália, Mexiko, Česká republika.

<sup>16</sup> Zákon 24/2006 Z.z. EIA



jednotlivými ministerstvami, ktoré pristupujú k meraniu dopadov metodikou z hľadiska jednej dimenzie ako sú napr. dopady na životné prostredie, podnikateľské prostredie ap. Meranie dopadov legislatívy predstavuje však systém komplexný a vo väčšine OECD krajín má táto agenda vlastníka na úrade vlády.

Súčasná reforma verejnej správy rieši aj otázku zjednodušovania procesov, čo je dôležitým krokom k zvýšeniu jej efektívnosti. Táto reforma by mala ísť však ďalej, t.j. nemala by riešiť len súčasnú legislatívu, ale aj inštitucionálnu architektúru, procesy, nástroje a metodológiu vytvárania a riadenia nových iniciatív legislatívnej i nelegislatívnej povahy. To by mohlo zahrnúť vytvorenie systémového a realistického procesu pre posudzovanie nových zákonov a regulačných opatrení v rannom štádiu rozhodovacieho procesu, s nezávislou kvalitnou kontrolou a mechanizmom zabezpečujúcim, že analýza dopadov sa tak stane nástrojom determinujúcim náklady a prínosy plánovaných politík a bude identifikovať najlepšie alternatívy politík, čo sa týka ich efektivity a efektívnosti.

#### **4. Záver**

Nedostatok dôvery vo verejnú politiku má vážne ekonomické a sociálne náklady, spomaľujúce proces vytvárania pracovných príležitostí a investícií. Na pozadí týchto ekonomických implikácií je ešte väčšie riziko: degradácia dôvery v štát ako morálnej autority, nedostatok entuziazmu pre politický systém. Počas globálnej finančnej a hospodárskej krízy, regulačné ako aj riadiace štruktúry zlyhali z viacerých dôvodov. Toto má za následok degradáciu konceptu štátu ako silného inštitucionálneho rámca garantujúceho bezpečnosť, prosperitu, vyznávajúc zásadný princíp – princíp zodpovednosti. Meranie výkonu vlády je dlhodobo považované za nevyhnutný proces pre zvýšenie efektívnosti verejného sektora. V dôsledku finančnej a ekonomickej krízy včasné a presné údaje napomáhajú vládam prijímať kvalifikované rozhodnutia týkajúce sa priorit výdavkov, redukcie nákladov a presadzovania inovácií vo verejnej správe.

Potlačenie a odstránenie dôsledkov krízy nebude efektívne bez dôvery v reformnú politiku vlády. Dôvera by mala byť vybudovaná na troch silných pilieroch: integrita, transparentnosť a zaangažovanosť. Ciele realizácie konceptu lepšieho štátu by mali presahovať horizont jednej vládnej garnitúry a mali by reflektovať štyri kľúčové princípy: i) finančná naliehavosť a poučenia; ii) reformovať je iné ako škrtiť; iii) moderný štát v 21. storočí; iv) užitočný význam reformy štátu: zníženie daňového zaťaženia a byrokracie.

#### **Použitá literatúra**

IVANČÍKOVÁ, E. 2012: *Vymedzenie dimenzií a indikátorov kvality života*, In: Slovenská štatistika a demografia, Štatistický úrad SR, 22.ročník, 3/2012.str.33-47, ISSN 1210-1095.

OECD (2005), *Modernizing Government: The Way Forward*. OECD Publishing, Paris, 2005

OECD (2008), *Ireland –Towards an Integrated Public Service*. OECD Public Management Reviews, OECD Publishing, Paris, 2008.

OECD (2008), *OECD Regulatory Management Systems' Indicators Survey 2008*, Question 10, OECD, Paris

OECD (2009), *Measuring Government Activity*. OECD Publishing, Paris 2009.

OECD (2009), *Government at a Glance*, OECD Publishing.

OECD (2011), *Government at a Glance*, OECD Publishing.

OECD (2011), *Fostering Long-term Inclusive Growth: a People's Perspective*. Discussion Paper prepared by the OECD in collaboration with the ILO, the IMF, the World Bank and the WTO. OECD Publishing, Paris, 2011.

OECD (2011), *Estonia: Towards a Single Government Approach*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris

OECD (2011), *How's Life? Measuring well-being*, OECD Publishing, Paris, 2011. ISBN 978-92-64-11161-5 (print)

OECD (2012), *Odporúčania Rady OECD pre regulačnú politiku a správu*, Rada OECD, marec 2012, OECD Publishing, Paris.

OECD (2012): *OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2012*. OECD Publishing, Paris, 2012. ISBN 978-92-64-18490-9.

OECD (2014): *OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2014*. OECD Publishing, Paris, 2014. ISBN 978-92-64-11357-2.

OECD (2012), *Strategic Lessons from the Comprehensive Public Governance Reviews*, Public Governance Committee, December 2012, OECD Publishing.

OECD (2012), *Slovenia – Towards a Strategic and Efficient State*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing.

OECD (2012b), „Global Forum in Public Governance. Better Governance for Inclusive Growth. Session Briefs,“ Paris, 21 November 2012. Prístupné na <http://serach.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf>

OECD (2012d), *OECD Public Governance Reviews: France: An international perspective on the General Review of Public Policies*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing.

OECD (2013), *Economic Review – Austria*, Economics Department, Economic and Development Review Committee, ECO/EDR(2013)10, 2 May 2013, OECD Paris.

OECD (2013), *OECD Public Governance Reviews. Poland – Developing Good Governance Indicators for Programmes Funded by the European Union*. OECD Publishing, Paris, 2013. 62s. ISBN 978-92-64-19351-2.

OECD (2013), OECD 2013 Centre of Government Survey, OECD, Paris

OECD (2013), *Government at a Glance*, OECD Publishing.

OECD (2014), *OECD@100: Synthesis*. OECD Council, 12 March 2014, Room Document No.3, OECD, Paris.

OECD (2014), *OECD Public Governance Reviews. Slovak Republic – Developing a Sustainable Strategic Framework for Public Administration Reform*. OECD Publishing, Paris, 2014. ISBN 978-92-64-21263-3 (print).

OECD (2014), *OECD Framework for Regulatory Policy Evaluation*, OECD Publishing.

World Bank (2006), *Administrative Capacity in the New Member States: The Limits of Innovation?* Report No.36930-GLB. Washington DC, September 2006 .

# Východiská a prístupy k zabezpečeniu rastu zamestnanosti v kontexte Stratégie zamestnanosti<sup>1</sup>

## Background and approaches to securing employment growth in the context of the Employment strategy

**Eva Rievajová, Roman Klimko**

Ekonomická univerzita v Bratislave

Národohospodárska fakulta, Katedra sociálneho rozvoja a práce

Dolnozemska cesta 1

Bratislava, 852 35

Slovenská republika

eva.rievajova@euba.sk, roman.klimko@euba.sk

### Abstract

The paper deals with the transformations of nature and content of employment in the process of globalization of the economies, specific employment issues, as well as selected approaches and recommendations for employment growth in the Slovak economy. The ability of individual countries to succeed in competitiveness depends largely on the quality of human capital, the level of knowledge economy, qualification becomes a factor of competitiveness, which has a significant impact on economic growth of countries. Development of employment indicators in Slovakia in the last five years indicates a trend performance of the economy as a whole. The decreasing effectiveness of reconciling labour supply and labour demand, and thus caused high unemployment and weak employment growth necessitate interventions including public employment services and active labour market policies. Among the causes of persistent high unemployment and lack of employment growth in the Slovak economy it plays a key role absence of an approach that would comprehensively address the problems of employment and unemployment in mutual relation and taking account of factors that influence the solution to these problems. The aim of the paper is to identify the fundamental transformations taking place in the area of employment in the context of the globalisation process, and to suggest and evaluate trends and the situation in this field in Slovakia and in the light of the foregoing to suggest approaches needed for employment growth.

**Klasifikácia JEL:** J08, J21, J64

**Kľúčové slová:** trh práce, zamestnanosť, globalizácia, flexibilita trhu práce, podnikateľské prostredie, aktívna politika trhu práce

### 1. Úvod

Trh práce a zamestnanosť patria dlhodobo medzi hlavné výzvy európskej i svetovej ekonomiky. Zamestnanosť v každej ekonomike je úzko spojená s dynamikou a výkonnosťou ekonomiky, jej konkurenčnou schopnosťou. V porovnaní s inými krajinami EÚ má SR relatívne nízku zamestnanosť, najmä mladých ľudí, ale aj starších a vysokú mieru nezamestnanosti. Svetová hospodárska kríza významným spôsobom zasiahla nielen hospodárstvo ekonomík, ale aj globálny trh práce. Ekonomický rast Slovenska bol doteraz založený v prevažnej miere na produkcii a exporte zahraničných firiem s podporou výhodnosti lacnej pracovnej sily a technológii z dovozu.

---

<sup>1</sup> Príspevok vznikol v rámci riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0103/12: „Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte spoločensko-ekonomických zmien“ a projektu OP VaV s názvom „Vytvorenie excelentného pracoviska ekonomického výskumu pre riešenie civilizačných výziev v 21. storočí“ (ITMS 26240120032). Podporujeme výskumné aktivity na Slovensku. Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ.

Tento model však nemôže byť dlhodobou udržateľný. Krajiny EÚ sa pri riešení nerovnováhy na trhu práce orientujú od konca 90-tych rokov na podporu rastu zamestnanosti, čo je premietnuté i v dokumentoch a usmerneniach pre jednotlivé členské štáty a v prístupoch k hľadaniu spoločných riešení v oblasti trhu práce a politiky zamestnanosti. V roku 1997 bola zamestnanosť po prvýkrát postavená na rovnakú úroveň s makroekonomickými cieľmi rastu a stability, rast zamestnanosti sa stal jedným z hlavných cieľov hospodárskej politiky štátov. Členské štáty a spoločenstvo vypracovali koordinovanú stratégiu zamestnanosti na úrovni Spoločenstva prostredníctvom novozavedenej otvorenej metódy koordinácie.

Pozorovaním vývoja spoločnosti v posledných rokoch veľa vedcov dospelo k záveru, že svet práce sa významne zmenil. K zmene postavenia ľudského faktora vo významnej miere prispieva proces globalizácie.

Cieľom príspevku je identifikovať základné premeny prebiehajúce v oblasti zamestnanosti v kontexte procesu globalizácie, naznačiť a zhodnotiť trendy vývoja a situáciu v tejto oblasti v podmienkach SR a v nadväznosti na predchádzajúce navrhnúť možné prístupy potrebné pre rast zamestnanosti.

## **2. K niektorým premenám charakteru zamestnanosti v procese globalizácie**

Nezamestnanosť a neistoty trhu práce, ktoré sú dôsledkom nedostatočnej tvorby pracovných miest v post – industriálnych spoločnostiach, sa zvyšujú spolu s premenami charakteru práce. Rýchlo aplikované vedecké objavy a poznatky umožňujú preniknúť pracovne úsporným technológiám do pracovného procesu a vytlačiť z výroby materiálnych statkov robotnícke profesie (Kotýnková - Durdisová, 2014, s.201). K zmene postavenia ľudského faktora vo významnej miere prispieva proces globalizácie ekonomík.

Pozorovaním vývoja spoločnosti v posledných rokoch veľa vedcov dospelo k záveru, že svet práce sa významne zmenil. Schopnosť jednotlivých krajín obstať v konkurencieschopnosti závisí vo veľkej miere od kvality ľudského kapitálu, úrovne znalostnej ekonomiky, kvalifikácia sa stáva faktorom konkurencieschopnosti, čo výrazne vplýva na hospodársky rast krajín.

„Nové“ podoby motivácie práce, napríklad potreba zamestnanosti kvôli sebarealizácii, uspokojeniu individuálnych ambícií a kvôli harmonickému vývoju ľudskej osobnosti sa stále týkajú iba menšej časti populácie. Pre väčšinu populácie má práca význam predovšetkým ako spôsob získavania prostriedkov na uspokojenie predovšetkým základných materiálnych potrieb.

Stav pracovného trhu smeruje k flexibilitate foriem zamestnávania, ktorá zároveň smeruje aj k určitej forme vnútorného sekvenovania bez ohľadu na národné hranice. Procesy zamestnanosti prebiehajú stále rovnomernejšie a homogénnejšie, harmonizácia podmienok tvorby pracovných miest je na jednej strane pozitívna – národné vlády získavajú väčšiu paletu nástrojov, ktoré by mohli podporovať pracovné miesta, na druhej strane čoraz viac vystupuje do popredia aj vplyv kultúrno-historického zázemia.

Od 70. rokov minulého storočia sa dá pozorovať tlak na rast flexibility trhu práce, ako dôsledok rýchlo sa meniaceho prostredia, v ktorom hrajú významnú úlohu inovácie a rýchla zmena výrobných programov. Pojem flexibilita trhu práce patrí k novším pojmom teórie a politiky zamestnanosti. V posledných rokoch sa však stáva stále frekventovanejším. Súvisí to so zavádzaním, resp. s rozširovaním tak nových foriem organizácie práce, ako aj nových foriem pracovných zmlúv. Tieto umožňujú zamestnávateľom pružnejšie reagovať na neustále sa meniace podmienky trhu (a tým si zaistiť konkurencieschopnosť) a zamestnancom zas umožňujú zladit' ich pracovný a rodinný život (a tým – okrem iného – zvyšovať produktivitu ich práce). Väčšia flexibilita trhu práce by mala mať aj pozitívny makroekonomický efekt, prejavujúci sa rastom miery zamestnanosti – vďaka zvýšeniu zamestnateľnosti znevýhodnených uchádzačov o prácu

(napríklad muži a ženy nad 50 rokov, zdravotne handicapovaní, čerství absolventi škôl, dlhodobo nezamestnaní, ľudia starajúci sa o člena domácnosti) (Rievajová, 2012, s. 45).

Pojem flexibilita trhu práce všeobecne znamená schopnosť prispôbiť sa rýchlo zmene podmienok na trhu tovarov a služieb, avšak jej rast je často spojený so stratou istôt zamestnancov a so stratou stabilných pracovných miest, čo sa prejavuje tým, že na trhu práce možno pozorovať ústup významu klasického zamestnaneckého vzťahu a nárast rozmanitosti, individualizácie a neistôt pracovných vzťahov. K presadeniu vyššej flexibility trhu práce sú zamestnávateľia motivovaní konkurenčným tlakom a snahou o čo najvyššiu efektívnosť vložených prostriedkov.

Flexibilita a neistoty trhu práce sa odrážajú v koncepte duálneho trhu práce, ktorého prijatie sa datuje do obdobia 70. rokov minulého storočia, obdobne ako koncept prirodzenej miery nezamestnanosti. Koncept duálneho trhu práce, ktorý pôvodne vyvinuli americkí ekonómovia (Piore - Doeringer, 1971), rozdeľuje trh práce na primárny a sekundárny:

- Pracovné miesta vytvárané v primárnom sektore trhu práce sa vyznačujú vysokou ochranou pracovného miesta, možnosťou ďalšieho kariérneho rozvoja a dobrými pracovnými podmienkami zamestnancov. Vysokými mzdami, mimoplatovým ohodnotením, prestížou, väčšími možnosťami vzdelávania a väčšou šancou uplatniť sa na trhu práce v prípade straty zamestnania. Jedná sa o pracovné miesta vytvárané v súvislosti s aplikáciou stále náročnejších technológií a tlakom na maximálne využitie vysoko špecializovaných a kvalifikovaných pracovných síl.
- Pracovné miesta vytvárané sekundárnym sektorom trhu práce sú miesta neisté, ktoré sa vyznačujú horšími pracovnými podmienkami, nižšou pracovno - právnou ochranou zamestnancov, nižšími mzdovými vyhlídkami, malou možnosťou osobného rozvoja a tiež opakovanou alebo dlhšie trvajúcou nezamestnanosťou. Je to typické predovšetkým pre znevýhodnené skupiny obyvateľstva, napr: nízkokvalifikovaní, osoby so zdravotným postihnutím, ženy starajúce sa o malé deti a pod. (Kotýnková – Durdisová, 2014, s. 202).

Krajinám severnej Európy sa podarilo realizovať hlbokú zmenu v politike trhu práce, prekonalí rozpor medzi ekonomickou efektívnosťou a ochranou pracovníkov. Podarilo sa im dosiahnuť akúsi pomyselnú rovnováhu medzi flexibilitou trhu práce a sociálnymi istotami. Vďaka nej nachádzajú zamestnávateľia na trhu práce pracovníkov, ktorí sú motivovaní a ktorí majú záujem byť flexibilní. Na základe týchto skúseností zaviedli holandskí ekonómovia v 90. rokoch do ekonomickej teórie nový pojem – flexiistota. Označujú sa ním stratégie politiky zamestnanosti, ktoré spružňujú trh práce a súčasne zvyšujú sociálne istoty tých, ktorí na ňom vystupujú ako ohrozené sociálne skupiny. Flexiistota je teda definovaná ako integrovaná stratégia, smerujúca k simultánnemu zlepšeniu flexibility a istoty na trhu práce. Pojem flexiistota tak znamená akúsi „tretiu cestu“. Flexibilita a istota tu nie sú protichodné pojmy, ale vzájomne sa dopĺňajúce. Postupne sa stáva všeobecne prijímaným názor, že dôsledná realizácia princípu flexiistoty je jednou z ciest, ktorými môžu krajiny Európskej únie realizovať ciele revidovanej Lisabonskej stratégie (neskôr stratégie „Európa 2020“), t.j. vytvárať väčší počet a kvalitnejších pracovných miest, čeliť sociálnym rizikám (starnutie obyvateľstva, problémy dlhodobej nezamestnanosti, segmentácia trhu práce) a zároveň posilniť európsky sociálny model (Rievajová, 2012, s. 55).

Sprievodným znakom premien obsahovej náplne práce sa stávajú formálne premeny práce, ktorých dôkazom je nárast neistých pracovných zmlúv. Rastie podiel zamestnancov v neštandardných pracovných úväzkoch, ku ktorým patria napríklad termínované a krátkodobé pracovné zmluvy, zamestnávanie zamestnancov pracovnými agentúrami za účelom ich zapožičania, práce na základe živnostenského listu, zmluvy o dielo a ďalšie atypické formy zamestnania. Tieto formy práce sú v jednotlivých krajinách rôzne chránené pracovnoprávnym zákonodarstvom, a preto je časť zamestnancov postavená pred riziko neistého zamestnania. "Ekonomické a sociálne mechanizmy, ktoré stoja v pozadí dualizácie pracovného trhu sú dost' komplexné." (Sirovátka, 2009). Sú to predovšetkým inovácie, modernizácie a technologický vývoj,

ktoré si vyžadujú celoživotné vzdelávanie, rekvalifikácie a prispôsobenie zručností, čo spôsobuje znevýhodnenie, či úplné vylúčenie práce, ktorá je nekvalifikovaná.

Mnohé vyspelé krajiny na nedostatok pracovných miest reagujú tým, že vytvárajú delené pracovné miesta (nemecký model), skracujú pracovnú dobu (francúzsky model 35 hodinového pracovného týždňa) alebo sa snažia o dosiahnutie takej dohody medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, aby zamestnanci akceptovali nižšie mzdy pri kratšom pracovnom čase.

Outsourcing a offshoring významne začali ovplyvňovať väzbu medzi výrobnými kapacitami, národným trhom práce a celkovým pôsobením transnacionálnych korporácií v globálnej ekonomike. Zároveň dochádza k novému zadefinovaniu jednotlivých foriem zamestnávania. Cieľom je minimalizovať mzdové náklady, čo je z hľadiska firiem pochopiteľné, ale hlavne ide o odstránenie povinnosti platiť dane a odvody za pracovníkov a zamestnávateľov, čo má potom za následok nedostatok príjmov v štátnom rozpočte a poistných systémoch. To sa ešte navyše kombinuje s presúvaním sídiel spoločnosti do krajín s voľnejším daňovým režimom a zdaňovacích miest do daňových rajov (Čaplánová – Martinová, 2014, s. 80).

Okruh ľudí ohrozených nezamestnanosťou a neistotami trhu práce postupne rastie a od 90. rokov minulého storočia je prejavom tohto problému napríklad aj vysoký podiel dlhodobej nezamestnanosti na celkovej nezamestnanosti. Nezamestnanosť a vzniknuté neistoty trhu práce sa stali súčasťou sociálno-ekonomickej reality Európy spolu s vytvorením početných znevýhodnených skupín na trhu práce.

Vývoj ekonomicky vyspelých krajín, sprevádzaný nástupom postindustriálnej spoločnosti, spôsobil nárast príjmových nerovností. Globalizačné procesy, v dôsledku ktorých sa trhy a výroby v rôznych krajinách stávajú od seba závislými, priniesli zásadné zmeny v príjmových nerovnostiach na trhu práce. Vo všetkých ekonomicky vyspelých krajinách sa v dôsledku globalizácie výrazne mení proporcia rozdeľovania spoločensky vytvoreného bohatstva v prospech najvyšších vrstiev. Vyššia internacionalizácia obchodu znížila zamestnanosť nízkopríjmových osôb alebo ešte znížila príjmy zamestnancov s nízkymi príjmami. Sila inštitúcie trhu práce sa v posledných rokoch oslabil, čo malo tiež negatívny vplyv na pracujúcich s nízkymi mzdami. Na jednej strane sa stretávame so zvýšeným záujmom po kapitáli, s nadmernou koncentráciou bohatstva a na strane druhej s bojom stredných vrstiev čeliacich neistote a neštandardným pracovným podmienkam na trhu práce o zachovanie svojho životného štandardu a sociálneho postavenie (Šipikalová, 2013, s. 9).

### **3. Špecifické problémy zamestnanosti**

Slovenská ekonomika prešla v posledných dvoch desaťročiach viacerými významnými etapami. Od začiatku transformácie v 90-tych rokoch, štandardizáciou ekonomického prostredia po roku 1998, kulmináciou nezamestnanosti v roku 2001, vstup do Európskej únie v roku 2004, obdobie ekonomického rastu, až po nástup finančnej a ekonomickej krízy v roku 2008, ktorý ovplyvňuje stav ekonomiky až po súčasnosť (Tiruneh – Štefánik a kol., 2014, s. 79).

Zamestnanosť možno charakterizovať mierou zamestnanosti a jej dynamikou. Tieto indikátory sa sledujú tak vo väzbe na celkovú zamestnanosť (počet zamestnaných osôb v pomere k počtu obyvateľov vo veku 20-64 rokov), ako aj parciálnu, viažucu sa k určitému segmentu pracovných síl (napríklad miera zamestnanosti mužov, žien, osôb nad 50 rokov, mladých a pod.). Miera zamestnanosti v EÚ (EC, 2013) v niekoľkých posledných rokoch stagnuje a zostáva nižšia než cieľových 75 %, ktoré sa v stratégii Európa 2020 stanovili v súvislosti so zamestnanosťou obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov. Po plynulom rastúcom trende v rokoch 2000 až 2008, keď miera zamestnanosti v EÚ vzrástla zo 66,6 % na 70,3 %, klesla miera zamestnanosti v EÚ v roku 2009 na 68,9 % v dôsledku hlbokého poklesu hospodárstva. V roku 2010 miera zamestnanosti ďalej klesla na 68,5 % a v podstate sa na tejto úrovni ustálila. V roku 2012 dosiahla úroveň

68% a od dosiahnutia cieľových 75 % ju delí 7 percentuálneho bodu (Tabuľka 1). Táto situácia je spôsobená kombináciou nepriaznivého vplyvu globálnej krízy a času potrebného na to, aby sa na trhoch práce odzrkadlili zlepšenia, ako aj pomalým tempom reforiem trhu práce v niektorých členských štátoch (EC, 2014a.).

Trh práce a zamestnanosť na Slovensku sa vyznačuje starnutím obyvateľstva a vysokou úrovňou nezamestnanosti, ktorá postihuje predovšetkým nízko kvalifikovaných pracovníkov, ktorých miera zamestnanosti je dlhodobo nízka. Čím vyšší stupeň vzdelania, tým je vyššia miera zamestnanosti danej populácie.

Zamestnanosť v SR po vstupe do EÚ mala rastúci charakter. Aj v období silnej ekonomickej expanzie v rokoch 2005 a 2006 dosiahol rast zamestnanosti v SR približne 2 %, ale priemerná miera evidovanej nezamestnanosti výrazne neklesla a jej úroveň presiahla viac ako 10 %. Rok 2007 s mimoriadne silným ekonomickým rastom, o viac ako 10 %, sa premietol v raste zamestnanosti o viac ako 3 % s ročným oneskorením. V dôsledku krízy nastal pokles zamestnanosti až do roku 2011.

**Tabuľka 1**

Miera zamestnanosti v členských krajinách Európskej únie v % (20-64 rokov)

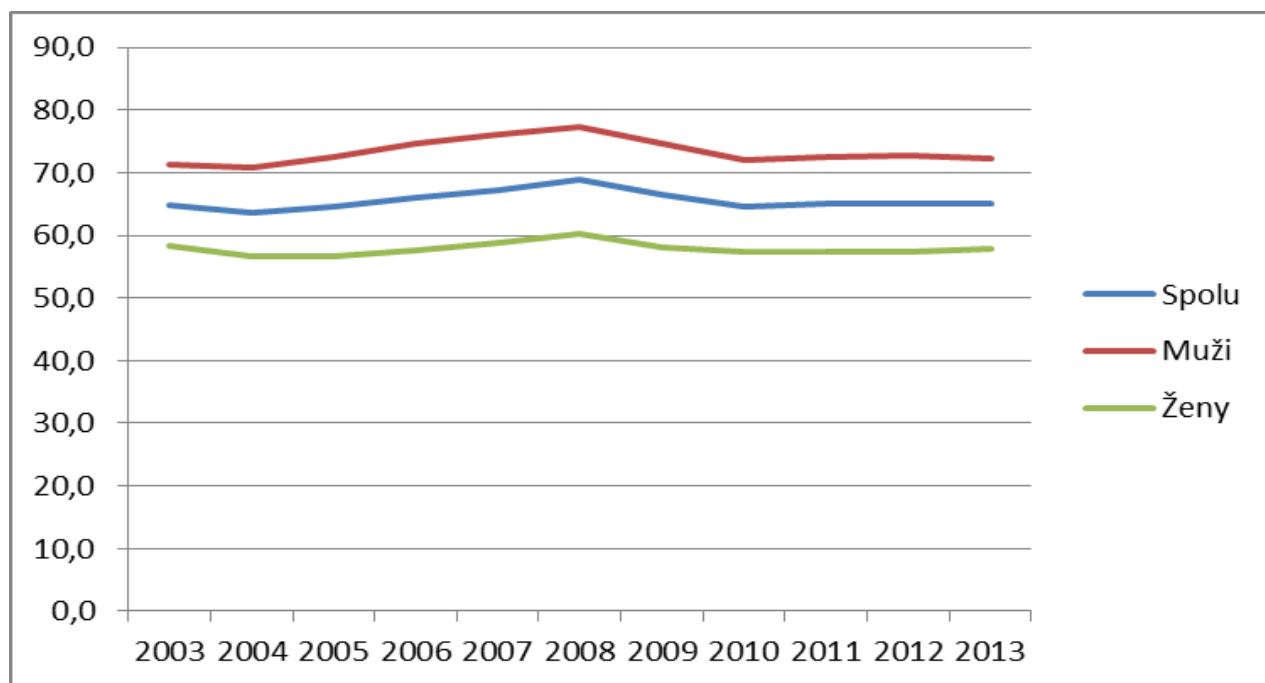
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Cieľ 2020
<b>EÚ 28</b>	67,4	67,9	68,9	69,8	70,3	68,9	68,5	68,5	68,4	68,3	75
<b>EÚ 27</b>	67,4	68	69	69,9	70,3	69	68,5	68,6	68,5	68,5	75
<b>Belgicko</b>	65,6	66,5	66,5	67,7	68	67,1	67,6	67,3	67,2	67,2	73,2
<b>Bulharsko</b>	60,1	61,9	65,1	68,4	70,7	68,8	65,4	62,9	63	63,5	76
<b>Česko</b>	70,1	70,7	71,2	72	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	75
<b>Dánsko</b>	77,6	78	79,4	79	79,7	77,5	75,8	75,7	75,4	75,6	80
<b>Nemecko</b>	68,8	69,4	71,1	72,9	74	74,2	74,9	76,3	76,7	77,1	77
<b>Estónsko</b>	70,6	72	75,8	76,8	77	69,9	66,7	70,4	72,1	73,3	76
<b>Írsko</b>	71,5	72,6	73,4	73,8	72,3	66,9	64,6	63,8	63,7	65,5	69
<b>Grécko</b>	64	64,6	65,7	66	66,5	65,8	64	59,9	55,3	53,2	70
<b>Španielsko</b>	65,2	67,2	68,7	69,5	68,3	63,7	62,5	61,6	59,3	58,2	74
<b>Francúzsko</b>	69,5	69,4	69,3	69,8	70,4	69,5	69,2	69,2	69,4	69,5	75
<b>Chorvátsko</b>	59,6	60	60,6	62,3	62,9	61,7	58,7	57	55,4	53,9	59
<b>Taliansko</b>	61,5	61,6	62,5	62,8	63	61,7	61,1	61,2	61	59,8	67
<b>Cyprus</b>	74,9	74,4	75,8	76,8	76,5	75,3	75	73,4	70,2	67,1	75
<b>Lotyšsko</b>	69,3	70,3	73,5	75,2	75,8	67,1	65	66,3	68,1	69,7	73
<b>Litva</b>	69	70,6	71,6	72,7	72	67	64,3	66,9	68,5	69,9	72,8
<b>Luxembursko</b>	67,7	69	69,1	69,6	68,8	70,4	70,7	70,1	71,4	71,1	73
<b>Maďarsko</b>	62,1	62,2	62,6	62,6	61,9	60,5	60,4	60,7	62,1	63,2	75
<b>Malta</b>	57,9	57,9	57,6	58,5	59,2	58,8	60,1	61,5	63,1	64,9	62,9
<b>Holandsko</b>	74,9	75,1	76,3	77,8	78,9	78,8	76,8	77	77,2	76,5	80
<b>Rakúsko</b>	70,8	71,7	73,2	74,4	75,1	74,7	74,9	75,2	75,6	75,5	77
<b>Poľsko</b>	57,3	58,3	60,1	62,7	65	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9	71
<b>Portugalsko</b>	72,6	72,3	72,7	72,6	73,1	71,2	70,5	69,1	66,5	65,6	75
<b>Rumunsko</b>	63,5	63,6	64,8	64,4	64,4	63,5	63,3	62,8	63,8	63,9	70
<b>Slovinsko</b>	70,4	71,1	71,5	72,4	73	71,9	70,3	68,4	68,3	67,2	75
<b>Slovensko</b>	63,7	64,5	66	67,2	68,8	66,4	64,6	65	65,1	65	72
<b>Fínsko</b>	72,2	73	73,9	74,8	75,8	73,5	73	73,8	74	73,3	78
<b>Švédsko</b>	77,4	78,1	78,8	80,1	80,4	78,3	78,1	79,4	79,4	79,8	80
<b>Spojené kráľovstvo</b>	75	75,2	75,2	75,2	75,2	73,9	73,6	73,6	74,2	74,9	-

Zdroj: Bednárík: Štúdiá o opatreniach a mechanizmoch na podporu zamestnanosti. Bratislava: IVPR, 2014

V súvislosti so skúmaním mechanizmov a opatrení na podporu zamestnávania je potrebné najprv identifikovať východiskovú pozíciu – teda aká je zamestnanosť a aká je nezamestnanosť na Slovensku v porovnaní s ostatnými členskými krajinami Európskej únie. Čo sa týka Slovenska, má stanovený cieľ miery zamestnanosti na 72 %, no v roku 2013 dosiahla úroveň len 65 % (Graf 1).

### Graf 1

Miera zamestnanosti na Slovensku (20 – 64 r., v %)



Zdroj: Eurostat

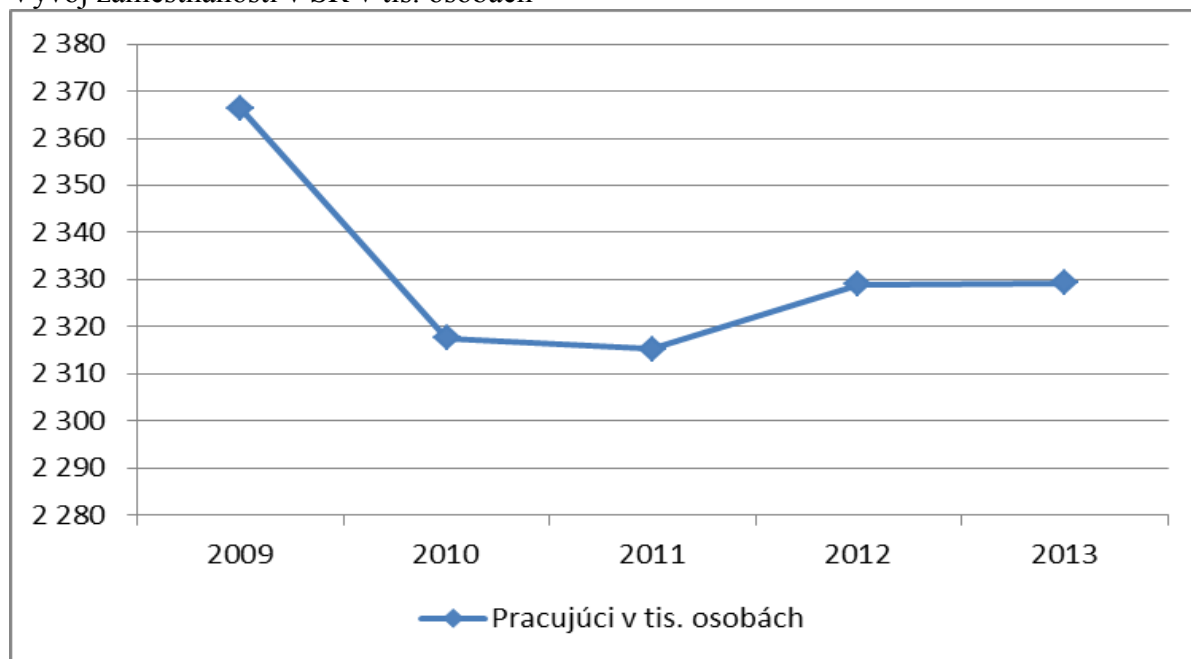
Vývoj ukazovateľov zamestnanosti v SR za posledných 5 rokov indikuje trend výkonnosti ekonomiky ako celku. V podmienkach SR zamestnanosť nevykazuje vysokú variabilitu. Ako vidieť z grafu 2, najvyšší počet pracujúcich podľa metodiky VZPS od roku 2009 bol zaznamenaný práve v roku 2009, keď ich počet presiahol takmer 2 365 tis. Najnižší počet pracujúcich bol zaznamenaný v roku 2011 – 2 315,3 tis., počet pracujúcich sa tak znížil oproti roku 2009 o 2,13 % (50 500 pracujúcich). Od roku 2011 začala zamestnanosť postupne narastať, za rok 2013 to bolo 2329,30 tis. pracujúcich (Mihály, 2014, s. 20). Na konci minulého roka (2014) zamestnanosť na Slovensku vzrástla o 2,1% a ekonomický rast dosiahol 2,4%, čo v porovnaní s rokom 2013 znamenalo priaznivý vývoj. Za uvedeným vývojom stojí silnejúca domáca spotreba podporovaná rastom miezd, rastom zamestnanosti, nízkymi úrokovými sadzbami a nízkou infláciou.

Súčasný aj očakávaný demografický vývoj bude mať významný vplyv na vývoj pracovnej sily na Slovensku. Obyvateľstvo v produktívnom veku, ktoré tvorí základ pre početnosť a štruktúru pracovnej sily, očakávajú výrazné zmeny. Ide o zmenu trendu vo vývoji početnosti produktívneho obyvateľstva a intenzívnejší proces jeho starnutia.



## Graf 2

Vývoj zamestnanosti v SR v tis. osobách



Zdroj: Mihály a kol., 2014

Po roku 2010 zaznamenaný pokles podielu samozamestnaných na pracujúcich spolu je istým odrazom snáh o riešenie problémov slovenského trhu práce po svetovej finančnej a hospodárskej kríze. Ich výslednicou bol vývoj, v ktorom v rámci nárastu počtu pracovníkov o takmer 12 tisíc, za obdobie rokov 2010 až 2013 vzrástol počet zamestnancov o 20 tisíc a poklesol počet samozamestnaných o takmer 8 tisíc. Uvedený vzrast zamestnancov sa dosiahol predovšetkým nárastom zamestnancov vo verejnom sektore o takmer 26 tisíc a poklesom zamestnancov v súkromnom sektore o takmer 6 tisíc. (Kárász, 2014, s. 7).

## Tabuľka 2

Podiel zamestnancov vo verejnom sektore a v súkromnom sektore na zamestnancoch spolu v %

	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Zamestnanci vo verejnom sektore	52,1	37,6	31,2	31,4	32,2	32,2
Zamestnanci v súkromnom sektore	47,9	62,4	68,8	68,6	67,8	67,8

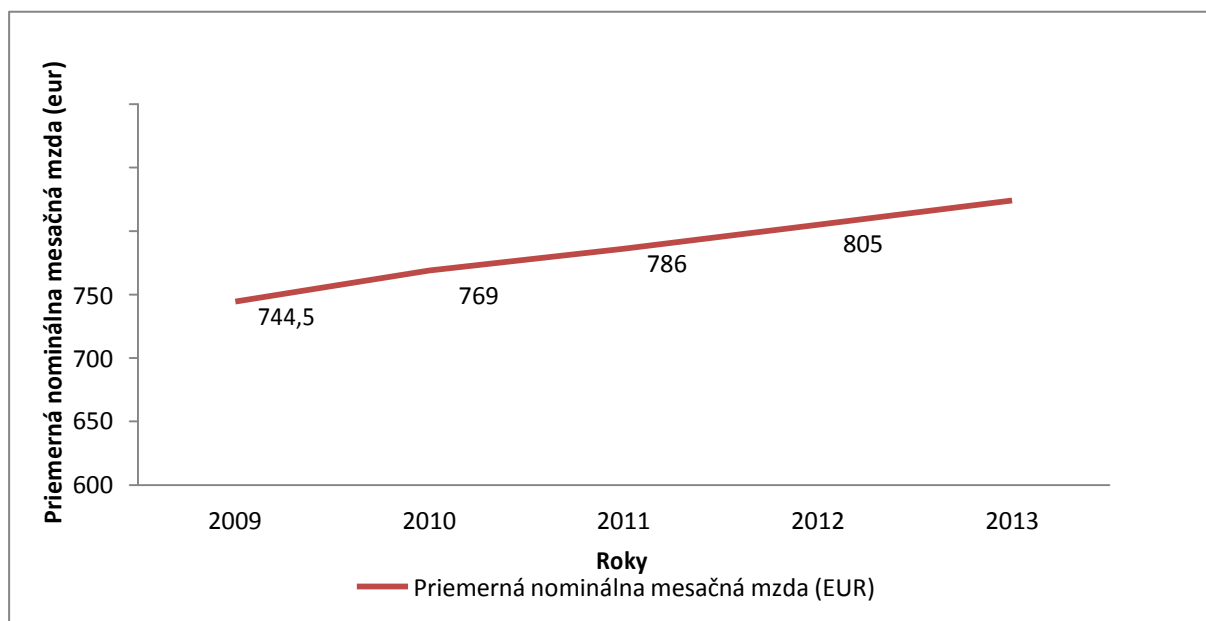
Zdroj: Kárász, s. 7

Uvedené výsledky vypovedajú o vývoji, ktorý nie je dlhodobo udržateľný. Jeho pokračovanie by nevedlo k takej tvorbe pracovných miest, ktorá by vyriešila vysokú nezamestnanosť v ekonomike Slovenska. Je to dané súčasnými podmienkami determinujúcimi ďalší vývoj ekonomiky, najmä konsolidáciou verejných financií a zvyšovaním efektívnosti verejnej správy. Podstata adekvátneho riešenia musí vychádzať z naštartovania procesov, ktoré povedú k nárastu podielu samozamestnaných na pracujúcich spolu a zamestnancov v súkromnom sektore na zamestnancoch spolu. Ďalšie zvyšovanie zamestnanosti vo verejnom

sektore by ohrozovalo konsolidáciu verejných financií a bolo v rozpore so zvyšovaním efektívnosti verejnej správy (Kárász, 2014).

Mzdová úroveň a jej vývoj je významným faktorom, ktorý priamo ovplyvňuje zamestnanosť. Podľa ekonomickej teórie je mzdová úroveň určujúca z pohľadu dopytu aj ponuky po pracovnej sile. Platí, že zvyšovaním miezd sa zvyšuje aj ponuka pracovnej sily. Štúdia Rady pre rozpočtovú zodpovednosť „Work or not to work“ (RRZ, 2014) vypovedá, že pravdepodobnosť ekonomickej aktivity vo všeobecnosti závisí od výšky čistého príjmu a sociálnych dávok a príspevkov. Štúdia uvádza, že jednopercenčný nárast čistej mzdy zvyšuje pravdepodobnosť ekonomickej aktivity o 0,26 percentuálneho bodu a naopak jednopercenčný rast sociálnych dávok ju znižuje o 0,04 percentuálneho bodu.

**Graf 3 Vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy v rokoch 2009 - 2013**



Zdroj: Štatistický úrad SR

Dopyt po pracovnej sile je odvodeným dopytom, keďže závisí od dopytu po tovaroch a službách, ktoré sú pracovnou silou produkované. Zvyšovaním miezd sa znižuje dopyt po pracovnej sile zo strany zamestnávateľov na trhu výrobných faktorov. Najmä pri odvetviach s nízkou pridanou hodnotou má nárast mzdovej úrovne výrazne negatívny vplyv na ich rozvoj, teda na tvorbu nových a udržanie existujúcich pracovných miezd najmä pre nízko kvalifikovaných pracovníkov (Mihály a kolektív, 2014). Čo sa týka nerovností v príjmoch, tá zaznamenala na Slovensku počas krízy výraznejší rast, avšak v globálnom porovnaní je v SR jedna z najnižších úrovni nerovnosti.

Na nízkej miere zamestnanosti v SR sa v rozhodujúcej miere podieľa podnikateľské prostredie, ktorého kvalita nie je v súlade s potrebami ekonomiky. Dôkazom toho sú aj nepriaznivé umiestnenia Slovenska v medzinárodných hodnoteniach podnikateľského prostredia a zaznamenaný odchod viacerých firiem zo Slovenska. K tomu, aby sa vytvoril väčší počet pracovných miest je potrebná vo väčšom rozsahu podpora podnikateľského prostredia. Napr. v Indexe globálnej konkurencieschopnosti v hodnotení podnikateľského prostredia uverejneného Svetovým ekonomickým fórom sa pozícia Slovenska zhoršila poklesom zo 69 miesta v roku 2011 na 78 miesto v roku 2013 (Kárász, 2014, s. 9).

Miera voľných pracovných miest dosahuje približne 1,5 %, čo od konca roka 2010 predstavuje viac-menej priemer (NBS, 2013). Z pohľadu nastávajúcich rokov sa dá očakávať, že v strednodobom časovom horizonte niekoľko trendov povedie k ďalšiemu rastu počtu pracovných miest, najmä v niektorých oblastiach. Z hľadiska možností tvorby nových pracovných miest najväčším potenciálom disponujú služby. Je to dané najmä tým, že služby sú v podmienkach ekonomiky Slovenska stále značne poddimenzované. Kým priemerná úroveň podielu služieb na tvorbe pridanej hodnoty na úrovni eurozóny presahuje 73 %, na úrovni Slovenska tento podiel nedosahuje ani 60 %. Je to dané aj pretrvávajúcou nedostatočnou rozvinutosťou služieb tak pre obyvateľstvo, ako aj pre podniky (Kárász, 2014).

Možno očakávať, že napríklad technický pokrok prispeje k vytvoreniu pracovných miest v sektore IKT, zatiaľ čo starnutie obyvateľstva napriek súčasným obmedzeniam vo verejných rozpočtoch na zdravotnú starostlivosť pravdepodobne zvýši v strednodobom horizonte dopyt po zdravotníckych pracovníkoch a zdravotníckych službách ( už v roku 2012 celkový počet osôb zamestnaných v zdravotníckych profesiách v EÚ-27 dosiahol takmer milión). Okrem toho možno očakávať, že ekologizácia hospodárstva môže viesť k nárastu v oblasti ekologických pracovných miest. Aj ďalšie sektory súvisiace s oblasťou špičkových technológií, ako napr. dopravný priemysel, si budú vyžadovať nové pracovné sily so strednou až vysokou kvalifikáciou, aby sa prispôbili rastu zaznamenanému napríklad v oblasti letectva a prepravy cestujúcich, pričom sa však očakáva, že sektor dopravy do roku 2020 opustí vysoké percento starších pracovníkov (EC, 2013).

**Tabuľka 3**

Výsledkové indikátory pre zamestnanosť a sociálnu inklúziu v SR a EÚ

Ukazovateľ	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Cieľ 2020
Miera dlhodobej nezamestnanosti (% aktívneho obyv. nad 15 r.). Slovensko	11,8	10,3	8,3	6,7	6,5	9,3	9,3	9,4	10,0	3
EÚ	4,2	3,8	3,1	2,6	3	3,9	4,2	4,7	5,1	-
Miera zamestnanosti (% vo vekovej skup. 20 – 64 r.). Slovensko	64,5	66	67,2	68,8	66,4	64,6	65,0	65,1	65,0	72
EÚ	67,9	68,9	69,8	70,3	68,9	68,5	68,5	68,4	68,3	75
Populácia ohrozená chudobou a sociál. vylúčením (% populácie) Slovensko	32	26,7	21,3	20,6	19,6	20,6	20,6	20,5	-	17,2
EÚ	25,7	25,3	24,4	23,7	23,2	23,7	24,3	24,8	-	19,4

Zdroj: Národný program reforiem SR, 2014

Pozitívne očakávania v oblasti rastu zamestnanosti vidieť aj z výsledkov prieskumu spoločnosti Manpower: Index trhu práce na druhý štvrťrok 2015 vypovedá, ako očakávajú zamestnávateľia, že sa zmení celkový počet zamestnancov v spoločnosti v nasledujúcich troch mesiacoch do konca júna 2015 v porovnaní s aktuálnym štvrťrokom. Nárast počtu pracovných síl očakáva 13 % zamestnávateľov, 5 % predpovedá ich zníženie a 79 % zamestnávateľov nepredpokladá žiadne zmeny. Hodnota Čistého indexu trhu práce pre Slovenskú republiku na druhý štvrťrok 2015 je teda +8 %. V porovnaní s predchádzajúcim štvrťrokom sa náborové plány zlepšili o 5 percentných

bodov a medziročnom porovnaní zamestnávateľa hlásia zlepšenie o 6 percentných bodov. *Už piaty štvrtrok za sebou je Čistý index trhu práce pozitívny a nezamestnanosť má mierne klesajúcu tendenciu, čo je aj dôkazom obnovy náborovej dôvery slovenských zamestnávateľov.*

#### **4. Vybrané prístupy a odporúčania pre rast zamestnanosti**

Pokles účinnosti zosúladenia ponuky práce s dopytom po práci, a tým vyvolaná vysoká nezamestnanosť a nedostatočný rast zamestnanosti si vyžadujú aj potrebu zásahov aj zo strany verejných služieb zamestnanosti a aktívnych politík trhu práce. Potreba konsolidácie verejných financií v mnohých štátoch EÚ vrátane Slovenska však nedovoľuje zvyšovať objem finančných prostriedkov vynakladaných na aktívne opatrenia na trhu práce. Preto sa vo väčšej miere sústreďuje pozornosť na zvýšenie efektivity existujúcich nástrojov. Dostupné dáta z Eurostatu vypovedajú o tom, že vývoj výdavkov v EÚ na aktívnu politiku trhu práce v predchádzajúcich rokoch približne kopíroval vývoj nezamestnanosti.

Výzvami pre politiku rastu zamestnanosti na Slovensku sú otázky tvorby nových pracovných miest, ako aj otázky legislatívneho rámca pre rast zamestnanosti v ekonomike a potlačania nelegálnej práce. Významné sú aj otázky rozširovania odberateľov výrobkov a služieb v zahraničí, keďže spotrebiteľia na vnútornom trhu disponujú, i keď rastúcou, stále nedostatočnou absorpčnou silou. V tomto rámci majú prakticky všetky rezorty slovenskej ekonomiky úlohu podporovať rast zamestnanosti. Prioritami v segmente zamestnanosti sú otázky skvalitnenia služieb zamestnanosti, podpora zamestnávania mladých (najmä v dvoch hlavných oblastiach - včasná intervencia a aktivácia, a podporné opatrenia pre integráciu na trhu práce) a znižovanie dlhodobej nezamestnanosti. Opätovne sa pamätá na podporu zamestnávania aj v súvislosti s rozpracovávaním opatrení v ostatných štruktúrnych oblastiach – podnikateľské prostredie, dopravná infraštruktúra, vymožitelnosť práva, sociálna inklúzia, vzdelávanie, doprava, zdravie a environmentálna udržateľnosť (Bednárík, 2014, s.12 – 13).

Podľa Kárásza (2014) možno konštatovať, že aj v časoch hospodárskeho útlmu je účelné podporovať rozvojové investície, pretože tieto okrem kladného vplyvu na obnovu hospodárskeho rastu povedú aj k tvorbe nových pracovných miest. Ďalej autor pojednáva o tom, že zvyšovanie kapitálovej vybavenosti práce dokáže ekonomika v čase hospodárskeho útlmu vyprodukovať iba za cenu poklesu počtu pracovníkov. K zamestnanosti významne prispievajú opatrenia na skvalitnenie vzdelávania, zlepšenie podnikateľského prostredia, modernizáciu infraštruktúry a zefektívnenie verejnej správy, ktoré by mali prispieť k rozvoju podnikania a tvorbe pracovných miest.

Stav podnikateľského prostredia na Slovensku možno z hľadiska krajín V4 považovať za porovnateľný. Podľa hodnotenia prieskumu názorov expertov vo všeobecnosti však podnikateľské prostredie v SR zaostáva za priemerom EÚ. Pokles konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky je konštatovaný aj v rámci rebríčkov hodnotiacich kvalitu podnikateľského prostredia - hodnotenie Svetovej banky Doing Business a Hodnotenie konkurencieschopnosti SR z pohľadu Svetového ekonomického fóra. Slovenská republika sa v rebríčku konkurencieschopnosti Svetového ekonomického fóra umiestnila na 75. mieste a oproti minulému roku si polepšila o 3 priečky. Vyplýva to zo Správy o globálnej konkurencieschopnosti 2014 – 2015 Svetového ekonomického fóra (WEF). Po siedmych rokoch zhoršovania a minuloročnom historicky najhoršom umiestnení na 78. mieste dochádza k zmene trendu a malej korekcii pozície SR.

Aktuálna hodnota Indexu podnikateľského prostredia, ktorý na základe vlastného prieskumu pripravuje Podnikateľská aliancia Slovenska, je 62,2 bodu, čo predstavuje oproti predchádzajúcemu kvartálu pokles o 2,58 percenta. Pod výraznejší prepád sa podpísala najmä nespokojnosť podnikateľov s daňovou politikou, nedôsledným uplatňovaním princípu rovnosti

pred zákonom a nestabilnou legislatívou. Dôvodov k horšiemu hodnoteniu je podľa vyjadrení podnikateľov viac. Okrem ponechania sadzby DPH na úrovni 20% sa pod horšie hodnotenie počas tretieho štvrt'roku 2014 podpísali postupne avizované zmeny v zákone o dani z príjmov. Negatívny dopad na hodnotenie mali tiež zvýšené náklady podnikateľov spojené s novelou zákona o ochrane a podpore verejného zdravia. Podnikatelia vnímajú veľmi citlivo neustále zvyšovanie ich finančného zaťaženia bez toho, aby dochádzalo k adekvátnemu zlepšeniu podmienok na podnikanie.

**Tabuľka 4**

**Vývoj postavenia krajín V4 v rebríčkoch konkurencieschopnosti**

Krajina	Doing Business				Global Competitiveness Report				World Competitiveness Yearbook			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Slovensko	42	41	48	46	47	60	69	71	49	48	47	47
Česko	74	63	64	65	31	36	38	39	29	30	33	35
Maďarsko	47	46	51	54	58	52	48	60	42	47	45	50
Poľsko	72	70	62	55	46	39	41	41	32	34	34	33
Počet krajín	183	183	183	185	133	139	142	144	59	59	59	60

Zdroj: WB, WEF, IMD.

Poznámka: Tabuľka prezentuje poradie krajín platné v čase zverejnenia, ktoré nezohľadňujú medziročné zmeny metodológie a počtu hodnotených krajín.

Napriek niektorým čiastkovým reformným krokom priority Slovenska v oblasti štrukturálnych reforiem vedúcim k udržateľnému rastu zostávajú podľa OECD (2013) v platnosti. SR by sa mala zamerať na zlepšenie financovania a efektívnosti vzdelávacieho systému, zníženie administratívnych bariér konkurencie, podporu inovácií a na odstránenie bariér zvyšovania zamestnanosti žien, posilnenie politík podporujúcich mobilitu práce a aktiváciu nezamestnaných.

V podmienkach SR už boli prijaté viaceré opatrenia na podporu zamestnanosti znevýhodnených osôb na trhu práce – mladých ľudí a absolventov škôl, ako i na podporu zamestnávania ľudí s nízkymi príjmami a dlhodobo nezamestnaných. Keďže miera nezamestnanosti mladých ľudí v priemere za EÚ je dvakrát tak vysoká ako ostatných dospelých nezamestnaných, Rada EÚ odporúča 4 základné opatrenia na podporu zamestnanosti mladých ľudí:

1. systém Záruky pre mladých ľudí – aby mladí ľudia do 25 rokov získali kvalitnú ponuku zamestnania, vzdelávanie, vyučenie, alebo stáž do 4 mesiacov od ukončenia školy,
2. iniciatíva na podporu zamestnanosti – finančné prostriedky na podporu mladých do regiónov, kde je nezamestnanosť mladých nad 25 %,
3. kvalitné stáže a učňovská príprava – za účelom zlepšenia prechodu zo školy do zamestnania,
4. pracovná mobilita – uľahčujúca mladým získať zamestnanie, stáž, alebo vyučenie v inej ako domovskej krajine EÚ.

Vzdelávanie je jedným z prostriedkov na získanie explicitných vedomostí, ktoré zabezpečujú budovanie vzdelanostnej spoločnosti, základného predpokladu na zabezpečenie trvalého rastu, konkurencieschopnosti ekonomiky, ktorá ovplyvňuje pružnosť trhu práce, resp. profesijnú mobilitu pracovnej sily a jej adaptabilitu (IVPR, 2014). Ide predovšetkým o zabezpečenie súladu medzi požiadavkami zamestnávateľov na kvalifikáciu, kompetencie a schopnosti pracovníkov a ponukou pracovnej sily. Adaptabilita pracovnej sily na meniace sa podmienky je jedným zo základných predpokladov dobre fungujúceho a pružného trhu práce podmieňujúceho hospodársky rast (Barošová a kol., 2014, s. 6).

Špecifickým konceptom poskytovania služieb pre mladých ľudí je aj podpora vytvárania pracovných miest u zamestnávateľov pre mladých ľudí vo veku do 29 rokov prostredníctvom národných projektov. V podmienkach Slovenska boli od začiatku roka 2015 zavedené viaceré opatrenia na podporu pre nezamestnaných do 29 rokov, táto sa realizuje financovaním časti nákladov zamestnávateľa na celkovú cenu práce zamestnancov. Za zamestnanie každého mladého človeka štát prispieva firmám každý mesiac sumou 246 – 492 €. Podpora zamestnanosti mladých sa realizuje prostredníctvom štrukturálnych fondov v rámci operačného programu Konkurencieschopnosť a hospodársky rast.

Dlhodobá nezamestnanosť je problémom aj vo vyšších vekových skupinách. Táto skupina dlhodobo ohrozených osôb nebola dostatočne motivovaná zamestnať sa, preto sa zaviedol od roku 2015 súbeh poberania pomoci v hmotnej núdzi, osobitného príspevku v dobe trvania 12 mesiacov a príjmu z práce do stanovenej výšky.

Jednu z hlavných prekážok pre zlepšenie situácie v zamestnávaní nízko kvalifikovaných osôb s nízkym mzdovým ohodnotením predstavuje daňovo-odvodové zaťaženie nízkopríjmových pracujúcich. Za účelom ich zamestnávania bola zavedená odvodová odpočítateľná položka na zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa aj zamestnanca do definovanej úrovne priemernej mzdy – 569 €, tzv. odvodová úľava, čo môže viesť k znižovaniu nákladov práce zamestnávateľov.

Boj proti nelegálnej práci je výzvou v takmer všetkých členských štátoch. Tieňová hospodárska činnosť a nelegálna práca majú negatívne dosahy, ktoré ovplyvňujú makroekonomické ciele, rovnako ako kvalitu a produktivitu práce a sociálnu súdržnosť. Z makroekonomického pohľadu znižujú daňové príjmy (daň z príjmov a DPH) a narúšajú financovanie systémov sociálneho zabezpečenia. Z mikroekonomického pohľadu má nelegálna práca a ďalšie atypické druhy zamestnania, ako napr. falošná živnosť, tendenciu narúšať spravodlivú hospodársku súťaž medzi spoločnosťami, čím pripravuje cestu pre sociálny dumping zabraňujúci tvorbe riadneho zamestnania s úplnou sociálnou ochranou. Tento jav spôsobuje aj výrobnú neefektívnosť, keďže neformálne podniky sa zvyčajne vyhýbajú prístupu k formálnym službám a vstupom (napr. úverom) a nerastú (EK, 2014a).

Európska únia kladie dôraz na znižovanie rozdielov medzi úrovňami rozvoja členských krajín a ich regiónov a súčasne na podporu konkurencieschopnosti. Nástrojom na podporu posilnenia hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti je politika súdržnosti EÚ. **Prostredníctvom politiky súdržnosti sú podporované:**

- **Finančné nástroje zriadené na úrovni EÚ a riadené Komisiou** v súlade s rozpočtovým nariadením (priame riadenie). Patria sem napr. Komunitárne programy, Makroregionálne stratégie, Iniciatívy EK.

- **Finančné nástroje zriadené na vnútroštátnej/regiónálnej úrovni** a vedené v súlade s návrhom nariadenia o spoločných ustanoveniach a súvisiacimi sekundárnymi právnymi predpismi (spoločné riadenie). Patria sem napr. Operačné programy, Programy cezhraničnej spolupráce.

- **Finančné nástroje pozostávajúce výlučne z pôžičiek alebo záruk môžu** zavádzať priamo samotné riadiace orgány. V takýchto prípadoch dostanú riadiace orgány náhradu na základe skutočne poskytnutých pôžičiek alebo súm záruk zablokovaných pre nové pôžičky.

Významnú úlohu v rámci rozpočtovej politiky môže mať zvyšovanie objemu prostriedkov na politiku trhu práce, najmä na programy so zameraním na riešenie dlhodobej nezamestnanosti, efektívne čerpanie prostriedkov EÚ pri implementácii projektov v rámci nástrojov aktívnej politiky trhu práce. V októbri 2007 Európska komisia schválila Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Hlavné ciele Operačného programu sú zamerané na hlavné zámery trhu práce, a to priblíženie sa k plnej zamestnanosti a na podporu zamestnania osôb ohrozených vylúčením z trhu práce. Miera spolufinancovania z tohto Operačného programu z Európskeho sociálneho fondu dosahuje 85% z celkových verejných výdavkov. Ostatných 15% finančných prostriedkov je financovaných z národných verejných zdrojov.

Európsky sociálny fond podporuje úsilie o splnenie cieľov stratégie Európa 2020 prostredníctvom opatrení zameraných na boj proti nezamestnanosti s osobitným dôrazom na mládež, v rámci ktorých sa ponúkajú stáže a prax na rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie, vzdelávanie, podpora sociálneho začlenenia a budovanie administratívnych kapacít. Pokiaľ ide o programové obdobie 2014 – 2020, podrobné zladenie ESF a ďalších európskych štrukturálnych a investičných fondov s politickými prioritami stratégie Európa 2020, ako aj úsilie fondov zamerané na výsledky, posilní ich úlohu byť finančnými piliermi tejto stratégie. Slovensko získa v programovom období 2014 – 2020 z eurofondov 14 miliárd €. Väčšina z týchto prostriedkov má byť použitá na podporu podnikateľského prostredia, malých a stredných podnikov, vzdelávania, vytvárania nových pracovných príležitostí a ochranu životného prostredia, a to pre menej rozvinuté regióny. Eurofondy pritom predstavujú takmer 80% verejných investícií na Slovensku.

Stotožňujeme sa s názorom slovenského ekonóma a prognostika Kárásza (Kárász, 2014, s. 13) že medzi príčinami pretrvávajúcej vysokej nezamestnanosti a nedostatočného rastu zamestnanosti v ekonomike Slovenska kľúčovú úlohu zohráva absencia prístupu, ktorý by komplexne riešil problémy zamestnanosti a nezamestnanosti vo vzájomnej nadväznosti a pri zohľadnení pôsobenia faktorov, ktoré riešenie týchto problémov ovplyvňujú. Doteraz sa tieto problémy riešili viac-menej izolovane tak v oblasti zamestnanosti, ako aj nezamestnanosti. V oblasti zamestnanosti bolo úsilie hlavne zamerané na podporu tvorby pracovných miest v prevažnej miere formou rôznych dotácií a úľav v závislosti od aktuálnej situácie na trhu práce. V oblasti nezamestnanosti to boli najmä snahy o vylepšovanie fungovania trhu práce s osobitným zreteľom na aktívnu politiku trhu práce a riešenie vzťahov medzi systémom sociálneho zabezpečenia a politikou trhu práce

Pri komplexnejšom pohľade na kľúčové problémové otázky súvisiace s riešením zamestnanosti, opatrenia na podporu rastu zamestnanosti by sa mali zamerať predovšetkým na nasledujúce kľúčové otázky:

- rast ekonomiky,
- podpora domáceho dopytu,
- oživenie investičnej aktivity,
- investovanie do ľudského kapitálu,
- znižovanie regionálnych rozdielov,
- otázka zamestnávania mladých ľudí,
- vzdelávanie pre trh práce,
- mzdové ohodnotenie,
- regionálna dimenzia zamestnanosti,
- inovácie ako nástroj podpory zamestnanosti,
- motivácia ľudí so zníženým záujmom pracovať,
- otázky zamestnávania starších osôb,
- rodová rovnosť,
- efektívne čerpanie prostriedkov zo štrukturálnych fondov a kohézneho fondu,
- problém zamestnávania Rómov,

- zelená ekonomika,
- otázky zlepšovania kultúry práce.

## 5. Záver

Nárast účasti občanov na zamestnanosti, resp. rast miery zamestnanosti osobitne znevýhodnených nezamestnaných a ich zotrvanie na trhu práce je hlavnou ochranou pred chudobou a sociálnym vylúčením. V období demografického starnutia obyvateľstva, znižovania počtu pracovných miest a rastu nezamestnanosti, čo zapríčinila najmä svetová finančná a hospodárska kríza, je potrebná zvýšená úroveň koordinácie hospodárskej politiky, sociálnej politiky a politiky zamestnanosti na medzinárodnej i národnej úrovni. Rast zamestnanosti na Slovensku by mohli vyvolať v nastávajúcom období aj vonkajšie faktory, napríklad rast exportu v dôsledku poklesu hodnoty eura.

Zamestnanosť v krajine ovplyvňujú okrem iného politiky decíznej sféry, ako napríklad celkové daňové a odvodové zaťaženie práce, ale i nastavenie sociálneho systému. Oživenie dopytu po práci závisí od schopnosti krajiny alebo oblasti vytvárať a udržovať dostatočne vysokú mieru hospodárskeho rastu čo prispeje k vytváraniu dostatočného počtu nových, kvalitných zamestnaní, ktoré nahradia staré zamestnania s nízkou produktivitou. Minimálne polovica z predpokladaného ekonomického rastu v tomto roku by mohla pochádzať z domácej spotreby. Ako naliehavá úloha sa preto javí využívanie príjmového potenciálu domácností s vyššími príjmami a podpora dopytu nízkopríjmových domácností mzdovou a daňovo-odvodovou politikou, čo sa javí ako jedna z dôležitých ciest zvýšenia kúpyschopného dopytu obyvateľstva.

Hospodárska a sociálna politika krajiny by mali aktívne stimulovať hospodársky rast a vznik pracovných príležitostí vytváraním priaznivého hospodárskeho, právneho a inštitucionálneho prostredia pre podniky a zároveň sa postarať o to, aby hospodárske výhody spravodlivo zdieľali podnikatelia i zamestnanci a zamestnanci využívali dostatočné istoty zamestnania a príjmu. Základným nástrojom dosiahnutia cieľa rastu a zamestnanosti je vhodne koncipovaná komplexná hospodárska politika, zameraná v kontexte nášho príspevku na ekonomický rast a konkurencieschopnosť, dosiahnutie vysokej miery zamestnanosti a primeranej kvality života ako predpokladu vytvorenia súdržnej a politicky stabilnej spoločnosti.

### Použitá literatúra

BEDNÁRIK, R. a kolektív (2014): *Štúdiá o opatreniach a mechanizmoch na podporu zamestnanosti*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. [online].

Dostupné na:

[http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ivpr.gov.sk%2FIVPR%2Fimages%2FIVPR%2FNSZ%2Fnsz\\_vedecka\\_studia\\_final.pdf&ei=pwfVVKnWBYrLaJjbgNgP&usg=AFQjCNEFl6PZTXI2xqSR6-10q8Ezg8d9kA](http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ivpr.gov.sk%2FIVPR%2Fimages%2FIVPR%2FNSZ%2Fnsz_vedecka_studia_final.pdf&ei=pwfVVKnWBYrLaJjbgNgP&usg=AFQjCNEFl6PZTXI2xqSR6-10q8Ezg8d9kA)

BAROŠOVÁ, M. a kolektív 2014: *Podpora vzdelávania pre trh práce*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.

BROŽOVÁ, D. 2003. *Spoločenské súvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladateľství, 160 s. ISBN 80-864-2916-4

CAZES, S., NEŠPOROVÁ, A. 2003. *Balancing flexibility and security in the Central and Eastern Europe*. Geneva: ILO.

ČAPLÁNOVÁ, A., MARTINCOVÁ, M. 2013. *Inflácia, nezamestnanosť a ľudský kapitál z makroekonomického pohľadu. Teoretické a praktické problémy*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2013, 130 s. ISBN 978-80-8168-024-3



- EUROPEAN COMMISSION. 2012a. *Employment Package*. [online]. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039 &langId=en>
- EUROPEAN COMMISSION. 2013a. *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 60 s. ISBN 978-92-79-29393-1
- EUROPEAN COMMISSION. 2013. *Fondy a formy podpory v Programovom období 2014-2020*. [online]. Dostupné na: <http://www.centire.com/sk/blog/fondy-a-formy-podpory-v-programovom-obdobi-2014-2020>
- EUROPEAN COMMISSION. 2014a. *Prílohy k oznámeniu komisie a Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. Zhodnotenie vykonávania stratégie Európa 2020 na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu*. [online]. Dostupné na: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_sk.pdf)
- KÁRÁSZ, P. 2014. *Makroekonomický rámec stratégie zamestnanosti Slovenska*. [online]. Dostupné na: [http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.ivpr.gov.sk%2FIVPR%2Fimages%2FIVPR%2FNSZ%2Fnsz\\_1.pdf&ei=aT3aVO\\_zFqG4ygORzIDYCA&usg=AFQjCNEyK4tDTVyc5KEIXC2tZxDyY0vecA](http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.ivpr.gov.sk%2FIVPR%2Fimages%2FIVPR%2FNSZ%2Fnsz_1.pdf&ei=aT3aVO_zFqG4ygORzIDYCA&usg=AFQjCNEyK4tDTVyc5KEIXC2tZxDyY0vecA)
- KOŠTA, J. a kolektív. 2011. *Aktuálne problémy trhu práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie*. EÚ SAV, 2011, 282 s. ISBN 978-80-7144-190-8
- KOTÝNKOVÁ, M., DURDISOVÁ, J. 2014. *Proměny trhu práce v postindustriálních společnostech*. IN: ZBORNÍK PRÍSPEVKOV Z MEDZINÁRODNEJ VEDECKEJ KONFERENCIE: Zamestnanosť a jej sociálno-ekonomické súvislosti v európskom priestore. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2014, ISBN 978-80-225-3873-2
- MARLIER, E. – NATALI, D. 2010. *Europe 2020: Towards a More Social EU?* Brussels: P.I.E. Peter Lang, 283 s. ISBN 978-90-5201-688-7
- MF SR. 2013. *Program stability Slovenskej republiky na roky 2013 až 2016* [online]. 2013, Dostupné na: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/sp2013\\_slovakia\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/sp2013_slovakia_sk.pdf)
- MIHALIK, J. 2010. *Sociálny štát v sociálnej Európe*. Bratislava: Elita, 2010, 398 s. ISBN 978-80-970135-2-3
- MIHÁLY, G. 2014. *Hĺbková analýza vývoja štruktúr zamestnanosti a príprava kvalifikovaných pracovníkov v SR a jej regiónoch do roku 2020*. Bratislava: Trexima.
- Európska komisia, 2014. *Návrh spoločnej správy komisie a rady o zamestnanosti*. [online]. 2014. Dostupné na: [http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCgQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurope2020%2Fpdf%2F2015%2Fjer2015\\_sk.pdf&ei=8eTIVNuCFsu1UcL6gRA&usg=AFQjCNEqzmLxsLBNN7DNYgmJKSON6fFTZA&bvm=bv.85970519,d.d24](http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCgQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurope2020%2Fpdf%2F2015%2Fjer2015_sk.pdf&ei=8eTIVNuCFsu1UcL6gRA&usg=AFQjCNEqzmLxsLBNN7DNYgmJKSON6fFTZA&bvm=bv.85970519,d.d24)
- NBS. 2013. *Analýza konvergencie slovenskej ekonomiky 2013* [online]. 2013. Dostupné na: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/PUBLIK/protected/PP\\_01\\_2013\\_Lalinsky\\_Analyza\\_konvergencie\\_slovenskej\\_ekonomiky\\_2013](http://www.nbs.sk/_img/Documents/PUBLIK/protected/PP_01_2013_Lalinsky_Analyza_konvergencie_slovenskej_ekonomiky_2013)
- OECD. 2012. *The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy*. Dostupné na: <http://www.oecd.org/employment/emp/50503551.pdf>
- ODPORÚČANIE RADY PRE ZAVEDENIE ZÁRUKY PRE MLADÝCH, 2013. Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/europska->

unia/strategie-europskej-unie/odporucanie-rady-z-22.-aprila-2013-o-zavedeni-zaruky-pre-mladych-ludi.pdf

Přívarová, M., Přivara, A. 2014. *L'intégration des immigrés sur le marché du travail: facteur de cohésion sociale*, p. 92. In Management & Gouvernance No 12/2014. ISSN 2104-243

Rada pre rozpočtovú zodpovednosť. 2014. *Work or not to work*. Bratislava, 2014. [online]. Dostupné na: <http://www.rozpocetvarada.sk/svk/rozpocet/227/to-work-or-not-to-work>

RADVANSKÝ MAREK a kolektív. 2009. *Makroekonomická prognóza vývoja slovenskej ekonomiky so zameraním na vývoj dopytu po práci*. Bratislava: EÚ SAV, 2009. ISSN 1337-0812

RIEVAJOVÁ, E. a kolektív. 2012. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm 2012, 267 s. ISBN 978-80-225-3544-1

RIEVAJOVÁ, E., KLIMKO, R. 2014. *New challenges of the European Employment Strategy for labour markets in the European Union*. Nová ekonomika 4/2014. ISSN 1336-1732.

ŠIPIKALOVÁ, S. 2013. *Príjmová polarizácia slovenskej spoločnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2013, 78 s. ISBN 978-80-225-0797-1

TIRUNEH, M., ŠTEFÁNIK, M. a kolektív. 2014. *Trh práce na Slovensku: Analýzy a prognózy*. Bratislava: EÚ SAV, 2014, 222 s. ISBN 978-80-7144-232-5

TOMŠÍK, V. 2010. *Reakce měnové politiky ČNB na hospodářskou krizi* [online]. Dostupné na: [http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/verejnost/pro\\_media/konference\\_projevy/vystoupeni\\_projevy/download/tomsik\\_20100612\\_dod.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/konference_projevy/vystoupeni_projevy/download/tomsik_20100612_dod.pdf)

WEISHAUPT, T. – LACK, K. 2011. *The European Employment Strategy: Assessing the Status Quo*. [online]. Dostupné na: <http://connection.ebscohost.com/c/articles/63696876/european-employment-strategy-assessing-status-quo>

ZBORNÍK PRÍSPEVKOV Z MEDZINÁRODNEJ VEDECKEJ KONFERENCIE. *Zamestnanosť a jej sociálno-ekonomické súvislosti v európskom priestore*. Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2014, ISBN 978-80-225-3873-2

# Europe 2020 Strategy in Visegrád Group – case of green jobs in renewable energy sector

**Lukasz Kozar**

University of Lodz  
Department of Labour and Social Policy  
Rewolucji 1905 r. 39  
Lodz, 90-214  
Poland  
e-mail: lukaszkozar21@gmail.com

**Jan Żelazny**

University of Lodz  
Department of International Economics  
P.O.W. 3/5  
Lodz, 90-255  
Poland  
e-mail: jan.zelazny@uni.lodz.pl

## **Abstract:**

In a changing world the European Union aims to become a smart, sustainable and inclusive economy. That is why to secure growth powered by high levels of employment, productivity and social cohesion the Europe 2020 Strategy has been developed. Fulfilling these objectives should enable the EU and the Member States becoming more competitive across the globe. Among the main pillars of Europe 2020 are climate changes and energy sector. This leads policymakers to development of the renewable energy sector. Job creation within it can be considered as a way for meeting all Europe 2020 objectives at once. The aim of this paper is to present the implementation of Europe 2020 Strategy in Visegrád Group countries – Czech Republic, Slovakia, Hungary and Poland, in particular the creation of green jobs in renewable energy sector within these countries.

**JEL classification:** J21, Q20, Q42

**Keywords:** green jobs, renewable energy, Visegrád Group

## **1. Introduction**

The recent global economic crisis (financial crisis, recognized also as subprime mortgage crisis) with its multidimensional aspects resulted not only in an economic recession, but also in a disturbance of links between economy-society-environment. Such complexity proves that it was the biggest economic crisis since the Great Depression in late 1920s and 1930s (Stiglitz, 2010). On the other hand, although the latest crisis hampered economic growth in numerous countries it was also a possibility to make the future growth more sustainable (Ryszawska, 2013).

Emphasizing the environmental aspects of the latest global economic crisis induced many policymakers to include in their recovery plans and policies the issue of environmental degradation. Such aspect is one of the foundations of Europe 2020 Strategy, which is the current policy for economic growth in the European Union (EU). It encompasses five main targets for the whole EU, such as: employment, research and development, climate change and energy sustainability, education, fighting poverty and social exclusion. In order to achieve them, the negative influence on environment should be diminished, thus it focuses on sustainable economic growth. The main assumption is that economic growth should be: smart, sustainable and inclusive (EC, 2010) The planned result of this policy is that the prospect European economy will be characterized as low emission economy, knowledge based, promoting environmental friendly technologies, economically using resources and creating green jobs. These jobs should secure

dealing with long term challenges of growing need of rational usage of resources and also energy security, which EU Member States are already facing.

The main goal of this article is to present the green employment in Visegrad Group Countries (Czech Republic, Slovakia, Hungary and Poland) in renewable energy sector (RES). This will require introduction to the concept of a green economy supported by a revision of green jobs definitions and a presentation of the renewable energy sector, its perspectives of growth and role on the labour market.

## 2. Towards green economy - green growth

In the last decades, many have been written about climate changes. There is an ongoing discussion about this issue among researchers and policymakers, but most of the international organizations share the concern that those changes are human-induced. One of the ideas to slow down climate changes is green growth. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) argues, that *green growth is gaining support as a way to pursue economic growth and development, while preventing environmental degradation, biodiversity loss and unsustainable natural resource use* (Martinez-Fernandez et. al, 2010). Additionally, the World Bank in its World Development Report (2010) stated that *economic growth alone is unlikely to be fast or equitable enough to counter threats from climate change, particularly if it remains carbon intensive and accelerates global warming*. That is why, the climate policies cannot be framed as choice between growth and climate changes. The World Bank's analysts go even further, and argue that *climate-smart policies are those that enhance development, reduce vulnerability, and finance the transition to low-carbon growth paths* (World Bank, 2010). But not only international organizations access this area of interest. Few years earlier, professor Nicholas Stern of the London School of Economics and current President of the British Academy, stated that (2007): *the new industrial revolution and the transition to low-carbon growth constitute a very attractive path. It is likely to bring two or three decades of innovative and creative growth and large and growing markets for the pioneers. Low-carbon growth, when achieved, will be more energy-secure, cleaner, safer and more bio-diverse than its predecessors*".

Nevertheless, as the foundation for the understanding and categorizing the green economy activity, some definitional criteria need to be provided. According to a non-governmental organisation Eco-Canada, there are three main ones (Eco-Canada, 2010):

- technical perspective - defining the green economy through the application of quantitative, analytical criteria that measure exactly what it is about: a product, process or service that is green, and to what extent;
- economic perspective - relates to the characteristics of an activity to categorize its economic classification system of sectors, industries, and occupations. The economic criteria might assess whether products or services contribute to the decreased greenhouse gas emissions, or include sustainable resources in manufacturing processes;
- development process - identifies where in the development cycle a green job is situated. The development process includes the phases of development of a product or service, from the research phase to design, delivery, implementation, ongoing use and maintenance.

The green economy activities have undoubtedly pertains to the labour market development challenges, as the green employment has to be considered as a part of green growth. However, as presented in the next section, the term of green jobs is much more difficult to be defined.

## ***Defining green jobs***

One of the key elements creating green economy, are green jobs - an initiative to support sustainable growth. Green economy according to European Commission is a low-emission, resource efficient economy, ensuring growth, creating jobs and eliminating poverty through investments in natural capital, which is crucial for long term sustainability of our planet (EC, 2011). On the other hand, United Nations Environment Programme - UNEP, defines green economy as an *improved human well-being and social equity, while significantly reducing environmental risks and ecological scarcities* (UNEP, 2011). Basing on this definition, green economy can be considered as a low carbon, resource efficient and socially inclusive one. Additionally, the analysts from UNEP emphasized that both growth and employment should be driven by investments (public and private) that from one angle reduce carbon emissions and pollution and simultaneously enhance energy and resource efficiency, and prevent the loss of biodiversity within ecosystems (UNEP, 2011). In such approach, green economy with key role of green jobs is a tool to secure goals of sustainable growth.

Nevertheless, there is no widely accepted and used definition of green jobs. It has a negative effect on the possibilities to compare figures concerning such jobs among countries and regions. In each study, there is a necessity to conduct an in-depth analysis of the adopted definition according to which the quantitative data was collected. Although, there are many approach to quantify green jobs, one might find few which address renewable energy sector. In the literature, the definitions present this issue in a broad perspective, but also some narrow the scope of interest to particular sectors or industries of the economy (Stoevska & Hunter, 2012).

One of the most important attempts to define green jobs was conducted by The Bureau of Labor Statistics, and US statistics agency. According to them, *green jobs are jobs involved in economic activities that help protect or restore the environment or conserve natural resources* (BLS, 2010). Green jobs in the understanding of this definition cover recycling, activities connected to reduction of pollution and organic agriculture. In this approach there is no reference to renewable energy sector, what is on purpose. The reason behind is that, according to the US researchers, taking into consideration business connected to RES can distort the result of studies on green jobs. It is mostly due to much higher volumes powered by counting indirect jobs in production, implementation of new technologies as well as research and development area, necessary to proper development of this sector. On the other hand, the cost of producing of energy from renewable sources needs to be taken into consideration, especially the costs of water usage or energy for production purposes (Gülen, 2011).

The BLS definition is in most of its points coherent with the concept provided by UNEP. According to this UN agency, green jobs are particular jobs in agriculture, production, research and development, administration and services, which in high extend contribute to preserve or restore well-being of the environment. Among green jobs UNEP distinguishes specifically, but not exclusively jobs which: *help to protect ecosystems and biodiversity; reduce energy, materials, and water consumption through high-efficiency strategies; de-carbonize the economy; and minimize or altogether avoid generation of all forms of waste and pollution* (Renner et al., 2008).

Although, the above mentioned definition can be considered as exhaustive, similarly like in the approach of The Bureau of Labor Statistics some sectors of the economy where green jobs might appear were excluded. According to those definitions green jobs will not appear in mining sector, transport, construction and energy supply. This can be justified, since goods and services introduced in various industries of the economy, like RES or energy saving construction are not always based on green production process and technologies. That is why, according to UNEP concept, while defining and quantifying the number of green jobs on particular labour market (local, regional, country, international) one needs to take into consideration employment in sectors connected with protecting the natural environment and industries connected with it (ILO 2012). Only such distinction enables proper defining, whether particular job is a green job and supports

sustainable growth. The last key element of the UNEP concept is that green jobs are decent. This means that these jobs base on sustainable growth according to determined standards and focus on following the ethic values.

The International Labour Organization also took an attempt to define green jobs. According to their studies, green jobs do not qualify to a precise definition, but definitely cover direct employment which diminishes negative effects on natural environment, leading towards sustainable growth. Such jobs not only facilitate lower consumption of energy and fuels, but also enhance lower production of wastes and pollution. A wider concept of green jobs can consider any new job in each sector that has lower than average environmental footprint as a contribution to overall improvement in this industry (ILO, 2008). Nevertheless, for the Visegrad Group countries, the most binding definition of green jobs is the one proposed by the European Commission. In this concept, green jobs cover all professions, which depend on natural environment, or are created during the transformation towards green economy (EC, 2012). This definition, similarly to UNEP's has a wide scope.

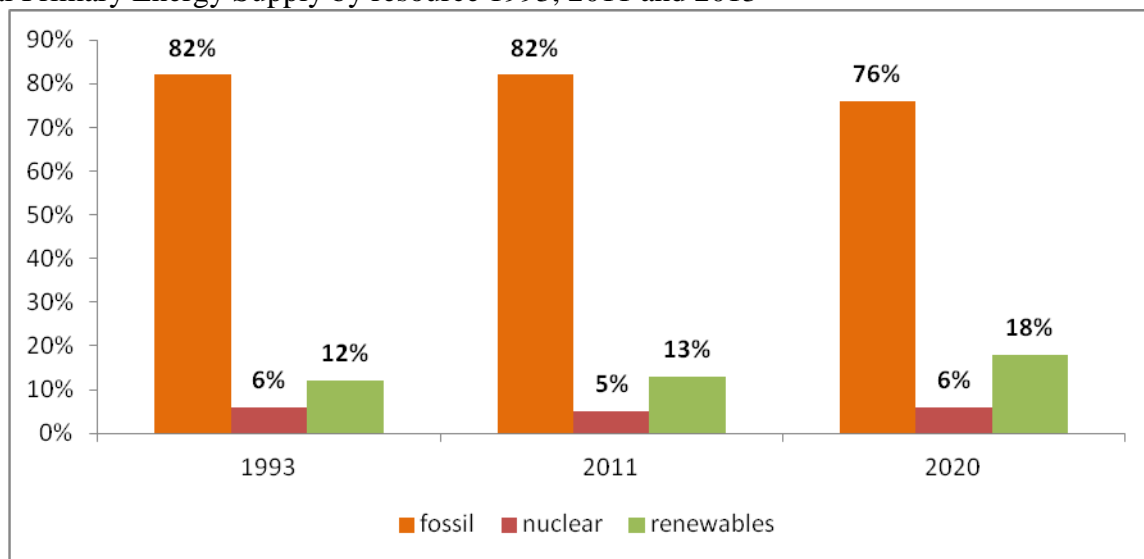
Taking in consideration all above presented definitions of green jobs, one should conclude, that green jobs are environmentally friendly and might be created in every industry, but under condition of respecting sustainable growth. This concept can be used then to describe activities of companies engaged in for example: rationalization of energy consumption, diminishing the usage of fossil fuels and other non-renewable resources. That is why green jobs can also exist in the renewable energy sector, which will be the base for further parts of this article.

### **3. Renewable energy sector - ties with labour market**

Renewable energy sector gained popularity across policymakers in last decade and as well importance for the global economy. Biggest economies across the globe introduce policies supporting development of RES. In addition to that, they pursue great awareness of the concept of RES among societies. According to World Energy Council, the share of renewable energy sources in the global primary energy supply should increase to a level of 18% by 2020 compared with 13% in 2011, and 12% in 1993, as presented in figure 1. One of the most prominent examples of developing RES is the European Union. In terms of electricity production, renewable sources hit 28% of total electricity production in EU in 2014, according to recent data gathered by a research and consulting company - Enerdata (2015).

**Figure 1**

Total Primary Energy Supply by resource 1993, 2011 and 2013



Source: World Energy Resources, 2013 Survey (2013), London, World Energy Council, [http://www.worldenergy.org/wp-content/uploads/2013/09/Complete\\_WER\\_2013\\_Survey.pdf](http://www.worldenergy.org/wp-content/uploads/2013/09/Complete_WER_2013_Survey.pdf)

The European Union in its Europe 2020 Strategy put an emphasis on shifting towards low carbon economies across all the Member States, which among other factors should concentrate on growing production of energy from renewable resources. Also on regional level this topic is of high interest of the policymakers. Ministers among V4 group support the idea of investing in RES, since it ought to lower the demand for energy import (Visegrad, 2013). Visegrad Group countries are highly depended of importing resources for energy production (fossil fuels are imported mainly from Russia). As stressed by Römisch (2009), taking into consideration energy generation capacities among central Europe, especially Czech Republic, Hungary, Poland, Slovakia and Baltic countries, the short term demand will be met. However, in the longer term, without new capacities coming on stream, disruptions on energy supply may occur, since from 2015 onwards old energy blocks, both coal and nuclear, are planned to be decommissioned. This opens a free space for new sources of energy, which should be filled with RES.

### **3.1. Green jobs in renewable energy sector in Visegrád Group – analysis**

Precise estimates of the number of green jobs in the renewable energy sector, both Visegrad Group countries and other EU Member States are difficult. There are several key reasons for that. The first one is connected with statistical surveys as a way of obtaining the data. Their results do not allow one to understand fully the number of such jobs. Such situation might be caused by difficulties in interpretation of the concept of green jobs. In addition, such studies tend to be limited to certain renewable energy sources, which may distort the overall results. Another factor that hinders a proper assessment of the number of green jobs in the renewable energy sector is the size of the companies forming this type of jobs. These companies are mostly characterized by low values in terms of both production capacity and the number of people employed.

Despite the above-mentioned obstacles the EurObserv'ER measures green jobs within the EU. This consortium was formed in 1999 and its main aim is to monitor the development of the various sectors of renewable energy in the EU. Among other, the most important deliverables are the annual reports describing the development of the renewable energy sector. Since 2008, those reports include figures of people employed in RES. This data, according the EU definition of green jobs provided in section 2 is the basis for further analysis in this article.

The EurObserv'ER report from 2008 included only seven Member States. Poland was among these earliest examined countries, and as well the first country from the Visegrad group which participated in studies of the socio-economic aspects of RES. Slovakia joined the renewable energy sector inquiry in 2008, with the Czech Republic and Hungary one year later. Therefore, due to data availability, the following section of green jobs in V4 countries uses data from years 2009-2013, as presented in table 1. Although the share of V4 countries in total EU employment in RES is rather low, one has to mention that it increased from 4.32% in 2009 (when all 4 countries started to collect such data) by almost 1 percentage point in 2013, and even achieved over 6% share in 2010. Additionally, the table 1 shows also the rate of employment in RES in total number of employed within the EU. This share constantly rises from around 0.18% in 2007 to total employed up to 0.55% in 2013.

**Table 1**

Average annual rate of change of green jobs in the countries of the Visegrad Group in 2007-2013

Year	Employment (direct and indirect jobs) in the renewable energy sector										Rate of employment in RES (%) <sup>*</sup>	No. of EU countries examined	
	Country									V4 share in total EU (%)			Total EU <sup>*</sup>
	Poland		Slovakia		Czech Republic		Hungary						
	1	2	1	2	1	2	1	2	1				
2007	6365	-	n.a.	-	n.a.	-	n.a.	-	1.61	395 956	0.18	7	
2008	20720	225.35	3950	-	n.a.	-	n.a.	-	3.79	657 470	0.30	14	
2009	19115	-7.75	3650	-7.60	9800	-	6850	-	4.32	912 220	0.43	27	
2010	28450	48.84	7030	92.60	20200	106.12	11550	68.61	6.06	1 114 210	0.53	27	
2011	34600	21.62	7200	2.42	12200	-39.60	13300	15.15	5.67	1 186 460	0.56	27	
2012	33835	-2.21	7920	10.00	14535	19.14	11110	-16.47	5.53	1 218 230	0.58	27	
2013	34850	3.00	4450	-43.81	14700	1.14	7050	-36.54	5.31	1 148 050	0.55	28	

\* the total number of green jobs in the renewable energy sector for all countries participating in the study in a given year

\*\* total number of jobs in the renewable energy sector as the rate of total employed in EU

1 - the number of green jobs in the renewable energy sector

2 - average annual rate of change of the green jobs (%)

Source: Authors calculations based on data from 2010-2014 EurObserv'ER reports

Among countries of the Visegrad Group the largest number of green jobs in the renewable energy sector in 2009-2013 was in Poland. This is not a surprise, since it has the biggest labour market within the group. More information can be retrieved from the rate of green jobs as a percentage of total employed in each country among the V4 group. In all states, such share is lower than average in EU, but what is important, such share increases in all countries. Biggest and ongoing increase of green jobs (despite a slight 0.01 percentage point loss in 2012) and their share of total employed can be noticed in Poland, what depicts table 2. Additionally, the turnovers of RES and share of renewable energy in gross final energy consumption constantly grow. Up to 2012, the leader among these 4 states was Slovakia, however, in 2013 it faced a significant over 40% downfall in number of green jobs. In Czech Republic conversely, just like in Poland, both the number of green jobs and share of renewable energy in final energy consumption increased. However, year 2010 can be treated as exceptional year in this country, since the number of green



jobs doubled in comparison to previous one, but these number was not held, and dropped rapidly. From 2011 onwards it rises again, although with a steady pace. Hungary holds in this comparison the weakest position. One can observe, that from 2009 to 2011 the number of green jobs, and their share in total employed in Hungary rose, although in the consecutive years it was decreasing and in 2013 reached the same level as in 2009. Furthermore, Hungary has the lowest share of renewable energy in total energy consumption among Visegrad Group, as the table 2 present. Such drop can be explained by limits imposed to the wind power capacity due to fears that the energy system cannot cope with intermittent energy sources. Another important factor is a drive for increase share of nuclear power in the Hungarian energy mix.

**Table 2**

The renewable energy sector in Visegrad Group countries in 2009-2013 (the dynamics of employment, turnover, share of energy in gross final energy consumption)

Year	Employment (direct and indirect jobs) in the renewable energy sector			Green jobs rate of total employed (%)	Turnovers in millions of euros (M€)	Average annual rate of change turnover (%)	Share of renewable energy in gross final energy consumption (%)
	The number of green jobs	Individual indices					
		$i_{t/1}$	$i_{t/t-1}$				
Poland							
2009	19 115	1	-	0.12	1 410	-	8.7
2010	28 450	1.49	1.49	0.19	1 870	32.6	9.2
2011	34 600	1.81	1.22	0.23	3 055	63.4	10.3
2012	33 835	1.77	0.98	0.22	4 310	41.1	10.9
2013	34 850	1.82	1.03	0.23	5 285	22.6	11.3
Slovakia							
2009	3 650	1	-	0.15	317	-	9.3
2010	7 030	1.93	1.93	0.30	731	130.6	9.0
2011	7 200	1.97	1.02	0.31	1 335	82.6	10.3
2012	7 920	2.17	1.1	0.34	662	-50.4	10.4
2013	4 450	1.22	0.56	0.19	600	-9.4	9.8
Czech Republic							
2009	9 800	1	-	0.20	2 025	-	8.5
2010	20 200	2.06	2.06	0.42	4 612	127.8	9.5
2011	12 200	1.24	0.60	0.25	2 185	-52.6	9.5
2012	14 535	1.48	1.19	0.30	1 645	-24.7	11.4
2013	14 700	1.5	1.01	0.30	1 650	0.3	12.4
Hungary							
2009	6 850	1	-	0.18	916	-	8.0
2010	11 550	1.69	1.69	0.31	656	-28.4	8.6
2011	13 300	1.94	1.15	0.36	798	21.6	9.1
2012	11 110	1.62	0.84	0.29	672	-15.8	9.5
2013	7 050	1.03	0.63	0.18	640	-4.8	9.8

Source: Authors calculations based on data from 2010-2014 EurObserv'ER reports (<http://www.eurobserv-er.org/>) and Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>)

For comparison it is necessary to present green jobs across the globe. According to data statistics collected by International Renewable Energy Agency -IRENA, there were in total around 6.5 million jobs in renewable energy sector in 2013 around the globe (IRENA, 2015). Over 2.6 million jobs are located in China, and the following countries are Brazil with 894 thousand, United States with 625 thousand, India with 391 thousand and Germany 371 thousand. Additionally, the most jobs are in the solar photovoltaic sector with 2.27 million, liquid biofuels with 1.45 million, wind power with 834 thousand, biomass with 782 thousand, followed by solar heating/cooling with around 500 thousand. The rest of jobs were concentrated in biogas, geothermal energy, small hydropower and concentrated solar power.

According to another study of IRENA (2014a), the quickest developing renewable source of energy should be biomass, as it is used not only for production of energy, but also as a fuel. Similarly, this sector is planned to be most important the V4 Group countries.

### **3.2. Green jobs impact on labour market**

Investments in RES require highly qualified engineers and also benefit from researches conducted at university levels. In order to enhance proper growth of RES, many university graduates and Ph. D degree workers should support companies from this sector. This can happen only with the support of the government and enterprises themselves which should cultivate long-term technical experts for the promotion of competitive power and generate innovations for environmental technologies in the new renewable energy sector (Lee, 2014). According to Nosko et. al (2010), enhancing regional research and development in all sort of energy-related, practically oriented research is a key objective among Visegrad Group countries. One of the main fields of interest, empowered by abundant coal reserves, should be wide research regarding clean coal and CCS technologies (carbon capture and storage), as well as biomass and biofuels.

Nevertheless, among researchers there are controversies whether job gains from renewable energy are greater than losses incurred in the conventional, fossil fuel-based energy system. There is also an ongoing discussion to what extent possible increases in electricity prices related to renewable energy sources could lead to employment losses in other sectors (IRENA, 2014b). For example, International Energy Agency and UNEP stress that deploying renewable sources technologies can lead to positive net employment effects, and compared to fossil-fuel power plants, renewable energy generates more jobs per unit of installed capacity of power generated and per dollar invested (IEA, 2011). Moreover, Fang (2011) conducted an interesting and specific research study based on China dataset, and concluded, that increase of renewable energy consumption leads to increase of real gross domestic product and gross domestic per capita. In addition, the specific of RES, in particular the decentralised nature of renewable sources can raise the overall number of jobs. On the other hand, relatively high costs of deploying renewable sources of energy can lead to purchasing power reduction and thus, employment (IRENA, 2014b). The issue of increased green job creation and its potential negative effect on job number in other sectors of economy was also mentioned by Lesser (2009).

So far there are no clear indications that increased green job creation hampers the total number of employed, since newly created direct green jobs are followed also with indirect green jobs in the supporting industries. However, an interesting point was also mentioned by Worstall (2013). Conversely to what President of the United States argued in 2008, that RES will generate many new jobs, it appeared in 2013, that RES in the United States created fewer jobs than expected and slower than the rise of energy efficiency. Worstall argued in his economic blog, that this is positive information, since jobs are in fact a cost for the employers. Thus taking into consideration, that higher rise of efficiency of the production than labour forces needed for that production is a clear benefit.

## **4. Conclusions**

The greening of the European economy has already generated significant numbers of new jobs in key sectors, such as renewable energy and will continue to do so in coming decades. Green jobs pay a crucial role in realization of sustainable growth. They contribute not only to diminishing carbon footprint of the economy, but also to economic growth and to securing next generations their needs, inter alia connected with energy production. That is why green jobs in renewable energy sector should receive a lot of attention. From one angle, RES can be considered as a main sector of creation of green jobs, and on the other hand there is a high risk that societies are not ready to cover the necessary investments for development of this sector.

Undoubtedly, transformation towards low carbon economy is a cumbersome task. As the European Union aims in its Europe 2020 development strategy to lower carbon footprint simultaneously with increase of the share of renewable energy sources in the total energy production, it appears that the transformation towards green economy shall continue. The Visegrad Group countries should be one of the most interested Member States in developing renewable energy, since it is not only a way to fulfill their commitments towards European Union sustainable growth targets, but also to secure their energy supply. Czech Republic, Hungary, Slovakia and Poland in the upcoming years may face energy supply shortages due to planned decommissioning of their old energy blocks. The missing energy productions capacities are an excellent opportunity for V4 policymakers to be filled in by renewable energy sector in order to contribute to sustainable growth and better future of their citizens.

## References

Bureau of Labor Statistics (2010), *Defining and Identifying Green Goods and Services*, Federal Register, Vol. 75, No. 50, Tuesday, March 16, p. 12572.

*Defining the Green Economy* (2010). Labour Market Research Study, Eco Canada – Environmental Career Organisation, <http://www.eco.ca/pdf/Defining-the-Green-Economy-2010.pdf>.

*Deploying Renewables: Best and Future Policy Practice* (2011), International Energy Agency, Renewable Energy, Markets & Policies, Paris

Enerdata Yearbook, <https://yearbook.enerdata.net> [assessed 08.04.2015]

Energies Renouvelables reports, various years, <http://www.energies-renouvelables.org/> [EurObserv'ER datasets, assessed 24.03.2015]

European Commission (2010), *Strategy 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Brussels, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final

European Commission (2012), *Exploiting the employment potential of green growth*, Strasbourg 18 April: SWD(2012) 92 final, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7621&langId=en>

European Commission (2011), *Roadmap to a Resource Efficient Europe*, Brussels: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0571:FIN:EN:PDF>

Eurostat database, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

FANG, Y. (2011), *Economic welfare impacts from renewable energy consumption: The China experience*, Renewable and Sustainable Energy Reviews 15 (2011) 5120– 5128

*Global Bioenergy: supply and demand projections* (2014), International Renewable Energy Agency, A working paper for REmap 2030, Abu Dabi.

*Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs* (2008), International Labour Organisation Background Note G8 Labour and Employment Ministers Conference, Niigata; <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2008/g8paper.pdf>

GÜLEN, G., (2011), *Defining, Measuring and Predicting Green Jobs*, Copenhagen Consensus Center

LEE, N. C., (2014), *Analysis of green growth and skill demand of new renewable energy industry in Korea*, International Journal of Business and Economics Perspectives, Volume 9, Number 1, Fall 2014

LESSER, J., (2009), *Green Is the New Red: The High Cost of Green Jobs*, Natural Gas & electricity, August 2009, Vol. 26 Issue 1, p. 30-32.

Martinez-Fernandez C, Hinojosa C., Miranda G. (2010). *Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change*, OECD working document, CFE/LEED, [www.oecd.org/dataoecd/54/43/44683169.pdf?contId=44683170](http://www.oecd.org/dataoecd/54/43/44683169.pdf?contId=44683170).

NOSKO, A., ORBÁN A., PACZYŃSKI W., ČERNOCH F., JAROŠ J. (2010), *Energy Security*, Visegrad Security Cooperation Initiative, Bratislava.

*Renewable Energy and Jobs* (2014a), International Renewable Energy Agency, Annual Review, Abu Dhabi.

RENNER M., SWEENEY S., KUBIT J. (2008), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, Nairobi, UNEP, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_158727.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf)

RÖMISCH R. (2009), *Regional Challenges in the perspective of 2020*, Ismeri Europa, A report to Directorate-General for Regional Policy Unit Conception

RYSZAWSKA B. (2013). *Zielona gospodarka – teoretyczne podstawy koncepcji i pomiar jej wdrażania w Unii Europejskiej*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

STERN, N. (2007). *The Economics of Climate Change*, Cambridge University Press.

STIGLITZ J., (2010), *Freefall. Jazda bez trzymanki*, Warszawa: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.

STOEVSKA V., Hunter D. (2012), *Proposals for the statistical definition and measurement of green jobs*, Geneva, International Labour Office.

*The Socio-economic Benefits of Solar and Wind Energy* (2014b), International Renewable Energy Agency, Abu Dhabi

UNEP, (2011), *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*, [http://www.unep.org/greeneconomy/Portals/88/documents/ger/synthesis\\_en.pdf](http://www.unep.org/greeneconomy/Portals/88/documents/ger/synthesis_en.pdf)

*Visegrad 4 Integration & Cohesion* (2013), Polish Presidency of the Visegrad Group July 2012-June 2013 report, Warszawa

*Working towards sustainable development. Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (2012), Geneva, International Labour Organisation, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_181836.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_181836.pdf)

World Bank's World Development Report (2010), [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org).

*World Energy Resources, 2013 Survey* (2013), London, World Energy Council, [http://www.worldenergy.org/wp-content/uploads/2013/09/Complete\\_WER\\_2013\\_Survey.pdf](http://www.worldenergy.org/wp-content/uploads/2013/09/Complete_WER_2013_Survey.pdf)

# Konkurenceschopnost zemí V4 z hlediska strategie Evropa 2020

## The competitiveness of the Visegrad Group countries in terms of the Europe 2020 strategy

**Christiana Kliková**

VŠB-TU Ostrava

Ekonomická fakulta, Katedra národohospodářská

Sokolská třída 33

Ostrava 1, 701 00

ČR

e-mail: christiana.klikova@vsb.cz

### Abstrakt

In 2010, the EU adopted a strategy concerning mainly improving of their own competitiveness titled: Europe 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. The Index of competitiveness - Europe 2020 has been created in order to individual member countries to assess progress made in strengthening of their competitiveness. The aim of this article is to show how the the Visegrad Group countries meet the objectives of the Index both among each other and also due to the average, which 28 EU countries reached in 2014.

**Klasifikácia JEL:** A10, F15,

**Klíčová slova:** Strategie Evropa 2020, konkurenceschopnost, Index konkurenceschopnosti Evropy 2020, země Visegrádské skupiny

### 1. Úvod

Konkurenceschopnost země se v poslední době stává mezi ekonomy i politiky vysoce frekventovaným pojmem, a to i přesto, že její jednotná a souhrnná definice dosud neexistuje; nicméně řada odborníků i institucí (jako kupř. OECD, WEF, IMD a další) se jejím vymezením zabývají. Někteří ekonomové jsou přesvědčeni o tom, že konkurenceschopnost země představuje schopnost ekonomiky konkurovat v mezinárodním obchodě. Obecně totiž platí, že čím vyšší je ukazatel HDP na obyvatele, tím vyšší je i konkurenceschopnost ekonomiky v zahraničním obchodě (Kadeřábková, 2007, Porter, 1986) Toto vymezení konkurenceschopnosti je však poněkud zjednodušené, protože význam konkurenceschopnosti země spočívá kromě jiného i v tom, že doplňuje základní ekonomické ukazatele o kvalitativní charakteristiky, pojmenovává a kvantifikuje důležité faktory ekonomického rozvoje a hodnotí předpoklady jednotlivých zemí pro další ekonomický růst.

Mezi instituce, které se formulací konkurenceschopnosti země zabývaly, patří také Evropská komise; ta vychází z premisy, že „...Konkurenceschopná ekonomika je ta, která vytváří životní podmínky udržitelným způsobem a poskytuje přístup k zaměstnání pro lidi, kteří chtějí pracovat.... konkurenceschopnost je posílení produktivity, protože to je jediný způsob, jak dosáhnout trvalého růstu příjmů na hlavu - což zase zvyšuje životní úroveň...“ (European Commission, 2011).

Jak tedy hodnotí Evropská komise konkurenceschopnost zemí EU a především Visegrádské skupiny s ohledem na cíle strategie Evropa 2020?

### 2. Konkurenceschopnost EU podle strategie Evropa 2020

V březnu roku 2000 byla Evropskou radou přijata Lisabonská strategie (MPO 2006) s cílem vytvořit do roku 2010 „nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa založenou na

znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu, vytváření více kvalitních pracovních příležitostí a zachovávající sociální soudržnost“. K dosažení tohoto cíle se Unie zaměřila na oblasti:

- **ekonomika a společnost založená na znalostech:** opatření pro vytváření informační společnosti, výzkum a technologický rozvoj, strukturální reformy pro zvýšení konkurenceschopnosti, inovace a dokončení vnitřního trhu,
- **modernizace evropského sociálního modelu:** investice do lidí a omezení exluze ze společnosti,
- **zdravá ekonomická perspektiva a příznivý růstový výhled ekonomiky:** rozličná makroekonomická opatření.

Jak všichni víme, Lisabonská strategie skončila nezdarem (Kliková Ch. a kol.)

V roce 2010 přijala EU novou strategii, týkající se především zvyšování své konkurenceschopnosti s názvem Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní, udržitelný a začleňující růst; její cíle jsou následující:

- 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno,
- 3 % HDP Evropské unie by mělo být investováno do výzkumu a vývoje,
- v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo cílů „20-20-20“:
  - snížení emisí skleníkových plynů o 20 % oproti úrovni z roku 1990,
  - zvýšení podílu obnovitelných zdrojů energií na 20 %,
  - zvýšení energetické účinnosti o 20 %),
- podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 10 % a nejméně 40 % mladší generace by mělo dosáhnout terciární úrovně vzdělání,
- počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 milionů.

Strategie dále určuje sedm stěžejních iniciativ, které by EU z důvodu podpory růstu a zaměstnanosti měla prosazovat a přijmout; těmito iniciativami jsou:

**1. Průmyslová politika**, která by měla přispět ke zlepšení podnikatelského prostředí, zejména u malých a středních podniků, a podporovat rozvoj silné a udržitelné průmyslové základny, jež by byla konkurenceschopná v celosvětovém měřítku.

**2. Digitální agenda**, jež by se soustředila na urychlení zavádění vysokorychlostního internetu a využití výhod jednotného digitálního trhu pro domácnosti a firmy.

**3. Tvorba a využívání inovací** (vytvořit **Evropu inovací**) a zlepšení rámcových podmínek a přístupu k financování výzkumu a inovací; tím, že se z inovativních nápadů stanou výrobky a služby, je zabezpečen další růst a tvorba pracovních míst.

**4. Mládež v pohybu**, která sebou nese zvýšení výkonnosti vzdělávacích systémů a usnadnění vstupu mladých lidí na trh práce.

**5. Agenda nových dovedností a pracovních míst**, jež představuje modernizaci pracovních trhů a posílení rozvoje dovedností občanů v průběhu jejich celého životního cyklu; cílem je zvýšení jejich účasti na trhu práce a lepší vyrovnaní nabídky práce a poptávky po ní (mimo jiné i prostřednictvím mobility pracovních sil).

**6. Evropská platforma pro boj proti chudobě**, která by měla zajistit sociální a územní soudržnost tak, aby lidem, postiženým chudobou a sociálním vyloučením bylo umožněno žít důstojně a aktivně se zapojit do společenského dění.

**7. Evropa účinněji využívající zdroje**, která znamená zabezpečení ekonomického růstu nezávisle na využívání neobnovitelných zdrojů a zvýšení využívání obnovitelných zdrojů energie.

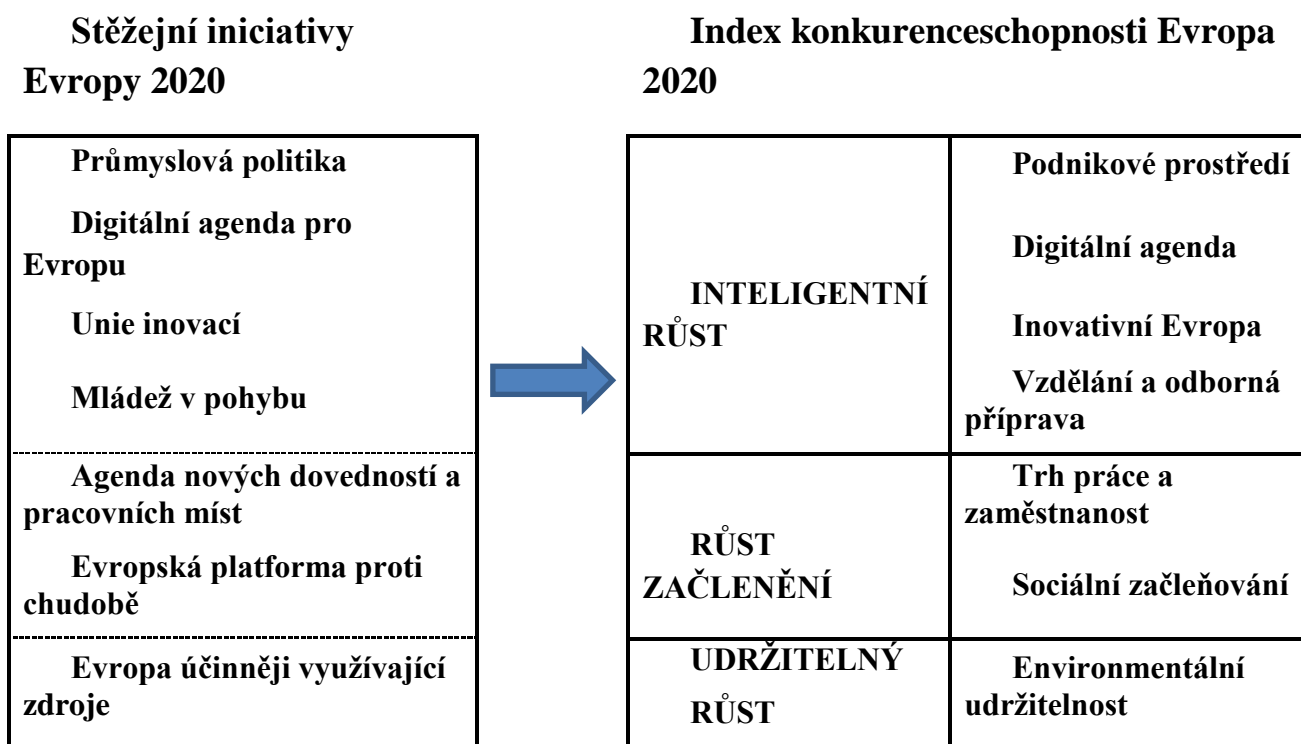
Z těchto 7 stěžejních iniciativ vychází Index konkurenceschopnosti Evropy 2020, jak je znázorněno v grafu 1. Sestává ze 3 subindexů a 7 pilířů (WEF 2014, The Europe 2020 Competitiveness Report). Pilíře konkurenceschopnosti tvoří nejdůležitější faktory růstu produktivity zemí a obsahují tvrdá i měkká data. A právě měkká data, představovaná odpověďmi respondentů na dotazníková šetření, jsou v těchto žebříčcích určitým problémem, protože mohou být dána „...celkovou náladou ve společnosti (ta je výrazně ovlivněna optimismem či pesimismem podnikatelů, množstvím a závažností korupčních kauz, atd.)...“ (Nečadová a Soukup 2013).

Hodnocení jednotlivých zemí podle tohoto Indexu se pohybuje na škále 1 – 7; nejlepší hodnocení odpovídá 7 bodům, nejhorší 1 bodu. Zásadním kritériem hodnocení země je úroveň HDP na obyvatele, vyjádřená v běžných €.

Celkové skóre pro každou zemi se počítá jako nevážený průměr jednotlivých položek sedmi pilířů, přičemž číselné hodnoty těchto položek získány z databáze World Economic Forum (2014), zahrnující 148 zemí.

### Graf 1.

Vztah Indexu konkurenceschopnosti Evropa2020 k jejím stěžejním iniciativám



Zdroj: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Europe2020\\_CompetitivenessReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Europe2020_CompetitivenessReport_2014.pdf)

Pilíře Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 tvoří (the Europe 2020 Competitiveness Report, World Economic Forum, 2014):

- **Firemní prostředí** - snížení administrativních překážek pro podnikání v EU, snížení zatěžujících daní, atd.
- **Digitální agenda** – vládní strategie pro ICT, počet mobilních telefonů na 100 obyv., počet individuálních uživatelů internetu, atd.

- **Inovativní Evropa** – výdaje na výzkum a vývoj, spolupráce univerzit s výzkumnými a vědeckými pracovišti, dostupnost nejnovějších technologií, atd.
- **Vzdělání a odborná příprava** – kvalita vzdělávacího systému, dostupnost vzdělávacích služeb, kvalita manažerských škol, atd.
- **Trh práce a zaměstnanost** – najímací a propouštěcí praktiky, zaměstnanost žen vztažená k zaměstnanosti mužů, zaměstnanost žen v soukromém sektoru, atd.
- **Sociální začleňování** – Giniho koeficient, sociální záchraná síť, sociální mobilita, atd.
- **Environmentální udržitelnost** – výroba elektrické energie z obnovitelných zdrojů, emise CO<sub>2</sub> na jednotku spotřebované energie, atd.

První vydání zprávy o konkurenceschopnosti Evropy 2020 se uskutečnilo v roce 2012; s dvouletým odstupem – v roce 2014 - byla vydána Zpráva o konkurenceschopnosti - Evropa 2020 - Budování konkurenceschopnější Evropy. V ní byl posuzován pokrok Evropy v posilování konkurenceschopnosti založené na Strategii Evropa 2020 ve 28 zemích EU. Z nich k nejúspěšnějším patří Finsko, Švédsko, Holandsko, Dánsko a SRN (viz tabulka 1), což plně odpovídá i pětici nejkonkurenceschopnějších zemí EU na základě hodnocení podle GCI 2015 (GCR 2014 - 2015).

**Tabulka 1**

TOP 5 zemí podle Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020

země	pořadí	index
<b>Finsko</b>	1	5.70
<b>Švédsko</b>	2	5.55
<b>Holandsko</b>	3	5.41
<b>Dánsko</b>	4	5.32
<b>SRN</b>	5	5.28

Zdroj: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Europe2020\\_CompetitivenessReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Europe2020_CompetitivenessReport_2014.pdf)

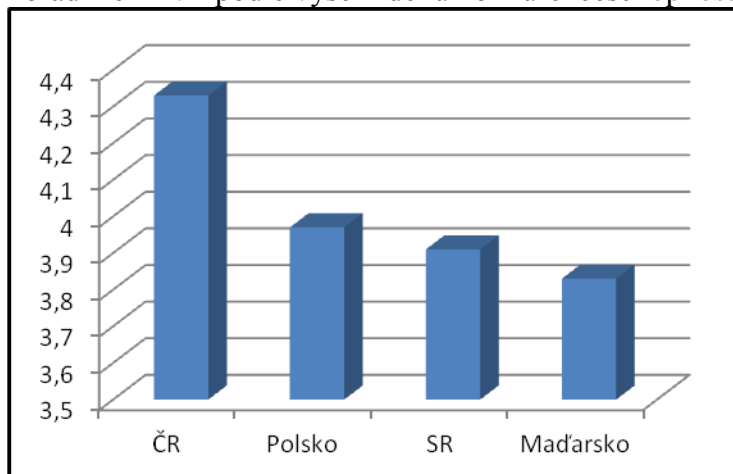
### 3. Konkurenceschopnost zemí Visegradské skupiny podle Indexu Evropa 2020

Země Visegradské skupiny se umístily v tomto žebříčku ve druhé polovině Evropské 28; jejich konkrétně dosažená výše Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 je zřejmá z grafu 2.



## Graf 2

Pořadí zemí V4 podle výše Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 v roce 201

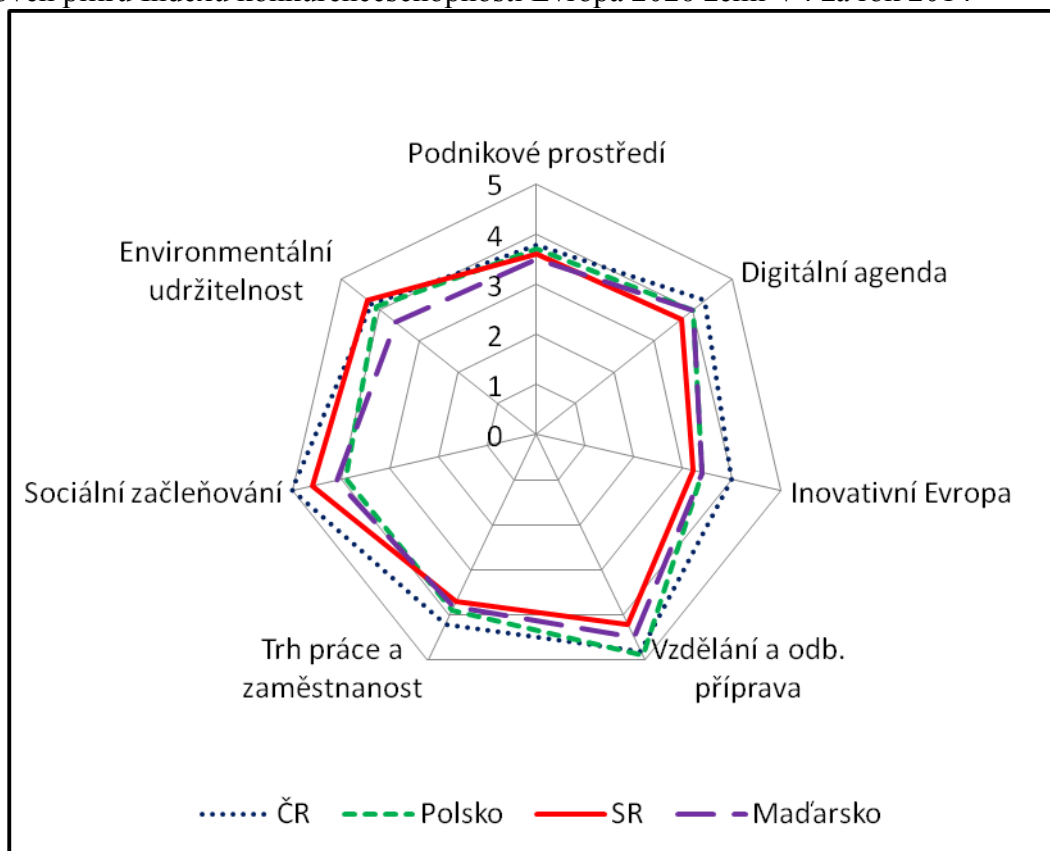


Zdroj: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Europe2020\\_CompetitivenessReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Europe2020_CompetitivenessReport_2014.pdf), vlastní zpracování

Jak si země Visegradské skupiny vedly při dosahování úrovně jednotlivých pilířů Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 v roce 2014 je patrné z grafu 3.

## Graf 3

Úroveň pilířů Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 zemí V4 za rok 2014



Zdroj: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Europe2020\\_CompetitivenessReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Europe2020_CompetitivenessReport_2014.pdf), vlastní výpočty

Z grafu 3 je patrné, Česká republika i v hodnocení podle jednotlivých pilířů dosahuje nejvyšších hodnot kromě pilíře Vzdělání a odborná příprava, kde Polsko s hodnotou 4,9 bodů

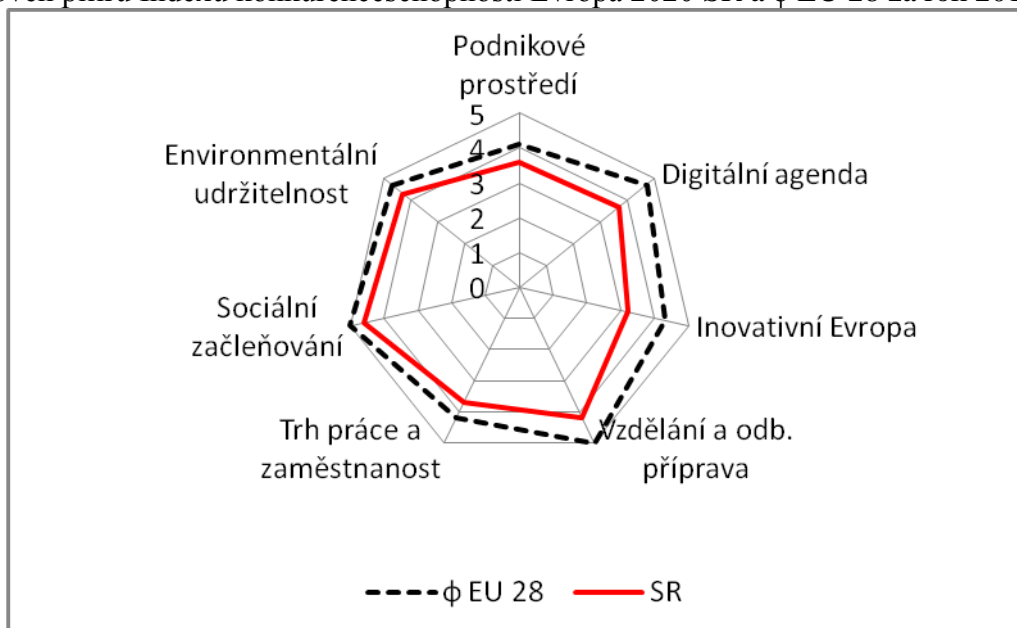
předstihlo ČR o 0,1 bodu a kromě pilíře Environmentální udržitelnost, kde Česko zaostává za Slovenskem, jež dosáhlo 4,3 bodů (Česko pouze 4,2 body).

### 3.1 Slovenská republika

Ve srovnání s EU 28 nedosahuje Slovenská republika u žádného pilíře jejich průměrné hodnoty; nejvíce se průměru blíží u pilíře č. 1 (podnikové prostředí), č. 5 (trh práce a zaměstnanost), č. 6 (sociální začleňování) a č. 7 (environmentální udržitelnost). Nejhorší hodnoty vykazuje SR u pilíře č. 3 (inovativní Evropa), kde dosahuje hodnoty o 1,4 bodu nižší, než je průměr EU 28 (graf 4). Je to způsobeno především nízkou úrovní výdajů na výzkum a vývoj a neuspokojivou spoluprací univerzit s průmyslovými firmami.

#### Graf 4

Úroveň pilířů Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 SR a  $\phi$  EU 28 za rok 2014



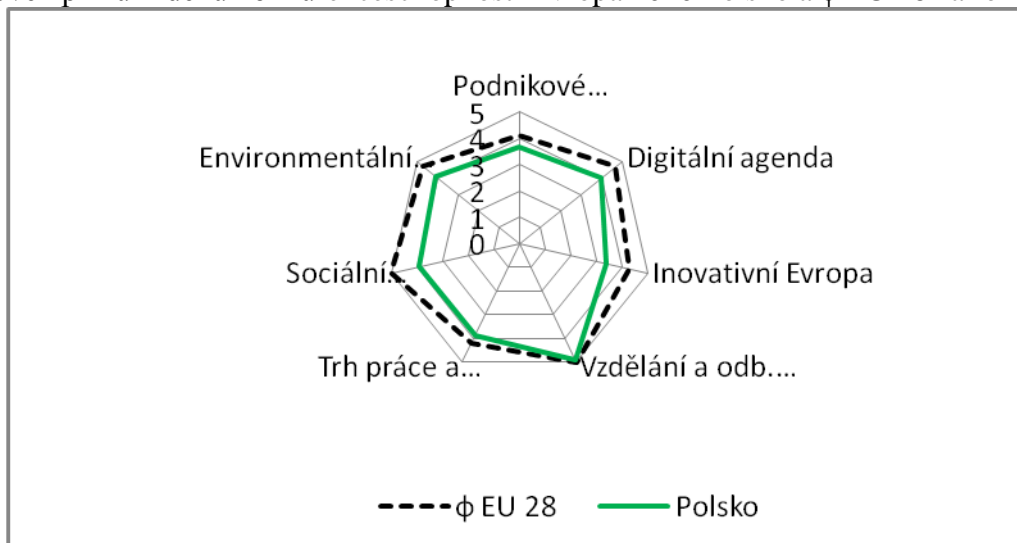
Zdroj: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Europe2020\\_CompetitivenessReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Europe2020_CompetitivenessReport_2014.pdf), vlastní výpočty

### 3.2 Polsko

Srovnání Polska a  $\phi$  EU 28 vyznívá také v neprospěch Polska – viz graf 5; nejvíce se průměrným hodnotám EU 28 blíží v pilíři č. 4 (vzdělání a odborná příprava) a č. 5 (trh práce a zaměstnanost). Nejhorších výsledků dosáhlo Polsko v oblasti inovací (pilíř č. 3), což je způsobeno především nízkou úrovní firemní absorpce high tech technologií. Nepříznivý výsledek u pilíře sociálního začleňování (pilíř č. 6) je dán zejména nízkou dostupností zdravotnických služeb a neuspokojivou ochrannou sociální sítí.

### Graf 5

Úroveň pilířů Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 Polsko a  $\phi$  EU 28 za rok 2014



Zdroj: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Europe2020\\_CompetitivenessReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Europe2020_CompetitivenessReport_2014.pdf), vlastní výpočty

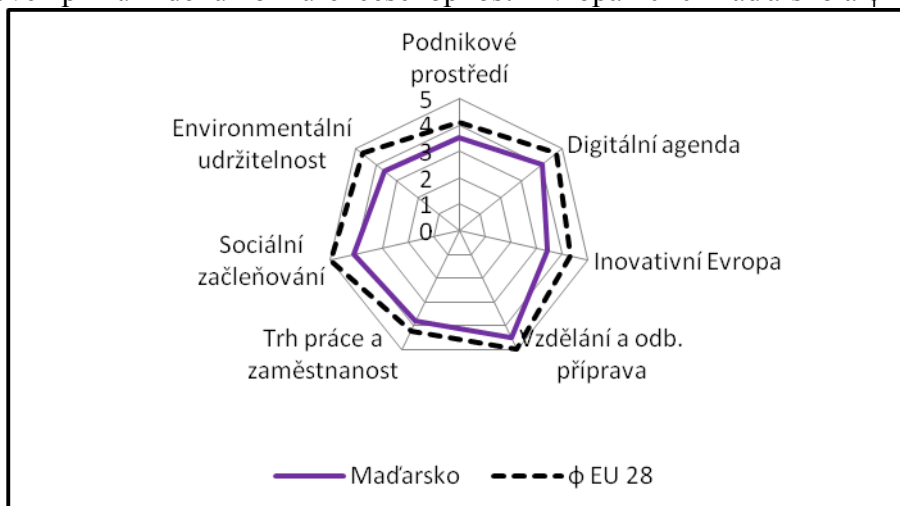
### 3.3 Maďarsko

Ze srovnání Maďarska s průměrem zemí EU je patrné, že ani tato země nedosahuje z hlediska konkurenceschopnosti EU 2020 jejich průměrných hodnot (graf 6); nejhorší hodnoty vykazuje pilíř č. 7 (environmentální udržitelnost). Největším problémem je zde nízká úroveň výroby elektrické energie z obnovitelných zdrojů a kvalita přírodního prostředí.

A naopak, u pilíře č. 5 (Trh práce a zaměstnanost) dosahuje Maďarsko poměrně solidních hodnot, které nejvíce ovlivnil proces přijímání a propouštění zaměstnanců a uspokojivá spolupráce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

### Graf 6

Úroveň pilířů Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 Maďarsko a  $\phi$  EU 28 za rok 2014



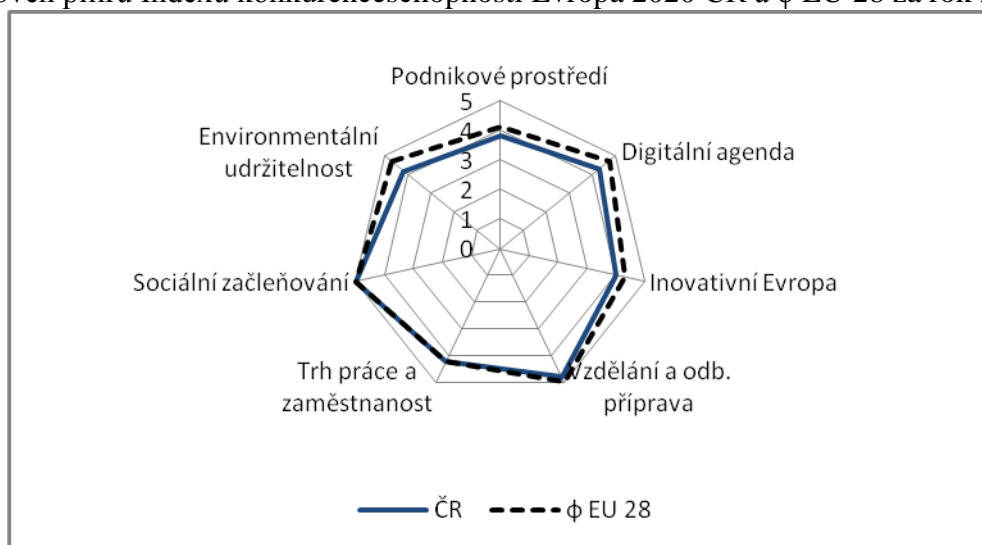
Zdroj: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Europe2020\\_CompetitivenessReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Europe2020_CompetitivenessReport_2014.pdf), vlastní výpočty

### 3.4 Česká republika

V grafu 7 je zachyceno porovnání České republiky a průměru EU 28. Jak je vidět, ze zemí V4 se ČR evropskému průměru Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 přibližuje nejvíce; u pilířů č. 5 (trh práce a zaměstnanost) a č. 6 (sociální začleňování) jsou dosažené hodnoty totožné. Nejhorší výsledky dosahuje ČR v oblasti environmentální udržitelnosti (pilíř č. 7), což zapříčiňuje poměrně vysoká koncentrace prachových částic v ovzduší a nízká úroveň výroby elektrické energie z obnovitelných zdrojů.

#### Graf 7

Úroveň pilířů Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 ČR a  $\phi$  EU 28 za rok 2014



Zdroj: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Europe2020\\_CompetitivenessReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Europe2020_CompetitivenessReport_2014.pdf), vlastní výpočty

### 3. Závěr

Cílem tohoto příspěvku bylo ukázat, jak jsou země Visegradské skupiny úspěšné v přibližování se cílům Strategie 2020 a jak se jim daří naplňovat jednotlivé pilíře Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020.

Z provedené analýzy vyplývá, že V4 příliš úspěšná v tomto úsilí není (na základě dosažených hodnot u pilířů Indexu konkurenceschopnosti Evropa 2020 se pohybuje až ve 2. polovině celkového počtu 28 zemí EU).

Nicméně i nejméně úspěšná země Evropské osmadvacítky – Finsko – se k proklamovaným cílům přibližuje velmi pomalu, a celkové skóre, kterého dosáhla v roce 2014 – 5,7 bodů, se již 2 roky nezměnilo.

Z důvodu informovanosti jednotlivých členských zemí EU a kvůli poukázání na slabá místa jejich konkurenceschopnosti provádí Evropská komise od roku 2011 roční analýzu růstu („evropský semestr“); jeho začátek stanovuje obecné politické priority EU pro příští rok s cílem koordinovat hospodářské politiky v celé EU a slouží také jako základ pro diskusi o strategii Evropa 2020.

Přezkoumání situace v oblasti plnění Strategie 2020 se bude konat v polovině období (v roce 2015), a Evropská komise slibuje, že členským státům budou nabídnuty a vytvořeny příležitosti k dokončení cílů strategie Evropa 2020.

Přes tyto pozitivní a vstřícné kroky Evropské komise se obávám, že ani Strategie 2020 nebude v uvažovaném období splněna; její cíle jsou vysoce ambiciózní a období pro jejich naplnění velmi krátké.

## **Použitá literatura**

### *Citace z knihy*

European Commission (2011). *European Competitiveness Report*. Commission staff working document. Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp. 31

ISBN 978-92-79-21691-6

Kadeřábková A. a kol. (2007). *Růst, stabilita a konkurenceschopnost III. Česká republika v globalizované a znalostní ekonomice*. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o.

Kliková, Ch. a kol. *Hospodářská politika České republiky po jejím vstupu do Evropské unie*. Karviná: Studia OECONOMICA, vědecká monografie 2011

Porter, E. Michael (1986). *Competition in Global Industries*. Boston: Harvard Business School Press.

### *Citace z odborného časopisu*

Nečadová, M. – Soukup, J. (2013) *Kontroverzní pojem národní konkurenceschopnost a výsledky zemí V-4 v mezinárodních žebříčcích konkurenceschopnosti 2007 – 2012*. Praha: VŠE, Politická ekonomie 5, s. 593.

### *Citace z internetového zdroje*

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR (2006). Lisabonská strategie.

<http://www.mpo.cz/dokument2860.html>. [citované 15. 4. 2015].

World Economic Forum (2014). *The Europe 2020 Competitiveness Report. Building a More Competitive Europe*.

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Europe2020\\_CompetitivenessReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Europe2020_CompetitivenessReport_2014.pdf). [citované 15. 4. 2015].

World Economic Forum (2014). *The Global Competitiveness Report, 2013–2014*.

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2014-15.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf) [citované 16. 4. 2015].

# Financing of Higher Education Development in Ukraine

## **Zakharin Sergii Vladimirovitch**

Kyiv National Linguistic University  
Faculty of Economy, Department of Management  
vul. Velyka Vasylkivska, 73  
Kyiv, 03680  
Ukraine  
e-mail: zzz555@list.ru

## **Levchuk Natalia Ivanovna**

Institute for Economics and Forecasting of National Academy of Sciences of Ukraine  
26 Panasa Myrnoho St.  
Kyiv, 01001  
Ukraine  
e-mail: levnatalina@mail.ru

## **Abstract**

This scientific work analyzes the development of higher education in Ukraine. Organizational, economic and financial conditions of higher education system functioning were defined. A comparative analysis of the higher education development in Ukraine and other countries was carried out. Peculiarities of legal regulation of funding for higher education institutions in Ukraine were determined. It was shown the irrationality of the existing model of financing the higher education in Ukraine. The key trends in financing of higher education in Ukraine were defined. The main problems in organization the investment process in higher education in Ukraine were analyzed. In the article it was also showed different ways to increasing investment in higher education in Ukraine. The conclusion about the need for priority funding implementation of innovative educational technologies was done. Suggestions for further optimization of higher education system were grounded.

**Keywords:** higher education, management, educational policy.

**JEL Classification:** I23, I28, O35

## **1. Introduction**

Higher education is one of the areas that provide long-term national competitiveness. Higher education should provide the national economy with highly skilled and creative professionals, who will be able to solve the challenges of technological development. Consequently, the government should take measures to optimize organizational, economic and financial conditions of higher education system functioning. This explains the relevance of the study.

With the current problems of higher education in Ukraine appears a lot of scientific works (I. Kalenyk, 2003; T. Bogolib, 2006; O. Komarova, 2009; S. Gala, 2013; D. Kucherenko, 2013). Scientists deeply analyze the economic conditions of higher education development using proven scientific methods.

However, in modern terms, which are characterized by exhaustion of traditional sources of funding for higher education institutions, organizational, economic and financial conditions of the higher education system operating have to be identified and assessed, as well as the perspectives of strengthening the competitiveness of universities.

During the study, the following methods were used: logic synthesis, abstraction, induction and deduction, economic modeling, statistical analysis, peer reviews, analytical comparisons.

The purpose of the article – to present research results on organizational, economic and financial condition of higher education in Ukraine analytical evaluation.

## 2. Results

During the years of independence (since 1990) the scope of higher education has evolved faster pace that was manifested primarily in the growth of higher education institutions and a corresponding increase in the number of students. The specified process was a natural consequence of two factors: independence (the need for training specialists in the new institutions, which previously did not exist in Ukraine) and radical socio-economic reforms (the possibility to create private ownership institutions). In addition, in the field of higher education began to appear institutions of I–II accreditation levels (college, technical and vocational schools), which were the part of secondary special education in Soviet times.

During 2000-2011 trend of reducing the number of institutions continued. This depends on high growth rates of institutions in the previous period (until 2000), and aggravation of the competitive situation in the market of educational services, as a result unattractive institutions to consumers have to cease to exist.

As a result of a decrease in the number of educational institutions and the simultaneous increase in the number of students and trainees grew the average number of students in one school (from 1.48 thousand in 1995/1996 academic year to 2.92 thousand in 2010/2011 academic year). This is a positive trend because it allows concentrating the possibility on preparing students and thus accelerating the process of creating powerful universities with modern physical infrastructure (Osnovni pokaznyky, 2012).

Slight fluctuations in the number of higher educational institutions with III–IV accreditation levels were observed (from 345 in 2005/2006 to 353 in 2008/2009 academic year). At the same time significant variations in the number of students and trainees were fixed - an increase to the 2008/2009 academic year (2364.5 thousand) with some decrease in the next period (2129.8 thousand in 2010/2011 academic year). Moreover, the reduction in the number of students and trainees is observed for all forms of learning (Osnovni pokaznyky, 2012).

The average number of students in a high school of III-IV accreditation was 6.10 thousand people in 2010/2011. At the same time, the average number of students in universities in the EU-15 countries varies in the range of 14 thousand (Greece) to 23 thousand (Italy) (Ekonomichni aspekty, 2010).

The indicated evidence shows the feasibility of a decreasing number of higher educational institutions with III–IV accreditation levels, which is a key to the further concentration of scarce resources and creating the opportunities for the formation of powerful institutions that are using modern educational technology (Boholib, 2006).

One of the features of higher education system is that it prepares foreigners (export of educational services). According to the State Statistics Service, in higher educational institutions of Ukraine at the beginning of 2011 /12 studied 38,166 foreign students, including institutions of III-IV accreditation – 37848 foreign students (Osnovni pokaznyky, 2012), representing 1.78% of the total student number. Interestingly, the largest number of foreign students doesn't study in the capital, but in the Kharkiv region (over 10 thousand), which can be explained by more high-quality work of Kharkiv universities in terms of attracting foreign customers (consumers). Leadership positions in the number of foreign students who get higher education in higher educational institutions of III-IV accreditation levels occupy Kiev, Odessa, Lugansk, Donetsk regions.

The largest number of students in higher educational institutions of Ukraine study from the following countries: China (4.7 thousand), Turkmenistan (4.5 thousand), Russia (3.5 thousand), India (2.4 thousand), Jordan (2.2 thousand), Iran (1.2 million people). (Gala & Kucherenko, 2013).

Analytical data indicate a territorial uneven distribution of higher education institutions. Most institutions are concentrated in areas with high population (Kyiv, Donetsk, Dnepropetrovsk, Kharkiv region.), which is justified in terms of the orientation of educational institutions to accommodate up to potential consumers. At the same time the number of universities in leading positions, except for the above, occupies Lviv and Odessa region, which is a consequence of the acquired human and scientific potential in previous years. Industrialized regions – Kyiv, Donetsk, Dnipropetrovsk, Luhansk, Kharkiv, Odessa region keep leadership in the number of higher educational institutions of I–II accreditation levels (technical college), which concentrate a large number of industries that use skilled labor .

During 1990 – 2012, the number of universities grew rapidly, exceeding the pace of scientific and pedagogical workers for higher education training, including highly qualified specialists. This has led to that some schools do not meet the demand in terms of the provision with higher qualification teaching staff. This fact affects adversely the quality of teaching and reduces the research and innovation potential of the higher education.

One of the negative factors that hinders the human resources development of higher education is insignificant (lack of) wages of teaching staff, low level of social security and low prestige of teaching work (Ukraina u vymiri ekonomiky znan, 2006).

One of the defects of higher education in Ukraine is the orientation of higher education to meet the needs of consumers who want to receive the so-called “fashion” or “rating” specialty (economist, lawyer, manager, psychologist, etc.). Great part of higher education institutions prepare non-core professionals, not having the proper personnel, scientific and methodological support.

According to specialists of the Institute of Higher Education NAPS of Ukraine, our country is at least 2.5 times remains behind with the share of graduates, while the surplus trains specialists in social sciences, business and law (41%) (Ekonomichni osnovy, 2009).

One of the economic factors that hinder the transition of the higher education innovation development model is the lack of funding. Because of several factors: general economic crisis, demographic trends, the lack of sufficient competitive educational products, weak mechanisms of interaction of educational institutions and employers, foreign partners and international organizations, etc.. (Kucherenko & Zakharin, 2013).

Higher education financing is uneven. After the growth in absolute volume of consolidated budget for the financing of education and higher education in 2005 – 2009, because of government revenue and expenditure increase, in 2010 funding for education and higher education decreased, which was due to the rapid drop in income and expenditure budgets of different levels as a result of the financial crisis.

Significantly, in 2009, the worst period of the crisis, the total expenditures of the consolidated budget decreased, while expenditures on education and higher education increased. This shows the efforts of the Government of Ukraine to make adequate funding for educational activities in accordance with the commitments on priority principles.

The level of budgetary financing of higher education relative to GDP and total expenditure during 2008 – 2010 compared to 2000 – 2007 has increased slightly. For example, in 2000 – 2007, the expenditure on higher education amounted to 1.3 – 1.8% of GDP and 4.7 – 5.7% of total expenditure, in 2008 – 2010, these figures increased to 2.0 - 2.3% of GDP and 6.0 - 6.8% of budget expenditures. (Levchuk & Zakharin & Chalenko, 2013).



Significantly, in 2010 the financial ratios of higher education from the budget slightly decreased, which was a natural phenomenon of substantial limitations on many budget programs, including in higher education due to the need to carry out expenditure to finance the protected items.

From these data it appears that during 2008 – 2011, continued downward trend in the number of students in higher education, including in the context of available funding sources (other than local budgets). This is explained by demographic problems (rapid decrease in the number of young people, born in the first half of 1990) and the lack of financial resources as a result of economic crisis. (Zakharin, et al., 2013).

In higher education the amount of the allocated budget goes to salaries and charging for it, as well as scholarships. Social expenditure is mainly financed (“wasting paper”). At the same time investment costs for new construction, new educational technologies, purchase of teaching equipment, carry out advanced research (“development”) almost are not financed. One of the main reasons for this troubled situation in Ukraine is a large number of higher education institutions and their extra-structural units. Experts have repeatedly pointed to the excessive expansion of higher education in Ukraine, which produces “useless” experts to society and market. Paradoxically, the licensed number of enrollment in 2012 for undergraduate programs amounted to 1.2 million people, twice exceeded the number of people who have finished secondary school. (Kalenjuk, 2003). The state order for training specialists in higher educational institutions of different ownerships is held transparently, without regard to the quality of educational services. (Levchuk & Zakharin & Chalenko, 2013).

Higher education in Ukraine cannot demonstrate the high quality of international origin system that is proved in particular by the independent ranking of higher education institutions, carried out regularly by influential international organizations (Komarova, 2009).

Special feature of higher education in Ukraine as an economic activity is the presence of educational institutions (universities) of state and municipal ownership in the market area, which simultaneously serve as public institutions (that receive funds from the budgets of different levels for the production of public goods), and as entities of economic activities (focused on achieving management positive results by developing educational services and its sales in a competitive market).

The basic challenges, which face the higher education system of Ukraine were distinguished with regard to the need of systematic transformations in this area, namely: the need for refusal of old teaching methods; overcoming the isolation of Ukrainian higher educational achievements in the world science and real market needs, strengthening the skills of the staff members, retraining those who have no computer skills, interactive teaching methods, and foreign languages (special attention is needed to coaches of retirement age, representing more than 28% of the universities staff in Ukraine); ensuring the educational infrastructure development; improving the quality of educational services, the adaptation of higher education in Ukraine to demographic challenges (i.e., to reduce the number and to change the age of students); achieving a balance between the educational services market and the needs of a dynamic labor market development in Ukraine (taking into account the trends of internal and external migration); orientation of higher education on the target (professional) employment of young specialists; the need for use of continuing education (“education for life”) in Ukraine, which is consistent with the objective of building an innovative society, the formation of “knowledge economy”, etc.

Analyzed statistical data allows concluding that there is a lack of consistency in the conduct of public investment policy in higher education, this policy dependence on rapid changes in the macroeconomic situation and state budget revenues.

Under these conditions it is needed to optimize public investment policy in higher education on basis of the common conceptual approaches development to the corresponding priorities and

projects forming; to introduce new mechanisms of public-private partnerships, to attract non-traditional (new) sources of investment financing.

However, realistically assessing the current situation, it should be noted that a common investment policy development for higher education is almost impossible because higher education institutions, as a key element of this system, are fundamentally different according to the criteria of ownership and legal form of governance.

State universities as state-owned institutions, have to generate and implement its own investment policy taking into consideration government regulations in the context of total state investment model. As you know, now state investment resources are limited (as estimated up to 95% of budget expenditures in 2009 – 2014 were directed to finance secure expenditure, especially funding salaries to public sector employees, social benefits and purchasing energy) that is why implementation of strong public investment projects was actually impossible.

In such circumstances, public universities are forced to shift to the current capacity support to implement the learning process and make the traditional measures of educational content.

State and local governments provide budget institutions financing, based on an understanding of their functioning support (educational and cultural institutions, research institutions, governments, jurisdictional authorities, etc.). Budget institutions financing, as well as some other companies, organizations and individual activities is accomplished, as a rule, on the basis of the estimate planning methodology.

In practice of budgetary institutions financing, there is also a problem of determining their optimal number (because it affects the amount of expenditures for the maintenance of such institutions).

Model of the investment process in higher education must take into consideration the need to modernize physical infrastructure of higher education institutions and to improve educational technologies. It should be considered that the modernization of higher education is aimed at ensuring its quality according to the latest science and culture achievements, and social practices.

To improve the efficiency of the investment process in higher education is possible on the basis of prudent reform. It should include, in particular, optimization of the universities. Today in Ukraine more than 850 higher education institutions are engaged in the process of training specialists of all accreditation levels and forms of property that are dependent to 26 ministries and departments, 10 of them have in subordination only one institution. Departmental affiliation of education institutions often hinders their development, the introduction of integrated approaches to educational activities organization, which requires a new paradigm of education institutions interaction with both education ministries and employers and the higher education system as a whole. Analysis of foreign experience shows that countries with identical demographic index have the following average number of students in a university, for example, in Spain – 22 thousand, in Italy – 23 thousand, Greece – 14 thousand students, and in Ukraine – only 3 thousand.

The approaches and criteria which are used in making investment decisions of higher education development at the expense of the budget should be revised. At the state level it is necessary to change the external criteria for assessing the quality of higher education. While the principle of “more students – more money” works – the quality of education suffers. In this connection, it is reasonable to develop a comprehensive quality assessment criteria of the educational process, including: evaluation of learning content and technologies that are used during training; assessment of knowledge gained by a student; requirements to organization and monitoring of the learning process; modern requirements for the competence of teachers and students; a clear and transparent procedure of self-analysis of higher education institution as the basis of the quality assurance system.

Solution of the problem with proper investments support in higher education will help to achieve not only short-term economic success, but also lay the foundations for sustainable long-term development trends in the national economy and its further integration into the European Higher Education scope.

Taking in consideration the above, the goal of public investment policy in higher education must involve stimulation of investment activity and improve the structure of investments in the context of creating the conditions for personal development and creative self-fulfillment of every Ukrainian citizen, educating generations of people able to work effectively and learn throughout life, preserve and increase the value of national culture and civil society to develop and strengthen a sovereign, independent, democratic, social and legal state as an integral part of the European and world community.

The effectiveness of investment resources development directing to the evolution of higher education, will be provided on the basis of the establishment and strict observance of the basic finance principles:

- Gradual transition to the formation of state and local budgets for higher education on the basis of established standards;
- A clear distinction between budgetary and extra-budgetary funding for schools;
- Ensuring accountability and transparency in the use of funds;
- Providing of state order for training in higher educational institutions of different forms of ownership on a competitive basis, taking into account the quality of educational services;
- Organizing the economic activity of educational institutions on the basis of non-profit.

The main measures meant to improving the investment model of higher education should be the following:

- Improving the formation of spending budgets technology of various higher education levels, improving quantitative and qualitative indicators for the valuation of these expenditures;
- Developing differentiated standards of various educational institutions infrastructure;
- Development and implementation of differentiated standards costs to operate schools;
- The introduction of mixed-finance innovative projects in the field of education, including the development and implementation of a preferential taxation mechanism of individuals who direct their own funds for tuition;
- Improving the legal framework for private financing of education;
- Conducting education authorities (state and local) regular monitoring of investment institutions, followed by adjustment of the response;
- The introduction of joint state and public control over the formation and execution of educational institutions budgets;
- The use of electricity and heat-technology, economical use and distribution of resources allocated to education;
- Upgrading the network of educational institutions.

### **3. Conclusions**

As a result of this research we can draw the following conclusions and generalizations:

1. State policy of higher education development should be clearly defined by law and provided with adequate financial resources (budget and off-budget). The specified policy must be designed to support scientific research capacity of higher education institutions and to preserve the best university traditions and ensure the training of qualified personnel.

2. It is extremely important for the education market development to determine the needs of the labor market and the formation of the state order for training in terms of specialties and levels of education. However, this task is complicated by the lack of actual research and relevant forecasts for medium-and long-term demand for professionals.

3. Increased funding for higher education is necessary, but not sufficient condition for receiving high-quality educational services, and thus a high level of graduates' competitiveness of higher education institutions. It is necessary to carry out a number of fundamental structural and organizational, financial and economic events and change management techniques. It is necessary to restore proper competitive level of teaching staff salaries.

4. Financial resources should be concentrated in higher education by reducing the number of higher education institutions and their consolidation. This is important in terms of improving the quality of education and its role in ensuring the development and competitiveness of Ukraine on world markets. It is reasonable to hold the "inventory" of existing universities and reduce the number of licensed training. One of the main criteria for issuing licenses for educational activity should take into account the profile of higher education.

5. It is necessary to clearly define the basic concepts of higher education as an economic activity, including the term "educational service", "educational product", "educational services market" and others. The guidelines for determining the cost of educational services provided by universities should be developed. Effective models of public-private partnerships should be established in the area of training process financing.

In the future, the research should be done on developing econometric models that enable to predict the economic characteristics of higher education.

## References

BOHOLIB, T. M. (2006). *Finansove zabezpechennia rozvytku vyshchoi osvity i nauky transformatsiinyi period*, 324 p.

*Ekonomichni aspekty problem rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini*. (2010) monohrafiia / za red. chl.-kor. NAPNU I. M. Hryshchenka. Khmelnytskyi : KhNU, 478 p.

*Ekonomichni osnovy innovatsiinoho rozvytku vyshchykh navchalnykh zakladiv Ukrainy* (2009) za red. akad. NAPNU V. I. Luhovoho. Pedagogichna presa, 384 pp.

GALA, S.V. – Kucherenko, D.G. (2013). The quality of higher education and main methods of their financing. In: *Proceeding of IX International conference "Strategy of quality in industry and education"*. Varna, Bulgaria, pp. 221–224.

KALENIUK, I. S. (2003). *Ekonomika osvity*, Znannia Ukrainy, 316 p.

KUCHERENKO, D.G. – Zakharin, S. V. (2013). The role of business education in the innovative development of society. In: *Racja stanu Studia i materiały*. Półrocznik nr 2–1 (12– 13) 2012–2013. Wrocław, pp. 247–255.

KOMAROVA, O. A. (2009). *Osvitnii potentsial: teoretyko-metodolohichni ta praktychni aspekty formuvannia*, Kirovohrad : DLAU, 336 p.

LEVCHUK, N.I. – Zakharin, S. V. – Chalenko, N. V. (2013). Finansovo-ekonomichni modeli investytsiinoi diialnosti u sferi vyshchoi osvity, In: *Ekonomichnyi visnyk universytetu*. Vyp. 20(1). – pp. 38–47.

*Osnovni pokaznyky diialnosti vyshchych navchalnykh zakladiv na pochatok 2010/11 navchalnoho roku* (2012). Statystychne vydannia, Derzhstat, 109 p.

*Ukraina u vymiri ekonomiky znan* (2006). za red.akad. NAN Ukrainy V.M. Heyetsia, Osnova, 592 p.

ZAKHARIN, S. et al. (2013) Financing of higher education development in Ukraine: problems and prospects. In: *Strategy of Quality in Industry and Education*. – Varna, Volume III. – pp. 313–317.

# Další pokračování důchodové reformy v České republice<sup>1</sup>

## Continuation of the pension reform in the CR

**prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc.**

Vysoká škola finanční a správní

Estonská 500

101 00 Praha 10

Česká republika

mail: vojtech.krebs@vsfs.cz

### Abstract

Pension reforms are currently carried out in all European countries. Access of each country is unique in a way. It puts emphasis on different parameters in agreement with traditions and economic possibilities. Despite negative experience from Hungary, Poland and Slovak Republic, on the 1<sup>st</sup> January 2013 a principle change in the pension system was initiated. It consisted in the establishment of the second pillar. The new coalition government nominated an expert committee whose objective is to propose the way of terminating the second pillar and submitting possible suggestions of the pension changes.

**Klasifikace JEL:** J11, J26

**Key words:** pension system, pension reform, pension committee, opt-out

### 1. Úvod

Ve všech evropských zemích v současné době probíhají důchodové reformy. Přístup každé země je svým způsobem unikátní a klade různě velký důraz na odlišné parametry systému podle tradic a ekonomických možností. I přes negativní zahraniční zkušenosti z Maďarska, Polska i Slovenska byla k 1.1.2013 zahájena i v České republice zásadní změna důchodového systému, spočívající ve vytvoření druhého pilíře. Nová koaliční vláda jmenovala odbornou komisi, jejímž úkolem je navrhnout způsob ukončení druhého pilíře a předložit i možné návrhy dalšího pokračování důchodových změn.

### 2. „Velká“ důchodová reforma

Velká důchodová reforma vstoupila v platnost k 1. 1. 2013. Základním manévrem této reformy je dílčí privatizace starobních důchodů formou opt-outu v rozsahu 3 % ze mzdy, o něž se sníží pojistné na důchodové pojištění, placené pojištěnci. Účastníci opt-outu přitom musí k těmto 3 % mzdy přidat další 2 % ze mzdy ze svého. Vzhledem ke snížení odvodů do povinného systému jim bude krácena procentní výměra důchodu z prvního pilíře z 1,5 % na 1,2 % za dobu placení do druhého pilíře.

Každá penzijní společnost spravuje čtyři fondy z různou mírou rizika (fond dluhopisový, konzervativní, vyvážený a dynamický) a předpokládá se, že s narůstajícím věkem se budou pojištěnci přesouvat do méně rizikových fondů. Pro opt-out se mohli v prvním pololetí 2013 rozhodnout všichni pojištěnci, poté jen pojištěnci ve věku do 35 let. Po dosažení důchodového věku si klient za své „úspory“ koupí jeden ze tří možných produktů u soukromých životních pojišťoven (doživotní penzi, doživotní penze s pozůstalostní penzí na 3 roky, renta po dobu

---

<sup>1</sup> Příspěvek je podporován VŠFS výzkumným projektem „Review českého penzijního systému“ v r. 2014 (č. 7765)

minimálně 20 let). Pokud účastník zemře v průběhu spořicí fáze, stanou se naspořené prostředky součástí dědického řízení. Silná kritika tohoto způsobu reformy (zejména možnost destabilizace 1. pilíře, chybějící prostředky na tento manévr, přenášení rizik na pojištěnce, výhodnost pouze pro vyšší příjmové skupiny aj.) vyústila v jasnou deklaraci opozičních stran na zrušení tohoto pilíře po převzetí politické moci. Za této situace se do druhého pilíře přihlásilo celkem cca 84 tisíc osob, čímž se ukázalo, že takto nastavený způsob důchodového pojištění není realizovatelný.

### **3. Odborná komise pro důchodovou reformu**

Současná vláda ČR se rozhodla ustanovit Odbornou komisí pro důchodovou reformu, která bude usilovat o věcně podložené návrhy řešení zejména v zajištění důstojného důchodu, zahrnutí principu zásluhovosti a narovná i transferů mezi rodinou a společností. Komise, kterou vede prof. Potůček z Karlovy University, a v níž zasedá řada akademiků i lidí z praxe, má hledat konsensuální řešení napříč politickým spektrem.

Komise již předložila řadu návrhů, některé z nich projednala vláda a dostávají se do stadia realizace.

#### **3.1. Ukončení 2. pilíře důchodového systému**

První úkol důchodové komise bylo vypracování postupu ke zrušení důchodového spoření. Komise návod předala vládě loni na konci července. Koalice ho oficiálně schválila v listopadu. Ministerstvo financí ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí v současnosti připravuje příslušné návrhy zákonů. Zákon o ukončení důchodového spoření by měl nabýt účinnosti 1. ledna 2016, kdy se zároveň zahájí proces ukončování druhého pilíře.

Zhruba osmdesát čtyři tisíc lidí, kteří do důchodového spoření vstoupili, dostane všechny peníze, které v něm mají, navíc si budou moci vybrat mezi vyplacením všech prostředků v hotovosti a převodem všech prostředků na smlouvu ve 3. pilíři (i u jiné penzijní společnosti). Pokud si účastník bude chtít zachovat procentní výměru státního důchodu, musí si doplatit prostředky do 1. pilíře.

#### **3.2. Nové nastavování hranice důchodového věku**

Další z návrhů, které komise odeslala vládě, se zabývá revizí hranice důchodového věku. Podle komise by se měl stát snažit, aby člověk strávil v důchodu přibližně čtvrtinu života. Komise doporučuje věk odchodu do penze pravidelně přepočítávat podle předpokládaného věku dožití při vstupu do důchodu. Prognózu populačního vývoje by měla vláda ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhodnocovat každých pět let. V případě výraznější (zákonem předem stanovené) odchylky by se věk odchodu do důchodu upravil. Důchodový věk by se přitom nesměl člověku měnit alespoň deset let před odchodem do penze, aby si mohl každý spočítat, kdy ho skutečně důchod čeká. Navrhované změny by se neměly týkat osob narozených před rokem 1966, pro které by podle současných pravidel zůstal strop pro odchod do penze v pětadesáti letech.

#### **3.3. Společné sociální pojištění manželů**

Cílem společného pojištění je srovnat rozdíl mezi penzemi manželů, z nichž jeden pracuje a druhý na určitou dobu obětuje kariéru rodině a výchově dětí. Starobní důchody rodičů se potom často výrazně odlišují. Důsledky to může mít pro partnera, který zůstal s dětmi v domácnosti – když se vztah rozpadne a pár v důchodovém věku nežije společně.

Spravedlivější důchod pro manžele by v praxi měl vypadat tak, že budou mít jeden sdílený vyměřovací základ a pozdější starobní penze se za dobu společného soužití mezi oba partnery rozpůlí. Pro manžele by společné sociální pojištění vznikalo automaticky, ukončeno by bylo rozvodem nebo odchodem jednoho z nich do důchodu. Pracovní tým důchodové komise zatím

navrhuje, aby se toto opatření týkalo pouze osob žijících v manželství a registrovaném partnerství. V návaznosti na změnu by se mohly zrušit vdovské a vdovecké důchody.

Důchodová komise přináší řadu dalších, často kontroverzních a technicky obtížně realizovatelných návrhů v oblasti důchodového pojištění rodin s dětmi a doplňkového penzijního spoření.

#### **4. Základní možnosti zohlednění dob výchovy dětí v důchodových systémech**

Teoreticky lze zohlednit dobu výchovy dětí v důchodových systémech následujícími způsoby:

- zohlednění dob výchovy dětí jako náhradní doba pojištění,
- zohlednění doby výchovy dětí zavedením variabilní procentní sazby pojistného,
- zohlednění doby výchovy dětí formou asignace pojistného dětmi ve prospěch rodičů,
- zohlednění výchovy dětí zvýhodněními při výpočtu důchodu.

##### **4.1. Zohlednění dob výchovy dětí do doby pojištění**

Je možno konstatovat, že z výše uvedených forem nalezla tato praktická uplatnění, zejména v evropských zemích, kde je klíčová pozice průběžného systému.

Stanovení podmínek pro zohlednění dob výchovy dětí do dob pojištění je v pravomoci národních legislativ jednotlivých států a odpovídá jejich specifickým podmínkám. V současné době není tato problematika upravena komunitárním právem, které by při úpravě této problematiky mohlo sloužit jako rámec. Zohlednění výchovy dětí v důchodových systémech jednotlivých zemí vykazuje vysokou variabilitu a jejich uspořádání je navíc značně komplikované.

Obecně lze říci, že se zohledňuje většinou výchova dětí v prvních letech života (obvykle třech až čtyřech letech). Zohlednění dob výchovy dětí v důchodových systémech evropských zemí se vyznačuje zejména následujícími rysy:<sup>2</sup>

- mezery v dobách důchodového pojištění rodičů, vzniklé výchovou dětí, mohou být kompenzovány zaplacením příspěvků za toto období ze státních prostředků či jiné instituce, či je umožněno dobrovolné dokoupení důchodových nároků za tyto doby,
- doby výchovy dětí mohou částečně sloužit pouze k vyplnění mezery v době pojištění při zjišťování nároku na důchod (doplnění minimálního počtu let potřebných pro získání nároku na důchod),
- naopak mohou být doby výchovy dětí vyloučeny při výpočtu výše důchodu, aby nerozměňovaly skutečně dosažené příjmy, ze kterých je důchod počítán
- v některých zemích (ojediněle) je výchova dětí zohledněna prostřednictvím započítání náhradních (nepříspěvkových) dob pojištění, za které nejsou placeny příspěvky na sociální pojištění,
- v některých zemích je výchova dětí zohledněna poskytnutím dávek vázaných na místo pobytu, které jsou podobné rodinným dávkám, ale mají přímé nebo nepřímé dopady na pozdější stanovení důchodových nároků (dávky mohou být vyměřovacím základem pro stanovení pojistného),

---

<sup>2</sup> Viz. HOLUB M.,(2008) *Zohlednění dob výchovy dítěte v důchodových systémech pro stanovení nároku na důchod a výši starobního důchodu ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 33 s. ISBN 978-80-87007-91-4.



- objevuje se připsání bonusů za výchovu dítěte na individuální konto pojištěnce či zvýšení doby pojištění připsáním bonusů či příplatky k důchodu,
- osoba, která vychovává své dítě může v některých zemích získat nárok na důchod z pouhého faktu pobytu na území státu a vzhledem k univerzálnímu charakteru důchodového systému je následné zohlednění péče o dítě irelevantní,
- výjimečně se objevuje snížení zákonné hranice odchodu věku do důchodu pro rodiče či pouze pro matky vychovávající děti.

Uplatněním náhradních dob je potlačován princip ekvivalence v důchodových systémech, což je odůvodňováno tím, že výchova dětí je prospěšná pro celou společnost. V České republice je péče o dítě ve věku do čtyř let zohledněna jako náhradní doba pojištění. To je velmi dlouhá doba, ale podstatné je, že za tuto dobu nikdo pojištění neplatí. Je nutno uvažovat v budoucnu buď o omezení (odstranění) této náhradní doby nebo zavést platbu za tuto dobu pojištění. Rovněž snížení věkové hranice odchodu do důchodu podle počtu dětí, není v jiných zemích zavedena.

#### **4.2. Zohlednění počtu dětí zavedením variabilní sazby pojistného**

Tato forma podpory byla již v praxi uplatněna v letech 2004 – 2005 na Slovensku. V době výchovy dítěte bylo možno snížit pojistné, odváděné na důchodové pojištění o 0,5 % za každé dítě (maximálně celkem o 4 %). Snížení pojistného je tak přímo závislé na velikosti příjmu rodiče, což znamenalo zvýhodnění zejména pro velké rodiny s vysokými příjmy. Opatření bylo administrativně značně náročné, snížení zátěže domácností bylo malé zejména vzhledem k rozložení příjmů domácností. Rovněž efekt tohoto opatření na porodnost je zanedbatelný. Je nutno vzít v úvahu i to, že toto opatření je diskriminační vzhledem k tomu, že bezdětnost může být vyvolána různými důvody. Všechny tyto důvody vedly k tomu, že toto opatření bylo v krátké době zrušeno. I přes tyto negativní zkušenosti důchodová komise dala vládě ČR doporučení, aby se bezdětným zvýšila základní sazba důchodového pojištění z 28 % na 29 %, domácnosti s jedním dítětem by platily 28 %, s dvěma dětmi 26,5 %, s třemi dětmi 24 % a s více dětmi pouze 21,5 %.

#### **4.3. Zohlednění dob výchovy dětí formou asignace pojistného ve prospěch rodičů<sup>3</sup>**

Podstatou tohoto opatření je to, že by děti mohly část povinného sociálního pojištění posílat rodičům na přilepšenou k důchodu. Argumenty proti tomu jsou opět jak administrativní náklady, tak to, že jde spíše než o podporu rodin s dětmi o podporu důchodců (podpora je poskytována dlouho po době skutečné výchovy dětí). Rovněž je nutno vzít v úvahu, že vychovávané dítě se nutně nemusí stát plátcem pojistného a tím jsou budoucí důchodové nároky nejasné. Důchody by tak byly zčásti závislé na uplatnění dětí na trhu práce, které se může značně měnit a tím by se výše důchodu rovněž neustále měnila a jistota zabezpečení ve stáří by tak byla ohrožována. Je nutno přihlídnout i k řadě dalších možných skutečností (výchova invalidních dětí, možné úmrtí dětí, rozpad tradiční rodiny, kdy dítě vychovává několik otců, popř. matek), které celý tento koncept zpochybňují. Ačkoliv i v podmínkách ČR byl již odsouhlasen návrh Věcí veřejných na možnost přispívat rodičům na důchod 1 % důchodového pojištění, do zákona se tyto asignace nikdy nedostaly a nebyly zavedeny. Rovněž toto opatření nelze do budoucna podpořit.

#### **4.4. Zohlednění výchovy dětí zvýhodněním při výpočtu důchodu**

Koncept pojetí důchodového zabezpečení, kdy se dávka odvíjí od počtu dětí účastníka je již řadu let v odborné literatuře podrobně rozebírán.<sup>4</sup> Tento koncept tzv. „Child pension“ je alternativou k průběžně financovanému systému a je založen na kontroverzním předpokladu (vycházejícího z tradičního pojetí rodiny), že pořízení si a výchova dětí je jednou z forem zabezpečení na stáří, která je v současné době institucionalizována v povinném důchodovém

<sup>3</sup> Viz např. HAVLÍČKOVÁ, K. (2005) Chceme svým rodičům přispívat na důchod přímo? dostupné z [http://casopis.mensa.cz/veda/chceme\\_svym\\_rodicum\\_prispivat\\_na\\_duchod\\_primo.html](http://casopis.mensa.cz/veda/chceme_svym_rodicum_prispivat_na_duchod_primo.html)

<sup>4</sup> Ze zahraniční literatury je možno uvést např. práce H. SINNA, z české literatury zejména práce J. RUSNOKA a kol.: Penzijní reforma pro Českou republiku. ING Praha 2004.

pojištění. Pořízení dítěte je zastánci konceptu chápáno jako investice, což je nejenom z etického hlediska problematické. Z ekonomického hlediska narážíme na problém, jak ocenit investiční náklady a ekonomickou výnosnost dítěte. Základním problémem zde je i to, že neexistuje jednota vychovávaného dítěte a budoucího plátce pojistného. Autoři těchto prací hovoří o „solidaritě naruby“, kdy tvrdí, že důchody bezdětných důchodců ze základního systému jsou financovány příspěvky dětí ostatních rodičů a toto nazývají solidaritou rodičů s dětmi s bezdětnými. To však svědčí pouze o nepochopení systému sociálního pojištění tak, jak jej máme nastaven v ČR. Nejenže je český důchodový systém extrémně příjmově solidární (blíže Holub, Šlapák 2008), ale díky institutu náhradních dob (blíže Holub 2004) se v něm explicitně vyskytuje i přímá solidarita bezdětných plátců s plátcí, kteří vychovávají děti. Rovněž další náklady na rodiny s dětmi (státní sociální podpora, zdravotnictví, školství) nesou i bezdětní. Pokud přihlédneme i k volnému pohybu pracovních sil v EU, pak je tento návrh opět obtížně realizovatelný.<sup>5</sup>

## 5. Doplnkové penzijní spoření

Penzijní reforma přinesla kromě důchodového spoření ve druhém pilíři také další finanční produkt – doplnkové penzijní spoření, které je nástupcem penzijního připojištění.

Doplnkové penzijní spoření se v mnoha parametrech liší od původního penzijního připojištění. Zejména je možno uvést následující rozdíly:

**Tabulka 1**

Rozdíly penzijního připojištění a doplnkového penzijního spoření

	Penzijní připojištění	Doplnkové penzijní spoření
Kterým zákonem se řídí	Zejména zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění a zákonem č. 427/2011 Sb., o doplnkovém penzijním spoření	Zejména zákonem č. 427/2011 Sb., o doplnkovém penzijním spoření
Kdo může být účastníkem	Fyzická osoba starší 18 let a která: má trvalý pobyt v ČR nebo pobývá v jiné zemi EU a zároveň se účastní českého veřejného zdravotního nebo důchodového pojištění	Fyzická osoba starší 18 let
Výše státního příspěvku	Neliší se (do 31. 12. 2012 se však jejich výše řídí zákonem o penzijním připojištění a penzijním plánem)	Neliší se
Způsob výplaty	odbytné jednorázové vyrovnání pravidelná penze invalidní penze	odbytné jednorázové vyrovnání pravidelná penze invalidní penze výplata penze přes pojišťovnu

<sup>5</sup> Viz HOLUB, M.: (2010) Analýza: Mají české důchody záviset na počtu vychovaných dětí? *Demografie* 18

Nárok na odbytné	po 12 zaplacených měsících	po 24 zaplacených měsících
Výsluhová penze	Sjednává se, nárok vzniká po 180 zaplacených měsících	Nesjednává se
Záruka nezáporného zhodnocení	Ano	Ne

Zdroj: Vlastné zpracování

Klienti si v doplňkovém penzijním spoření mohou vybrat ze 4 fondů (konzervativní, spořicí, vyvážený, dynamický) a mohou dosáhnout vyššího výnosu než v transformovaných fondech. Přichází však o záruku nezáporného zhodnocení. Převody z původního (transformovaného) fondu penzijního připojištění do systému doplňkového penzijního spoření (do účastnických fondů) byly možné od 1. 1. 2013.

Do 30. listopadu 2012 bylo možné vstupovat ještě do původních fondů, což lidé ve značném počtu využívali. Ukázalo se jasně, jak lidé preferují bezpečnost produktu před slibovanými vyššími výnosy z penzijního spoření, to potvrdily i minimální přesuny do nového systému.

### **Změny v doplňkovém penzijním spoření**

Komise pro důchodovou reformu navrhuje také řadu změn v doplňkovém penzijním spoření. Jedná se zejména o možnost

- rozšířit v zájmu motivace účastníků k výběru dlouhodobé výplaty ze systému osvobození od daně z příjmů i na výplaty penzí na dobu určenou nejméně po dobu 10 let;
- snížit minimální věk pro účast, dětem budou moci spořit i jejich rodiny (tím se odstraní diskriminace tohoto produktu ve srovnání se stavebním spořením);
- v případě, že „předčasný výběr“ bude sjednán ve smlouvě o doplňkovém penzijním spoření, nemá účastník právo na poskytnutí daňových výhod.

Ministerstvo financí navrhuje i další změny, které důchodová komise odmítla doporučit. Je to například návrh růstu poplatků za správu peněz ze současných 0,8 % na 1 %, zvýšení odměny pro penzijní společnosti z ročních výnosů z 10 % na 15 % a zdvojnásobení maximální provize prodejcům z dnešních 880 na 1760 Kč.

Limit na provize snižuje konkurenceschopnost penzijního spoření proti jiným produktům (například u životního pojištění mohou prodejci získat až dvojnásobek ročního pojistného), penzijní společnosti navrhují jeho úplné zrušení. V „novém“ třetím pilíři mělo skoro ke konci roku 2014 230 tisíc klientů naspořeno 4,84 mld. Kč. V původních (transformovaných) fondech zůstalo ke stejnému datu přes 4,5 miliónu lidí, kteří mají na svých účtech 312 mld. Kč.

### **Závěr**

V době, kdy již bylo zřejmé, že způsoby realizace důchodové reformy, prováděné v Polsku, Maďarsku a Slovensku (vytvoření 2 pilíře důchodového systému, kam se převádí část prostředků, doposud odváděna do 1. pilíře) jsou velmi problematická přikročila, i Česká republika k 1. 1. 2013 k obdobnému kroku. Zvolila obezřetnější přístup (účastníci 2. pilíře mohli převádět pouze 3 % důchodového pojištění doposud placené do 1. pilíře a 2 % platit navíc, vstup byl dobrovolný), přesto byla tato reforma od počátku podrobována kritice, zejména ze strany opozice, ale i dalších

odborníků. Sociální demokracie jasně deklarovala záměr zrušit tento pilíř po svém nástupu do vlády, což také realizuje.

Významnou úlohu v dalších úpravách důchodového systému hraje Komise pro důchodovou reformu. Tato komise připravila „Návrh způsobu ukončení systému důchodového spoření (tzv. II. penzijního pilíře)“ k 1. 1. 2016. Jako realizovatelný návrh lze považovat i nové nastavování hranice důchodového věku, zatím co řada dalších návrhů je obtížně proveditelná.

Je zřejmé, že i přes významnou podporu státu (ročně stát dává na příspěvky cca 7 mld. Kč a na daních činí úleva cca 4 mld. Kč - to je stejná částka, kterou stát podporuje nejchudší lidi v dávkách pomoci v hmotné nouzi) lidí ochotných spořit na penzi ubývá (v roce 2012 jich bylo 5 miliónů). Je tedy nutno tento produkt ztraktivnit, některé penzijní společnosti dokonce v roce 2014 část výnosů zadotovaly ze svého, popř. odpustily klientům poplatky za správu fondu. Třetí pilíř zatím jako významný zdroj důchodu nefunguje. To zcela jasně ukazuje např. to, že klienti ve věku 55 – 60 let mají na účtě průměrně naspořeno 75 tis. Kč. Naspořenou částku si raději vyberou najednou. Jedná se tedy o spoření se státním příspěvkem.

Pokud zhodnotíme jednotlivé formy zohlednění počtu dětí v důchodovém systému je zřejmé, že se ukazuje jejich značná problematičnost. Společným jmenovatelem všech analyzovaných konceptů je jejich velice problematické teoretické zakotvení spojené s těžko uchopitelnou kvantifikací jejich efektivity. Účinnost s ohledem na sledované cíle je neprokazatelná. Dalším společným znakem těchto alternativních forem zohlednění výchovy dítěte v sociálním pojištění je negativní nebo prakticky nulová zkušenost s jejich aplikací v zahraničních důchodových systémech. Provedené výpočty ukázaly, že vliv testovaných variant na individuální příjmy rodin s dětmi je v poměru s náklady na výchovu těchto dětí zanedbatelný. Tyto výpočty navíc abstrahovaly od administrativních nákladů spojených se zavedením a prováděním takových opatření. Lze přitom (například ze zkušeností Slovenska) vyvodit, že administrativní zátěž by byla neúměrná, zvláště ve srovnání s přínosem, který by testovaná opatření rodinám s dětmi přinesla. Některá testovaná opatření, jmenovitě asignace části zaplaceného důchodového pojistného či části zaplacené daně z příjmu fyzických osob ve prospěch rodičů pobírajících důchody, je v rozporu s dosavadní filosofií systému.

Část důchodů závislá na výši asignované části pojištěného by mohla, zvláště u rodičů – důchodců, jejichž děti mají vyšší příjem, vyvolávat motivy k odchodu do předčasného důchodu. Assignace části zaplaceného pojištění by způsobila značné deficity veřejných financí, stejně tak varianta snížení procent důchodového pojištění u rodičů, vychovávajících děti.

Rovněž je nutno v ČR snížit rozsah náhradních dob pojištění v jakém jsou doby výchovy dětí započítávány a zavést jejich financování. Dále je nutno urychleně zrušit snižování věkové hranice odchodu do důchodu pro ženy v závislosti na počtu vychovaných dětí.

Podpora rodin s dětmi by neměla být uskutečňována prostřednictvím důchodového systému, ale zejména nástroji rodinné politiky, jako jsou daňové úlevy a opatření zaměřená na slučitelnost práce a rodiny (flexibilní formy práce, částečné úvazky, služby péče o malé děti).

Reforma soukromých důchodů je součástí komplexní důchodové reformy a změny ve veřejném i v soukromém pilíři musí být koordinovány. Nicméně s ohledem na nutnost akumulace dostatku prostředků ve fondově financovaném systému na individuálních účtech účastníků jsou změny v soukromém systému směrem k atraktivnějšímu a bezpečnému systému ještě naléhavější než změny ve veřejném systému. Pokud se podaří dosáhnout odborný i politický konsensus na takovýchto změnách, měly by být realizovány bez odkladu.

### **Použitá literatura:**

HAVLÍČKOVÁ, K. (2005) *Chceme svým rodičům přispívat na důchod přímo?* dostupné z: [http://časopis.mensa.cz/veda/chceme\\_svym\\_rodicum\\_prispivat\\_na\\_duchod\\_primo.html](http://časopis.mensa.cz/veda/chceme_svym_rodicum_prispivat_na_duchod_primo.html)

HENMAN, B., VOIGTLÄNDER, M. (2003) Unzureichende Berücksichtigung der Kindererziehung als Ursache der Rentenkrise, *Otto-Wolff-Institut Diskussion Paper 4/2003*, OTTO-WOLFF-INSTITUT für Wirtschaftsordnung, Köln.

HOLUB, M., ŠLAPÁK, M., KOZELSKÝ, T., JAHODA, R. (2008) *Stanovení rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu*. Praha: VÚPSV, v.v.i. 2008. 137 s. ISBN 978-80-7416-023-3.

HOLUB, M. (2008) *Zohlednění dob výchovy dítěte v důchodových systémech pro stanovení nároku na důchod a výši starobního důchodu ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008, 33 s. ISBN 978-80-87007-91-4.

HOLUB, M. (2004) *Analýza nepríspevkových dob v ČR a doporučení pro jejich sledování a evidenci*. Praha: VÚPSV, 2004.

HYZL, J., RUSNOK, J., ŘEZNÍČEK, T., KULHAVÝ, M. (2004) *Penzijní reforma pro Českou republiku (inovativní přístup)*, ING Česká a Slovenská republika, Praha 2004, dostupné z : [http://www.ing.cz/cz/o\\_ing/INGnavrhpenzijnireformy.pdf](http://www.ing.cz/cz/o_ing/INGnavrhpenzijnireformy.pdf).

SINN, H-W (2006) *Europe's Demographic Deficit – A Plea for a Child Pension System*, z: *De Economist* 153, 2005, pp. 1-45, Tinbergen Lectures, Electronic reprint June 2006, University of Munich, dostupné z : <http://epub.ub.uni-muenchen.de>

# **Barriers in the way of social innovation: Lessons from the Slovak Republic**

**Gábor Szüdi**

University of Economics in Bratislava

Faculty of National Economy/Department of Social Development and Labour

Dolnozemska cesta 1

852 37 Bratislava

Slovak Republic

e-mail: gabor.szudi@euba.sk

## **Abstract**

Social innovation is a relatively new phenomenon, which has come into the forefront and gotten widespread acceptance since the emergence of the economic crisis. The aim of the paper is to draw lessons on the suitability of social innovation initiatives in combating severe problems of marginalized people. To this end, the concept of social innovation as referred to in EU and OECD documents is first introduced, giving a brief overview on different interpretations. Second, the main barriers in the way of successfully implementing and upscaling social innovation initiatives are presented. Then certain prominent examples from the Slovak Republic are featured in order to give a view on how they coped with these barriers. Finally, short conclusions are drawn on the findings.

**Keywords:** social innovation, European policy, sustainability, Slovak Republic

**JEL Classification:** A13, O31, M14

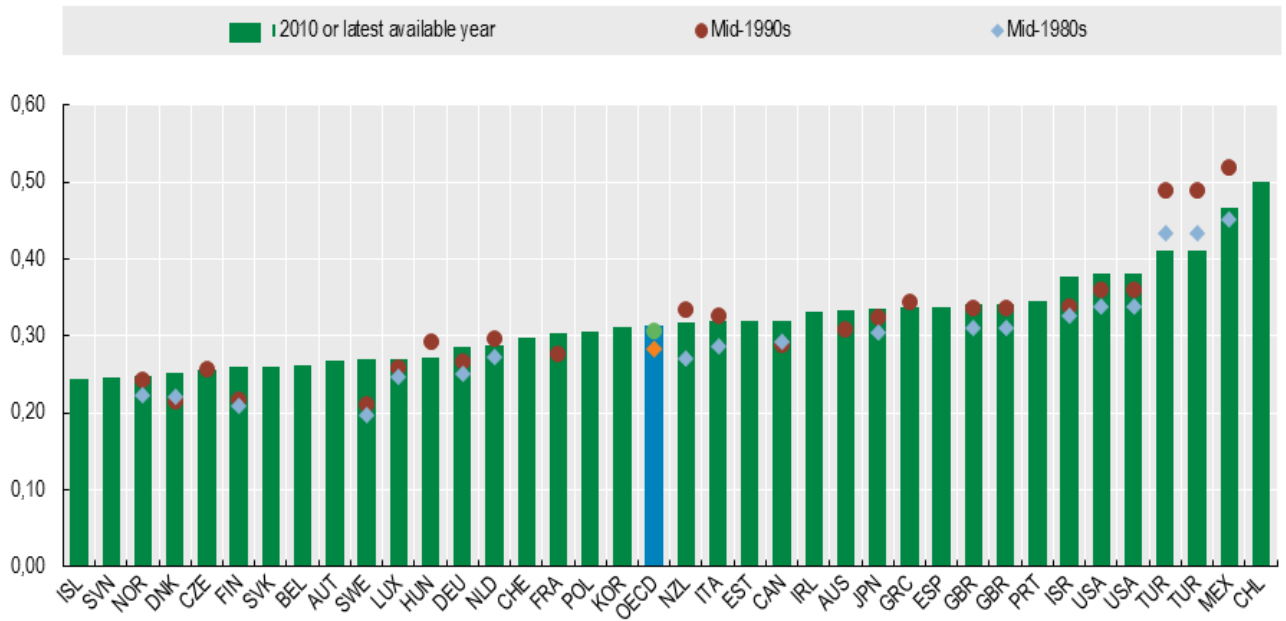
## **1. Introduction**

The concept of social innovation encompasses such initiatives that represent new strategies, products, services and processes resulting in positive social change through the creation of new social relationships, collaborations and civil society engagement (Murray et al., 2010, p. 3).

The concept was side-lined for a long time in comparison to (traditional) innovation but the recent economic crisis and the ensuing socio-economic problems have brought it to the forefront. Following the crisis, overall growth rate in Europe has slowed down (or reversed in the case of some countries), which hit lower-income population segments the most, further exacerbating the already rising income disparities in most countries – see Figure 1, measured by Gini coefficients. The growing income inequalities was coupled with rising (youth) unemployment, falling productivity rates, enhanced social exclusion and job insecurity, made more pronounced by the rapid ageing of the continent and fiscal austerity measures.

**Figure 1**

Gini coefficients of income inequality, mid-1980s, mid-1990s, late 2000s



Source: OECD Factbook 2014

Social innovation is seen by international organizations (such as the European Union and OECD) as an alternative way to tackling these severe socio-economic disruptions. Therefore, social innovation currently features prominently on the agenda of OECD and EU institutions, both as a concept and as a social policy instrument (European Commission, 2013). The first chapter deals with the general conceptualization of social innovation.

## 2. The conceptualization of social innovation

In spite of the growing interest in social innovation, a common definition of the concept has not yet emerged (Kováčová, 2015). OECD has played a prominent role in introducing social innovation into the policy-making field after its slow and long dissemination in the academic field and political discourses. Therefore, it is important to understand how the organization interprets the concept of social innovation.

OECD's LEED Forum on Social Innovation (2011) intended to differentiate between social innovation from economic innovation as social innovation initiatives “do not introduce new types of production or exploiting new markets for the sake of exploiting them, but is about satisfying new needs not provided by the market (even if markets intervene later) or creating new, more satisfactory ways of insertion in terms of giving people a place and a role in production”. In addition, the Forum states that “social innovation seeks new answers to social problems by: identifying and delivering new services that improve the quality of life of individuals and communities” and “identifying and implementing new labour market integration processes, new

competencies, new jobs, and new forms of participation, as diverse elements that each contribute to improving the position of individuals in the workforce” (OECD, 2011, Klimko, 2014).

We can already see here the two significant elements also reflected in the EU policy documents. First, social innovation is about the fulfilment of unmet (social) needs of people and, second, it creates new social relationships and collaborations, cutting across the borders of public, private, non-profit sectors and civil society.

The definition of social innovation by the European Union is more or less in line with these criteria. The use of social innovation as a concept and policy tool has really begun when the Commission introduced one of its flagship initiatives called “Innovation Union” (European Commission, 2010a) in order to achieve the goals set in the Europe 2020 Strategy (European Commission, 2010b).

The Europe 2020 Strategy narrows down the use of social innovation initiatives to the handling of problems concerning marginalized and vulnerable population segments, including people in poverty, people with disabilities, migrants and various minorities. The concept is introduced in a similar manner in Horizon 2020, the research programme financially and professionally implementing the objectives of Innovation Union. Horizon2020 features social innovation prominently in its Societal Challenge sub-programme – particularly in the inclusive, innovative and reflective societies topics (European Commission, 2014),

Another feature added by the European Commission to the concept of social innovation is that it should bring about user participation and empowerment by enhancing “individuals’ capacity to act” (Social Agenda, No 35, 2013, p. 19). This is formulated in report “Empowering people, driving change” as a “new paradigm of social intervention that offers a way to address social risk *with*, rather than *for* stakeholders” (European Commission 2011, p. 18), signalling a shift from pro-poor innovations to grassroots innovations.

### **3. Barriers in the way of social innovation**

When social innovation is defined, as above, as a new product, service, organization or process fulfilling previously unmet needs in the interest of marginalized people through the development of new social relationships that empower and engage the subjects of social innovation then specific barriers can be identified in the way of the successful implementation and upscaling of social innovation projects.

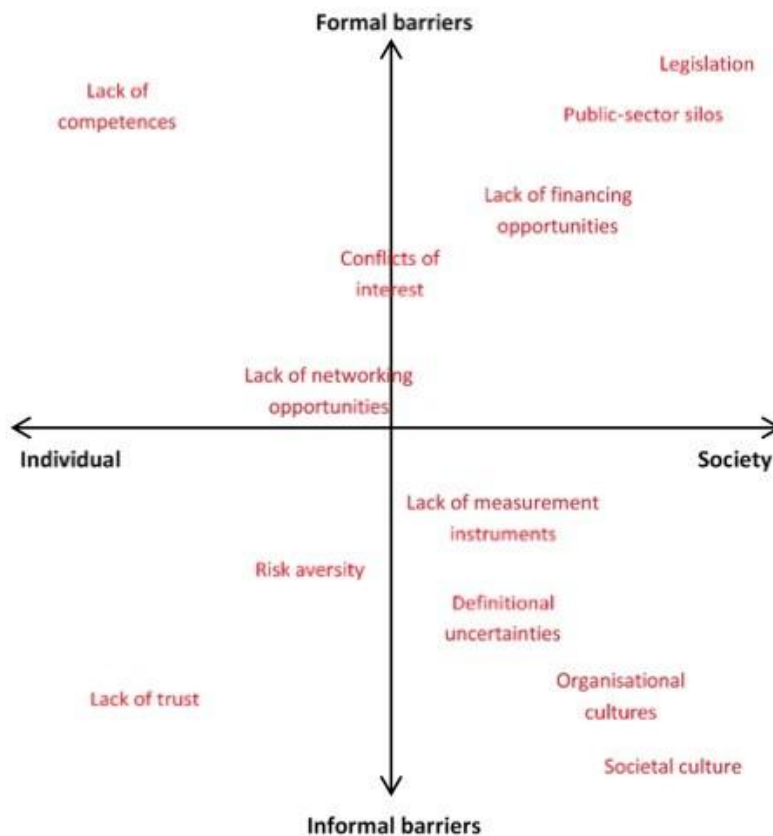
A fundamental problem with many social innovation initiatives is their inability to scaling up, i.e., moving from being a single project to an overall social programme with a clear mission and vision, which is possibly integrated into the permanent operation of the state. The barriers in the way of upscaling are numerous: starting from the lack of adequate and stable financial resources to organizational problems, such as the weak networking capacities of local stakeholders or political-economic issues, such as the strong resistance to change of incumbent organisations.

Although the barriers are always context-related, a recently published Danish framework of barriers to social innovation may be useful in the context of the Slovak Republic (and similar Central-Eastern European countries) as well. Figure 2 illustrates the framework, describing in detail the barriers on 2 continuous axes, ranging from formal to informal, and individual to social barriers (Hougaard & Lauritzen, 2014). The framework represents the interconnected nature of



barriers and their level of formality and relation to society. Informal barriers are more difficult to be overcome due to the problems being culturally or socially embedded, while formal barriers are more politically and economically determined, therefore easier to handle (through changes in legislation, financial or organizational measures). Similarly, changes are more difficult to be introduced at an individual level but these are necessary to make a difference at the level of society (for instance, higher individual trust resulting in better societal culture).

**Figure 2**  
 Framework of barriers to social innovation



Source: Hougaard & Lauritzen, 2014

In the following chapter, successful Slovak social innovation projects are introduced and the barriers faced by them are analysed in the context of the above framework.

#### 4. Solutions provided by social innovation initiatives in the Slovak Republic

We introduce two successful social innovation initiatives, both of which aimed at the social empowerment of Roma communities in the Slovak Republic. The disproportionate amount of socially motivated projects aimed at Roma may be explained by their overrepresentation in the

lowest segment of society – a much larger portion of Roma lives in poverty than non-Roma people, ethnicity significantly correlates with poverty in the Slovak Republic (Radičová, 2001, p. 440). Two of the many dimensions of poverty affecting Roma are the lack of job opportunities and housing deprivation. The municipal enterprises aim to address the previous, while innovative self-construction project “Building Hope” focuses on the latter problem.

*Municipal enterprises* are social enterprises linking together economic principles and social goals. The amended Act No. 5/2004 recognizes social enterprises as enterprises employing at least 30% of disadvantaged job seekers who are normally hard-to-employable in the regular labour market and reinvesting at least 30% of their profit to the creation of new jobs or development of working standards (NR SR, 2008).

The first such enterprise was established in Spišský Hrhov (a village with 1355 people out of whom 22% are Roma) in 2000 with the aim of addressing the critical unemployment rate of Roma people. Since 2000, the number of job positions offered by the enterprise increased from 2 to 20 (out of which 18 are filled by Roma). Each Roma is assigned a supervisor in order to gain the necessary skills (short-term goal) and to be able to find employment in a private company (long-term objective) – the drop-out rate is still 50% in the first 3 months. The profile of the enterprise initially consisted of only simple technologies (production of paving-stones, mining of firewood) but now includes more complex (wine trading, canalization and infrastructure construction, revitalization of spaces etc.) tasks. The good example of Spišský Hrhov was followed by several municipalities and caught the attention of central authorities lending funding (Kolesárová, 2012).

Project *Building Hope* is a housing self-construction project in Rankovce (a village of predominantly Rome profile with 753 people) implemented by a non-profit organization, with the support of international donors. The novelty of the initiative is its multi-disciplinary nature: it envisages financial and social empowerment linked to an alternative housing solution. The programme starts with a savings programme, in the framework of which participants should save around 50 euros for 12-24 months in order to learn financial prudence and planning. Once the client reaches the pre-determined savings amount in a newly established bank account, as an incentive, the client gets a bonus representing an equivalent amount (100%) for one's savings (ETP, 2011). As part of the Savings Programme, selected applicants must attend financial education courses focused on basic financial knowledge and skills.

Those clients who have successfully finished the savings programme are allowed to get a micro-loan up to the amount of EUR 6,000 for the materials and other costs of the construction of the house, repayable over a period of 10 years with an interest rate of appr. 3%. The (environmentally beneficial) houses are then built by the future home-owners themselves with the continuous monitoring and support of the representatives of non-profit organisations and local municipality (ETP, 2012).

A step towards the upscaling of the project to national level was made in the consultation process launched between the state and civil society actors in October 2014 with the aim of officially introducing innovations in social housing into the national legislation.

The main barriers faced by the projects are context-related – they characterize the economically weak Eastern Slovak region where the two villages can be found. As a problem at central level, financial resources and legislative support are not readily available for such purposes. At a local level, the lack of organizational capabilities and professional skills worsen

the lack of financial opportunities and weak network-building abilities, which may be further exacerbated by strong counter-interests and a deep distrust towards social projects with a Roma orientation (indicating a social culture opposed to such empowerment and social inclusion).

It is not a given that if first formal or informal barriers are to be challenged: in the case of municipal enterprises, the state legislation made it possible to establish this kind of firms in the first place. The most enterprising municipalities used this opportunity, and their success convinced other settlements to adopt the model and the government to provide more financial resources. In the case of Building Hope, the idea originated from pro-active non-profit organisations with a well-connected network of donors and the success of the project may result in government recognition and national upscaling. However, it is common in both cases that long-term success heavily depends on visionary local stakeholders (non-profit organisations, mayors, social workers, donors) who are able to establish a strong network between various local, regional and central stakeholders crossing across the state, market and non-profit actors. This is a prerequisite to such a project that can empower vulnerable people and weaken the distrust towards them, leading to a long-term change in social culture.

## **5. Conclusion**

The success of the above mentioned two projects is visible by their trend towards national upscaling: more municipalities follow the example of Spišský Hrhov, while policy-makers plan to integrate the alternative solutions of project Building Hope in the permanent operation of the state. The previous chapter also showed that there have been (and are) significant barriers in the way of these new social models but it also indicated that they can be overcome by systematic work. This is mostly done by enterprising local non-profit organisations or political representatives willing to take the risks that for-profit organisations are not. The state has important responsibilities in this respect; not only as an entity providing supportive legal and financial context but also as a direct facilitator through various measures, such as targeted support, participation in stakeholder networks or direct consultation. In order to turn specific social innovation projects to wide-scale programmes, the efforts of social innovators must be recognized and supported.

## **Acknowledgement**

Our article was prepared as a part of VEGA grant no. 1/0216/14: “Transformation of social services for the elderly in the context of deinstitutionalization of social services in the scope of local government“ and as a part two international research projects “COST IS 1102: COST IS 1102: SO.S. COHESION - Social services, welfare state and places” and “Developing Excellent Positions of Economic Research for the Solution of Civilization Challenges in the 21th Century” (ITMS 26240120032). We support research activities in Slovakia/The project is co-financed from EU funds.

## Literature

ETP Slovakia (2011). *IDA Savings Program*. [online] Available at: <http://www.etp.sk/en/tag/mikropozicky> (accessed: 11/4/2015)

ETP Slovakia (2012). *Annual Report*. [online] Available at: [http://www.etp.sk/wp-content/uploads/2013/12/ETP\\_Annual-Report\\_2012\\_ENG.pdf](http://www.etp.sk/wp-content/uploads/2013/12/ETP_Annual-Report_2012_ENG.pdf) (accessed: 15/3/2015)

EUROPEAN COMMISSION. (2010A). *Europe 2020 Flagship Initiative Innovation Union*. Brussels.

EUROPEAN COMMISSION. (2010B). *Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels.

EUROPEAN COMMISSION. (2011). *Empowering people, driving change: Social innovation in the European Union*. Brussel: European Commission: Bureau of European Policy Advisors (BEPA)

EUROPEAN COMMISSION. (2013). *Social Agenda – Innovation is also valid for employment and social policy*. [online]. 2013. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1022&newsId=1990&furtherNews=yes> (accessed: 15/3/2015)

EUROPEAN COMMISSION. (2014). *Horizon 2020 Work Programme 2014-20. Europe in a changing world – inclusive, innovative and reflective societies. Revised Work Programme: DG Research & Innovation*. [online] Available at: [http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2014\\_2015/main/h2020-wp1415-societies\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2014_2015/main/h2020-wp1415-societies_en.pdf) (accessed: 20/4/2015)

HOUGAARD, K.F.& LAURITZEN, J.R.K. (2014). *Sammen om velfærd: bedre løsninger med social innovation* (Translated title: “Co-creating welfare: better solutions with social innovation”). GYLENDAL BUSINESS. (2014): pp. 66-84. [online] Graph available at: <http://www.siresearch.eu/blog/barriers-social-innovation> (accessed: 20/4/2015)

KLIMKO, R. (2014). *European employment strategy and job creation support*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. (2014): 12-21.

KOLEŠÁROVÁ, J., (2012). *Empowerment of Roma communities through municipal enterprises in the context of Slovak Republic*. In: Penczes, J., Radics, Z. (Eds.): *Roma population on the peripheries of the Visegrad countries. Integration issues and possible solutions*. Debrecen 2012, ISBN 978-615-5212-10-9, pp. 143-156.

KOVÁČOVÁ, J. (forthcoming, 2015). *Phenomena of Social Innovation: Practical attempts from Slovakia*. IIES Conference in Rome, May 2015.

MURRAY, R., CAULIER-GRICE, J. AND MULGAN, G. (2010) *The Open Book of Social Innovation*. London: The Young Foundation and Nesta.

NR SR. (2008). *Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona 2009*. ISBN 978-80-89271-63-4. [online] 2008. Available at: [http://www.upsvar.sk/buxus/docs/Zvakon\\_o\\_sluzbach\\_zamestnanosti.pdf](http://www.upsvar.sk/buxus/docs/Zvakon_o_sluzbach_zamestnanosti.pdf) (accessed: 19/4/2015)

OECD Committee for Scientific and Technological Policy (CSTP) (2011). *Fostering Innovation to Address Social Challenges*, OECD, Paris, 2011.

OECD (2014), *OECD Factbook 2014: Economic, Environmental and Social Statistics*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/factbook-2014-en>

RADIČOVÁ, I. (2001). *Hic Sunt Romales*. Bratislava. 2001. Nadácia S.P.A.C.E. a Fulbrightova komisia v SR. [online] Available at: <http://archiv.vlada.gov.sk/old.uv/data/files/7194.pdf> (accessed: 18/4/2015)

SOCIAL AGENDA. (2013). 35. Brussels: European Commission. [online] Available at: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11076&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11076&langId=en) (accessed: 18/4/2015)

# Vybrané riziká kapitalizačného dôchodkového systému<sup>1</sup>

## Selected risks of funded pension system

**doc. Ing. Peter Sika, PhD.**

Ekonomická univerzita v Bratislave  
Národohospodárska fakulta, Katedra sociálneho rozvoja a práce  
Dolnozemska cesta 1  
Bratislava, 852 35  
Slovenská republika  
e-mail: peter.sika@euba.sk

### **Abstrakt v anglickom jazyku**

Pension systems and their reforms have become the most discussed issue in recent years in almost all countries which have achieved a certain level of social protection of their population. Every pension system has set some targets and there are also some restrictions which jeopardise the achievement of those targets. This paper points to some selected risks of funded pension system and outline possible solutions. Identification of individual risks is important for creation and timing of regulatory interventions into a complex pension system of the Slovak Republic, so that it provides the level of pension benefits which will guarantee an appropriate standard of living to all people, and at the same time ensure a long-term financial sustainability with accepted level of security.

**Klasifikácia JEL:** G22, I38, J11

**Kľúčové slová:** transformácia dôchodkového systému, starnutie populácie, priebežný a kapitalizačný dôchodkový systém

### **1. Úvod**

Systémy dôchodkového zabezpečenia predstavujú najväčší ekonomický potenciál bez ohľadu na to, či sú financované priebežným alebo kapitalizačným systémom. Financovanie dôchodkového zabezpečenia predstavuje významnú súčasť verejných financií a práve z tohto dôvodu významnou mierou ovplyvňuje jeho udržateľnosť. Dôchodkové systémy zabezpečujú kvalitu života pre významnú časť populácie a aj jej spotrebu, ktorá sa následne prejavuje v hospodárskom vývoji a ďalších súčastiach národného hospodárstva. Z opačného pohľadu sú dôchodkové systémy významnou mierou ovplyvňované najmä demografickým vývojom, mierou zamestnanosti a spoločensko-politickej a ekonomickej situácii v danom štáte.

Zmeny prebiehajúce v jednotlivých štátoch majú svoje špecifické a historické odlišnosti. Zatiaľ čo v krajinách západnej Európy dochádza k zmenám v dôchodkových systémoch pod tlakom najmä demografického vývoja v krajinách východnej Európy dochádza k oveľa radikálnejším reformám, ktoré sú vyvolané nielen tlakom demografického vývoja, ale najmä politickými a ekonomickými zmenami v týchto krajinách. Krajiny západnej Európy pristúpili

---

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

k parametrickým zmenám existujúcich dôchodkových systémov po dlhodobých diskusiách a spoločeno-politickom konsenze, v krajinách východnej Európy došlo k radikálnemu odklonu od pôvodnej filozofie dôchodkového zabezpečenia a vytvoreniu súkromného kapitalizačného piliera.

Cieľom príspevku je vedecky poukázať na nevyhnutnosť neustálych reforiem dôchodkového systému v Slovenskej republike, nakoľko dôchodkový systém sa stáva pod vplyvom sociálno-ekonomických ukazovateľov (starnutie obyvateľstva, nezamestnanosť a pod.) neudržateľný. Analyzujeme vybrané riziká kapitalizačného dôchodkového systému v kontexte ohrozenia budúcej úrovne dôchodkových dávok a životnej úrovne obyvateľstva.

## 2. Transformácia dôchodkového systému

K reforme dôchodkových systémov možno pristúpiť rôznymi spôsobmi, ale všeobecne možno vymedziť štyri základné typy dôchodkových reforiem tak, ako boli alebo sú uskutočňované vo svete (Sociálna poisťovňa, 2007):

- Parametrická reforma, resp. úprava. Ide o najjednoduchší spôsob uskutočnenia reformy existujúceho priebežného systému, ktorá však nerieši podstatu problémov, ide tu skôr o zmiernenie prejavov krízy.
- Zavedenie systému virtuálnych osobných účtov. Ide tu tiež o úpravu existujúceho priebežného systému, ktorého výhodou je zavedenie transparentnosti. Zavedenie virtuálnych osobných účtov (NDC – notional defined contribution) znamená, že každý účastník systému dostane raz za rok výpis z centrálného registra, koľko peňazí do systému doteraz odviedol.
- Trojpilierový alebo viacpilierový systém, keď druhý pilier predstavuje odvody, ktoré neprúdia do priebežného systému, ale na osobné účty poistencov, o ktoré sa starajú súkromné spoločnosti. Peniaze sa podobne ako pri kolektívnom investovaní zhodnocujú na kapitálových trhoch. Tretím pilierom sú dobrovoľné dôchodkové schémy, prevládajú formy zamestnaneckých fondov založených na daňových zvýhodneniach.
- Úplná privatizácia dôchodkového systému. Ide tu o úplné zrušenie štátneho priebežného systému a jeho nahradenie povinným sporením na osobných dôchodkových účtoch. Je doplnené možnosťami dobrovoľných penzijných schém.

Dôchodkový systém v Slovenskej republike prešiel najmä v roku 2004 významnými zmenami. Pozostáva z troch pilierov. Prvý pilier (povinné dôchodkové poistenie) vďaka systémovým a parametrickým zmenám sa zmenil zo zabezpečovacieho systému na poistný systém, vykonávaný Sociálnou poisťovňou na základe zákona o sociálnom poistení s účinnosťou od 1. januára 2004. Druhý kapitalizačný, príspevkovo definovaný dôchodkový pilier (starobné dôchodkové sporenie), vykonávaný dôchodkovými správcovskými spoločnosťami na základe zákona o starobnom dôchodkovom sporení s účinnosťou od 1. januára 2005. Tretí pilier (dobrovoľné doplnkové dôchodkové sporenie) dôchodkového systému je príspevkovo definovaný, financovaný prostredníctvom kapitalizácie a vykonávaný doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami na základe zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení s účinnosťou od 1. januára 2005 (Sika, 2013, s. 57-58)

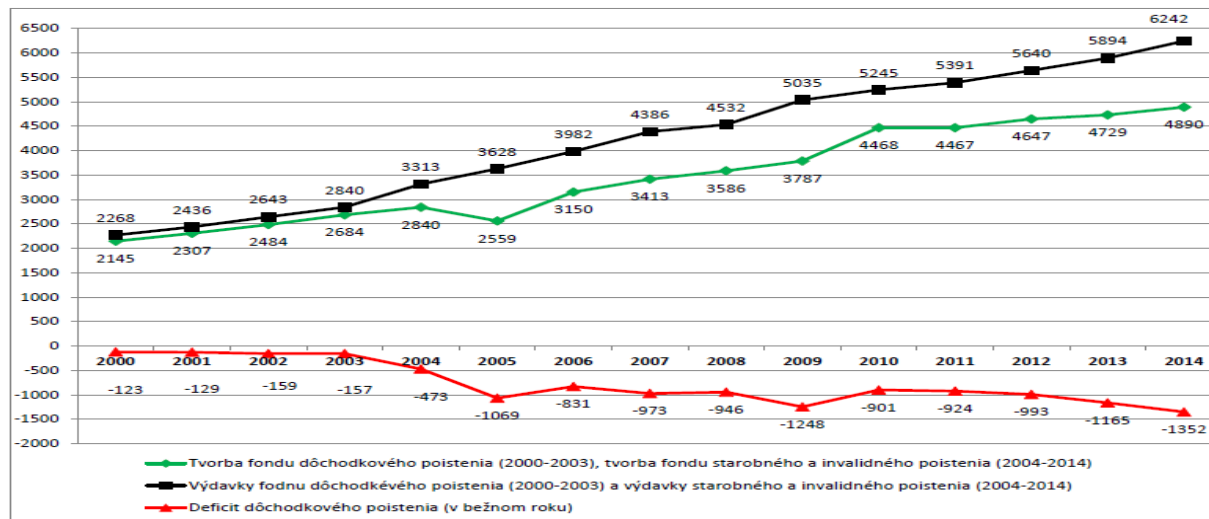
Na Slovensku bolo v rokoch 2004 až 2006 uskutočnených viacero zásadných zmien v dôchodkovom systéme s troma konkrétnymi cieľmi. Prvým cieľom bolo zmeniť predchádzajúci dôchodkový systém, založený takmer výlučne na priebežnom solidárnom systéme, na moderný

trojpilierový systém s jasným vzťahom medzi zaplateným poistným a následným benefitom zo systému. Druhým cieľom bolo zlepšiť dlhodobú fiškálnu udržateľnosť systému, najmä v kontexte očakávaných demografických zmien v najbližších desaťročiach. Tretím cieľom bolo diverzifikovať zdroje príjmov v starobe (priebežný pilier – trh práce; kapitalizačný pilier – kapitálové trhy), čím sa zároveň čiastočne znižuje riziko negatívneho vplyvu na dôchodok z dôvodu nepriaznivého vývoja v jednotlivých pilieroch (MPSVR, 2011, s.4).

Je potrebné však konštatovať, že najmä cieľ ohľadom dlhodobej fiškálnej udržateľnosti systému sa nenaplnil, nakoľko pri nastavovaní parametrov pre druhý dôchodkový pilier ako napr. výška príspevkových sadzieb, počet sporiteľov sa predpoklady nenaplnili a prispeli ešte k väčšiemu prehĺbeniu deficitov dôchodkového systému, ktorým je z krátkodobého hľadiska vystavený.

### Graf 1

Vývoj deficitu dôchodkového poistenia 2000 – 2014 (v mil. Eur)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov Sociálnej poisťovne. Bratislava: SP, 2015.

Slabou stránkou dôchodkovej reformy bolo najmä to, že došlo k tak zásadným zmenám v dôchodkovom systéme bez dosiahnutia celospoločenského, politického a odborného konsenzu. Celá reforma od svojej samotnej prípravy cez schválenie a implementáciu zákonov trvala menej ako 1 rok, čo je vzhľadom na tak zásadne zmeny neúmerne krátka doba. Hektickosť pri príprave významnej reformy spôsobilo to, že musela byť v jej pomerne krátkej životnosti mnohokrát novelizovaná zásadnými parametrickými úpravami.

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



### 3. Starnutie populácie ako demografický proces

Starnutie populácie predstavuje triumf z hľadiska zdravotného, sociálneho a hospodárskeho pokroku. Existujúcim systémom sociálnej pomoci prináša aj výzvy a ovplyvňuje prakticky všetky oblasti spoločnosti. V kontexte dlhšieho života sa význam konvenčných a zákonom stanovených vekových zlomov životných prechodov, ako je odchod do dôchodku sa mení, keďže podiel obyvateľov prežívajúcich ešte dlho po tomto veku narastá (Hetteš, 2011, str. 20).

Staroba je nielen fyziologickou zmenou ľudského organizmu, ale je tiež veľmi výraznou spoločenskou zmenou pre každého jednotlivca. So starobou sa obvykle spája koniec aktívneho spoločenského života a odchod do dôchodku. Človek týmto odchodom do dôchodku stráca jednak svoje spoločenské postavenie, ale, tiež je nezanedbateľnou otázkou strata príjmu, na ktorý bol počas svojej pracovnej aktivity zvyknutý. Starobný dôchodok je považovaný za najvýznamnejšiu dávku dôchodkového poistenia. Je najčastejšie priznávaným a vyplácaným dôchodkom (Matlák et al, 2009, s. 145, 146).

V Európe žijú ľudia dlhšie, čo je pre spoločnosť vítané. V roku 2010 vo veku nad 65 rokov žilo viac ako 87 miliónov ľudí, čo predstavuje približne 17 % z celkovej populácie. Je predpokladom že tento podiel sa bude v budúcnosti zvyšovať. Vzhľadom k tomu že v Európe sa rodí stále menej detí prírastok obyvateľstva v ekonomicky aktívnom veku bude klesať a to je dôvodom prečo musí spoločnosť riešiť dôsledky v rôznych oblastiach a osobitne v dôchodkoch (Hetteš, 2013, str. 47).

Pod starnutie sa podpisuje zvyšovanie strednej dĺžky života (starnutie populácie „zhora“) a súčasná nízka plodnosť (starnutie populácie „zdola“). Prvé príznaky starnutia populácie možno v slovenskej populácii pozorovať od polovice 60-tych rokov. K výraznejšiemu zrýchleniu tohto procesu dochádza práve v súčasnosti, keď silné povojnové ročníky dosahujú dôchodkový vek a na druhej strane sú vo veku najvyššej fekundity (fyziologickej plodnosti) málo početné vekové skupiny narodené v prvej polovici 90-tych rokov (ŠÚ SR, 2013, s. 38).

Podľa Analýzy dlhodobej udržateľnosti dôchodkového systému Slovenskej republiky, ktorú publikovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa do roku 2060 predpokladá nárast dĺžky života u mužov o 10,6 roka a u žien o 8,6 roka. Slovenská spoločnosť bude starnúť najrýchlejšie v EÚ. Zatiaľ čo dnes na 100 Slovákov v aktívnom veku 15-64 rokov pripadá 19 ľudí vo veku 65 rokov a viac, v roku 2060 ich bude takmer 66.

#### Tabuľka 1

Stredná dĺžka života pri narodení a vo veku 15 a 60 rokov v Slovenskej republike v rokoch 1950 – 2013

Rok	0-roční		15-roční		60-roční	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
1950	58,95	62,74	23,59	25,60	16,19	17,63
1960	67,67	72,16	23,98	26,47	16,28	17,93
1970	66,69	72,90	23,07	26,85	15,50	18,38
1980	66,79	74,24	22,35	27,45	15,32	18,96
1990	66,65	75,42	21,64	28,06	15,01	19,61
2000	69,14	77,22	23,04	29,18	15,90	20,42
2010	71,62	78,84	57,26	64,44	17,07	21,62

2012	72,47	79,45	58,12	64,98	17,79	22,12
2013	72,90	79,61	58,50	65,21	17,91	22,36

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky

Stredná dĺžka života pri narodení sa v krajinách EÚ 28 v roku 2012 pohybovala na úrovni približne 80,3 roka. Údaj za ženy bol 83,1 roka, za mužov o 5,6 roka nižší.

Podľa správy Európskej komisie o starnutí populácie sa verejné výdavky citlivé na starnutie populácie (dôchodkové dávky, výsluhové dôchodky, zdravotná starostlivosť, dlhodobá starostlivosť, školstvo, dávky v nezamestnanosti) významne zvýšia do roku 2060, čo významnou mierou zintenzívni saldo verejnej správy.

V roku 2013 predstavovali tieto výdavky 18,1 % HDP a boli piate najnižšie v EÚ. Do roku 2060 sa podľa základného scenára predpokladá ich nárast o 4 % HDP na úroveň 22,1 % HDP. Nárast výdavkov do roku 2060 je piaty najvyšší v EÚ. Podľa rizikového scenára AWG risk by tento nárast mohol byť vôbec najvyšší v celej EÚ, až 9,3 % HDP (IFP, MF, 2015, s. 1).

Výdavky na dôchodkové dávky budú približne do roku 2030 mierne klesať. Pokles je spôsobený najmä naviazaním dôchodkového veku na očakávanú dĺžku života od roku 2017 a následným nižším počtom novo priznaných dôchodkov. Preto slovenský penzijný model predpovedá približne do roku 2030 každý rok menej nových dôchodkov. Po roku 2030 začne počet nových dôchodcov z demografických príčin opäť rásť. Viac dôchodcov a rastúca očakávaná dĺžka života spôsobujú po roku 2030 opäť výrazný rast výdavkov na penzie (IFP, MF, 2015, s. 3-4).

Ešte výraznejšie dokumentuje proces starnutia slovenského obyvateľstva index starnutia (Sauvyho index), ktorý sprehľadňuje podiel počtu osôb v poproduktívnom veku (65+) na sto detí v predproduktívnom veku (0-14 rokov). Index starnutia mal od roku 1945 kolísavo rastúcu tendenciu. Zatiaľ čo v roku 1950 dosahoval hodnotu 23,04, v ďalších rokoch mierne klesal, čo znamená, že v roku 1957 sa dostal na jeho historicky najnižšiu úroveň 21,41. Od tohto roka hodnota rástla s malými výkyvmi poklesu a v roku 2013 dosahoval historicky najvyššiu úroveň 88,34. Výrazné rozdiely však nachádzame, ak index starnutia rodov rozlíšime, čím dôjdeme k záveru, že v mužskej časti populácie stále prevláda detská zložka, zatiaľ čo v ženskej časti populácie je situácia opačná, čo znamená, že na 100 dievčat pripadá 112 žien vo veku 65 rokov a starších. Magická hodnota 100 bola prelomená v roku 2008.

## Tabuľka 2

Index starnutia v Slovenskej republike v rokoch 1950 – 2013

Ukazovateľ	Pohlavie	Rok								
		1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2012	2013
index starnutia*	muži	19,43	17,82	28,10	32,60	32,32	44,46	59,00	63,16	65,68
	ženy	26,70	26,47	39,35	47,18	50,96	75,82	104,07	109,07	112,20
	spolu	23,04	22,05	33,59	39,74	41,44	59,78	81,01	85,51	88,34

\* počet osôb vo veku 65 rokov a viac na 100 detí vo veku 0 - 14 rokov

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky

Podľa nášho názoru negatívne trendy v demografických ukazovateľoch možno zvrátiť, resp. zmierniť prostredníctvom populačnej politiky, adresnej podpory rodiny a migrácie, ale aj

zvyšujúcou úrovňou školstva a samozrejme vyššou zamestnanosťou. Výsledkom týchto politík sa môže zvýšiť miera pôrodnosti a migrácia, čo napomôže odvrátiť hrozivý trend, avšak je nutné si uvedomiť, že tieto zásahy neodstránia negatívne trendy, ale pravdepodobne ich iba zmiernia.

#### 4. Vybrané riziká kapitalizačného dôchodkového systému

##### *Riziko výkyvov na kapitálových trhoch*

Celková výška dôchodkovej dávky je v silnej závislosti so situáciou na kapitálových trhoch a od výkonnosti dôchodkovej správcovskej spoločnosti. Reforma dôchodkového systému preniesla zavedením 2. kapitalizačného piliera zodpovednosť za výšku svojho budúceho dôchodku výhradne na jednotlivca, sporeľa.

Investovanie do fondov druhého piliera funguje na princípe kolektívneho investovania, čo znamená, že finančné prostriedky od sporeľov sa spájajú a manažér fondu ich spoločne investuje. Z toho vyplýva, že sporeľia sa spoločne podieľajú na ziskoch, ale aj stratách. Cieľom investičnej stratégie musí byť reálne zhodnotenie financií pri zachovaní najnižšieho akceptovaného rizika. Z tohto dôvodu sa v priebehu času mení aj investičná stratégia sporeľov. Rizikovejšia investičná stratégia sa uplatňuje u klientov, ktorí sú v produktívnom veku vzdialenejšom od dôchodkového veku. V tomto období je akceptovaný aj dočasný pokles hodnoty investičného portfólia v dôsledku ekonomického cyklu, resp. prepadu akciového trhu. Opačná investičná stratégia sa uplatňuje s narastajúcim vekom, kedy sa dôchodkové úspory presúvajú do menej volatilitných cenných papierov, ktorých investičná stratégia je nastavená na udržanie úrovne hodnoty dôchodkových úspor.

Túto investičnú stratégiu by mali uplatňovať sporeľia, avšak realita je odlišná, nakoľko dlhopisové garantované dôchodkové fondy predstavujú 86,2 % podiel, zatiaľ čo akciové negarantované dôchodkové fondy má 10,1 % sporeľov. Táto obrátená investičná stratégia je spôsobená rozdelením fondov na garantované a negarantované a taktiež nízkou úrovňou investičných stratégií jednotlivých sporeľov. Svoju zodpovednosť majú aj jednotlivé dôchodkové správcovské spoločnosti, ktorých činnosť je vo veľmi malej miere orientovaná na individuálnu prácu s klientom.

#### **Tabuľka 3**

Prehľad výšky spravovaného majetku v dôchodkových fondoch k 31.5.2015

Typ fondu	spolu v mil. eur	% podiel
Dlhopisové g. d.f.	5 619,63	86,2 %
Zmiešané n. d.f.	70,21	1,1 %
Akciové n. d.f.	657,29	10,1 %
Indexové n. d.f.	172,21	2,6 %
Spolu	6 519,34	100 %

Zdroj: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Podľa Credit Suisse Global Investment Returns Yearbook 2015 predstavuje výkonnosť jednotlivých tried finančných aktív za obdobie 115 rokov nasledovné zhodnotenia: akcie 5,2 % p.a., dlhopisy 1,9 % p.a. a pokladničné poukážky 0,9 % p.a. Ide o výkonnosť bez započítania

výkonnosti rozvíjajúcich sa trhov a bez dividend a je v reálnom vyjadrení, čo znamená, že ide o výnosy po odrátaní inflácie.

#### Tabuľka 4

Kumulatívny výnos od založenia dôchodkového fondu v Slovenskej republike

Typ fondu	Kumulatívny výnos od založenia
Dlhopisové g. d.f.	27,63 %
Zmiešané n. d.f.	34,29 %
Akciové n. d.f.	37,01 %
Indexové n. d.f.	60,31 %
Inflácia*	28,23 %

Zdroj: \* www.druhypilier.sme.sk

Zdroj: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Budúci vývoj na finančných trhoch je ťažké predpovedať, nakoľko globálnu ekonomiku pravdepodobne čaká dlhodobo nízky rast, ak nie recesia. Rozsiahle stimuly centrálnych bánk a jednotlivých vlád spôsobili zníženie úrokových sadzieb a prebytok likvidity, čo síce napomohlo odvrátiť kolaps finančného sektora, avšak na druhej strane si musíme uvedomiť, že neboli vyriešené príčiny. Toto môže vyvolať ďalšie finančné bubliny, ktoré ak nastanú a splasnú, tak uvedú ekonomiku do dlhodobej recesie.

#### *Nedostatočná informovanosť a finančná gramotnosť*

V zmysle metodiky OECD finančná gramotnosť je kombinácia porozumenia, vedomostí, schopností, postojov a vzorov správania nevyhnutných na prijímanie správnych finančných rozhodnutí a v konečnom dôsledku aj na dosiahnutie osobnej finančnej pohody.

Reprezentatívny prieskum finančnej gramotnosti Slovákov, ktorý realizovala agentúra Focus potvrdzuje, že úroveň finančných znalostí je rovnakým spoločenským problémom ako v mnohých krajinách sveta. Priemerná úroveň finančnej gramotnosti Slovákov je 62,5 %.

Takmer tri štvrtiny Slovákov, 74 % nevedelo rozlíšiť mieru rizika pri typoch investície, ktoré sú kľúčové pri výbere vhodného investičného produktu či pri zvolení stratégie druhého a tretieho dôchodkového piliera. Rovnako viac ako polovica Slovákov, 54 %, nepozná základné pravidlo investovania, ktoré hovorí, že výška výnosu závisí od výšky rizika. (www.dfg.sk).

Nízka úroveň finančnej gramotnosti je spôsobená najmä absentujúcim komplexným ekonomickým a finančným vzdelávaním, ktorý by mal prebiehať najmä na základných a stredných školách.

Nízku úroveň finančnej gramotnosti potvrdzuje aj fakt, že až 86,2 % sporiteľov v II. pilieri si zvolilo investovanie prostredníctvom garantovaných dlhopisových fondov, napriek tomu, že majú nízky vek. Môžeme jednoznačne konštatovať, že Slováci pociťujú nedostatok informácií o dôchodkovom systéme a uvítali by komplexné informácie, ktoré by poskytoval štát a aj dôchodkové správcovské spoločnosti.

### Riziko záruky štátu

V zmysle § 121 zákona č. 43/2004 Z.z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov štát preberá v plnom rozsahu prostredníctvom Sociálnej poisťovne zodpovednosť za škodu spôsobenú rozhodnutím, postupom alebo iným konaním dôchodkovej správcovskej spoločnosti a dopozitára v prípade konania, ktoré je v rozpore so zákonom o starobnom dôchodkovom sporení a taktiež za následok poškodenia majetku v dôchodkovom fonde. Sociálna poisťovňa prostredníctvom rezervného fondu solidarity po rozhodnutí súdu bez zbytočného odkladu poukáže finančné prostriedky na účet dôchodkového fondu, ktorý si určil sporiteľ v rozsahu náhrady škody.

Z uvedeného vyplýva, že zo zisku z investovaných finančných prostriedkov profitujú sporitelia a dôchodkové správcovske spoločnosti, avšak v prípade strát z investovania a prešľapov dôchodkových správcovských spoločností znáša klient, resp. Sociálna poisťovňa.

Zákon 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v §165 ďalej ukladá povinnosť Sociálnej poisťovni uhradiť príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré nezaplatil zamestnávateľ zo základného fondu garančného poistenia do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, do 60 dní odo dňa splatnosti týchto príspevkov (Sika, 2013, s. 64).

### Tabuľka 5

Kumulatívny stav neuhradených príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (v tis. eur)

Ukazovateľ	2005 - 2012*
Uhradené zo ZFGP	210 114
Príspevky na SDS zaplatené zamestnávateľom po 60 dňoch	160 718
rozdiel	49 396
% návratnosti	76,5 %

\* údaje za rok 2012 sú k 31. 3. 2012

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Zákon o sociálnom poistení dáva Sociálnej poisťovni povinnosť zaplatiť neuhradené príspevky zo základného fondu garančného poistenia, avšak táto skutočnosť prehľbuje deficit Sociálnej poisťovne, keďže až za 9,1 % sporiteľov sa príspevky uhrádzajú z garančného fondu. Sociálna poisťovňa vyvíja maximálne úsilie na získanie neuhradených príspevkov, ale návratnosť za celé obdobie od vzniku starobného dôchodkového sporenia je len 76,5 %. Rozdiel vo finančnom vyjadrení od roku 2005 do 31. 3. 2012 predstavuje takmer 50 mil. eur (Sika, 2013, s. 65).

Dochádza tu k uplatňovaniu neoliberalného princípu „privatizácia zisku, socializácia rizika“.

### Riziko dôchodcovej chudoby

Za nízku mzdu je podľa definície Wirtschafts und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) považuje mzda, ktorá nedosahuje 60 % mediánu mzdy. Každý šiesty zamestnanec v Európskej únii je zle platený, lebo jeho mzda nedosahuje 60 % mediánu mzdy. Slovenskí zamestnanci s nízkou mzdou predstavujú 19 %. Z toho vyplýva, že nízkopříjmové skupiny obyvateľstva si

nebudú schopné nasporiť dostatočné množstvo prostriedkov na svoj budúci dôchodok a vynára sa riziko dôchodcovskej chudoby.

Kapitalizačný pilier je plne zásluhový, avšak v prvom pilieri sa uplatňuje tak zásluhovosť ako aj solidarita. Zavedenie minimálneho dôchodku, zvyšujúca sa solidarita v dôchodkovom systéme prináša u niektorých skupín obyvateľstva pasivitu, čo bude mať následne vplyv na výšku starobného dôchodku a objem verejných výdavkov. Už dnes sa otvorene diskutuje o automatických stabilizátoroch, ktoré by zmiernili tlak na verejné výdavky. Súčasný vývoj aktuálnej dôchodkovej hodnoty nereaguje na predlžujúce obdobie poberania starobného dôchodku, čo spôsobuje nárast výdavkov na starobné dôchodky. Zabudovanie automatického stabilizátora do aktuálnej dôchodkovej hodnoty by spôsobilo zníženie sumy explicitných dôchodkových deficitov, avšak negatívne by postihlo úroveň starobného dôchodku a zvyšovanie rizika dôchodcovskej chudoby.

Odvrátiť riziko dôchodcovskej chudoby sa snaží aj Slovenská republika prostredníctvom prijatia tzv. minimálneho dôchodku. Novela zákona o sociálnom poistení nezavádza dávku minimálny dôchodok. Zavádza sa dočasné zvýšenie starobného, predčasného a invalidného dôchodku na zákonom stanovenú úroveň.

Účelom minimálneho dôchodku je zabezpečiť poistencovi v dôchodkovom veku, ktorý počas väčšiny svojho pracovného života vykonával zárobkovú činnosť, dôchodkový príjem na takej úrovni, aby nebol ako jednotlivec odkázaný na pomoc v hmotnej núdzi. Za tým účelom sa starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok vyplácaný po dovŕšení dôchodkového veku zvýši poistencovi, ktorý získal aspoň 30 kvalifikovaných rokov dôchodkového poistenia, tak, aby jeho celkový dôchodkový príjem bol minimálne na úrovni 136 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu (MPSVaR SR, 2015).

Zavedenie minimálneho dôchodku sa prejaví aj v systéme pomoci v hmotnej núdzi, kde dôjde k zníženiu výdavkov na pomoc v hmotnej núdzi. Úspora sa prejaví v roku 2015 u 3 200 dotknutých osôb v systéme pomoci v hmotnej núdzi, ktorých táto zmena ovplyvní. Zmena v počte dotknutých osôb sa prejaví aj v nasledujúcich rokoch.

Je potrebné však upozorniť aj na možné negatíva zavedenia minimálneho dôchodku, čo by mohlo vyvolať averziu voči plateniu odvodov do poistného systému. Je to spôsobené tým, že tzv. minimálny dôchodok bude závisieť od doby dôchodkového poistenia a nie od výšky skutočne zaplatených odvodov.

### *Feminizácia dôchodcovskej chudoby*

Rizikom dôchodcovskej chudoby sú v oveľa väčšej miere ohrozené ženy. Dôvodom je zásluhovosť prejavujúca sa v prvom ako aj v druhom dôchodkovom pilieri. Podľa štatistík Štatistického úradu Slovenskej republiky ženy na Slovensku zarábajú v priemere o 22 % menej ako muži. Z toho dôvodu budú aj ich dôchodky pri rovnakom percentuálnom odvode zo svojho príjmu nižšie. Dôvodom je najmä materstvo a výchova detí. Za rodiča na rodičovskej dovolenke štát platí dôchodkové poistenie, avšak zo zákonom stanoveného vymeriavacieho základu, čo je vo väčšine prípadov z nižšej úrovne ako bol ich predchádzajúci vymeriavací základ. Ďalším vysvetlením je čas strávený v práci, práca na skrátený pracovný úväzok a koncentrácia žien v slabšie platených odvetviach. Podľa Štatistického úradu SR muži na Slovensku v priemere pracujú dlhšie o 3,7 hodiny mesačne. Rozdielna očakávaná dĺžka života u mužov a žien spôsobuje, že ženy budú poberať dôchodky o približne 5 rokov dlhšie, čo znamená, že zásluhovosť v kapitalizačnom pilieri je nežiaduca pre ženy, matky.

V niektorých krajinách Európy sa uplatňuje tzv. zásada delenia. Spočíva v rozdelení sumy naakumulovanej na účtoch oboch partnerov na dve rovnaké polovice. Pri delení sa spočíta výška nasporených prostriedkov na účtoch oboch manželov počnúc dňom uzavretia manželstva do jeho rozvodu a vydelí sa dvoma, teda postupuje sa ako pri sporení na spoločný, tzv. rodinný účet (Sociálna poisťovňa, 2007).

Podľa platnej právnej úpravy v tretej hlave zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov, ak zomrel sporiteľ vyplatí sa aktuálna hodnota osobného dôchodkového účtu zomretého dedičom alebo osobe, ktorú zomretý určil ako poberateľa majetku v zmluve o starobnom dôchodkovom sporení uzavretej s dôchodkovou správcovskou spoločnosťou. V podmienkach slovenskej legislatívy by sa dala čiastočne riešiť situácia nízkych dôchodkov žien nasledovne. Navrhujeme úpravu tohto ustanovenia tak, aby finančné prostriedky na osobnom dôchodkovom účte vedenom v dôchodkových správcovských spoločnostiach neboli vyplatené v hotovosti dedičom, resp. osobe určenej, ale aby boli pripísané vo výške zodpovedajúcej dedičskému podielu na ich osobné dôchodkové účty v dôchodkových správcovských spoločnostiach, s ktorou má dedič uzatvorenú zmluvu o starobnom dôchodkovom sporení. V prípade, že dedič, resp. osoba určená nie sú účastníkmi starobného dôchodkového sporenia, tieto finančné prostriedky sa prevedú do Sociálnej poisťovne a zohľadnia sa pri určení jeho dôchodkovej dávky. Týmto opatrením sa naplní základná podstata dôchodkového systému, čo je zvýšenie miery náhrady. V prípade, ak je dedič mladší ako 18 rokov, navrhujeme zachovať súčasný stav, že dedičský podiel sa v hotovosti vyplatí zákonnému zástupcovi.

## 5. Závery

V priebehu nasledujúcich desaťročiach začnú čoraz intenzívnejšie vplývať demografické zmeny na udržateľnosť verejných výdavkov. V dôsledku zvýšenia očakávanej dĺžky života, relatívneho nárastu počtu dôchodcov voči populácii v produktívnom veku a nižšieho počtu narodených detí budú ovplyvnené najmä oblasti ako dôchodky, zdravotníctvo, dlhodobá starostlivosť a školstvo.

Starnutie populácie spoločnosti, ktoré sa v zornom uhle pohľadu ekonómov považuje za hrozbu, ktorá bude mať ďalekosiahle a nezvratné účinky, možno v skutočnosti vnímať ako pokrok v mnohých vedných disciplínach. Nemožno abstrahovať od dopadu starnutia spoločnosti na dôchodkový systém, avšak nemožno tento dopad považovať za tragický a nezvratný. Jednotlivé štáty musia sústrediť svoju pozornosť a prispôbovať svoje systémy a politiky, a to nielen dôchodkové systémy, novým očakávaným, ale aj neočakávaným udalostiam, ktoré v značnej miere môžu ovplyvniť životnú situáciu jednotlivých vrstiev spoločnosti.

Rýchlo sa meniacim sociálno-ekonomickým ukazovateľom sa musel prispôbiť aj dôchodkový systém, ktorý rozložením priebežného dôchodkového systému na priebežný a kapitalizačný dôchodkový systém, doplnený o doplnkový dôchodkový systém rozkladá riziko dôchodkového systému v kontexte jeho udržateľnosti a primeranej miery náhrady.

Je potrebné si však uvedomiť, že nový dôchodkový systém založený na kapitalizačnom princípe prináša mnohé riziká, ktoré môžu významnou mierou ohroziť výšku budúcich dôchodkových dávok. Dokonalý dôchodkový systém neexistuje nikde vo svete, každý má svoje klady, ale i zápory. Žiadny dôchodkový systém nemôže priniesť budúcim dôchodcom významne vysoké dôchodky, ale iba také koľko finančných prostriedkov doň vložil. Ak by bol kapitalizačný

dôchodkový systém schopný priniesť občanom vysoké dôchodky, tak cenou za túto schopnosť je extrémne riziko. To by bol hazard občana so svojou budúcou životnou úrovňou. Dlhodobá výkonnosť dôchodkových systémov bude stále závisieť od ekonomického rozvoja krajiny, stability, rastu zamestnanosti a produktivity práce.

### **Použitá literatúra**

Credit Suisse. (2015). *Credit Suisse Global Investment Returns Yearbook 2015*. Credit Suisse 02/2015, ISBN: 978-3-9524302-2-4. <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/?fileID=AE924F44-E396-A4E5-11E63B09CFE37CCB>, [citované 7.6.2015].

HETTEŠ, M. (2011). *Starnutie spoločnosti*. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2011. 192 s. ISBN 978-80-8132-031-6.

HETTEŠ, M. (2013). *Zamestnanosť a sociálna práca*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2013. 130 s. ISBN 978-80-8132-089-7.

MATLÁK, J. et al. (2009). *Práva sociálneho zabezpečenia*. Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. 383 s. ISBN 978-80-7380-212-7.

Ministerstvo financií. (2015). *Rýchlo starnúce Slovensko*. Inštitút finančnej politiky. Ministerstvo financií SR. Komentár 2015/12. <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=10181>, [citované 5.6.2015].

MPSVaR SR: *Analýza dlhodobej udržateľnosti dôchodkového systému*. Bratislava 2011.

MPSVaR SR: *Predkladacia správa k zákonu, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony*. Bratislava 2015.

SIKA, P. (2013). *Nový rozmer dôchodkovej politiky a reformy v Slovenskej republike*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. 123 s. ISBN 978-80-225-3702-5.

SIKA, P. (2013). *Zmeny v dôchodkovom systéme Slovenskej republiky*. In. Sociálno-ekonomický obzor, 3/2013. ISSN 1339-2387. Dostupné na: [http://nhf.euba.sk/docs/seo/1\\_vydanie\\_marec\\_2013.pdf](http://nhf.euba.sk/docs/seo/1_vydanie_marec_2013.pdf)

Sociálna poisťovňa. (2007). *Kapitalizačné dôchodkové systémy v Európe, ich klady a nedostatky*, [http://www.socpoist.sk/aktuality-kapitalizacne-dochodkove-systemy-v-europe--ich-klady-a-nedostatky/?set\\_subframe=blind](http://www.socpoist.sk/aktuality-kapitalizacne-dochodkove-systemy-v-europe--ich-klady-a-nedostatky/?set_subframe=blind), [citované 5.6.2015].

Štatistický úrad Slovenskej republiky (2012). *Vývoj obyvateľstva v Slovenskej republike a krajoch v roku 2012*. Bratislava : Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2013. ISBN 978-80-8121-235-2.

[www.dfg.sk](http://www.dfg.sk)

Zákon NR SR č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon NR SR č. 43/2004 Z.z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov



# Atypické smluvní ujednání v období ekonomické krize

## Atypical employment contracts during crisis<sup>1</sup>

**Doc. Šimek Milan, RNDr., Ph.D.**

VŠB-TU Ostrava

Faculty of Economic, Department of National Economy

Sokolská třída 33

Ostrava 701 21

Czech Republic

milan.simek@vsb.cz

**Ing. Janíčková Lenka, Ph.D.**

VŠB-TU Ostrava

Faculty of Economic Department of Economics

Sokolská třída 33

Ostrava 701 21

Czech Republic

lenka.janickova@vsb.cz

### Abstrakt

The paper handles the question of the atypical employment contracts during the economic crisis mainly in the period 2007-2013. The aim is twofold: (i) to analyse the evolution of atypical contracts, mainly part-time and fixed term contracts; (ii) to analyse the relation between part-time and full-time works and between fixed term contracts and other contracts. To fulfil the aim the comparative analysis and correlation analysis are applied.

The obtained results show that part-time contracts were affected during the observed period. The number of part-time workers increased by 11% and this increase influenced mainly men as women part-time decreased slightly. On the other hand the temporary contracts were affected only slightly as their share and distribution during observed categories has changed only negligibly. From the obtained results it is obvious that employers prefer to exploit part-time contracts in the time of the economic problems.

**JEL classification:** E24, J22, J23

**KEYWORDS:** part time, full time, fixed-term contract, economic crisis

### 1. Introduction

The impact of the global financial and economic crisis on the labour markets was deep but also varied from country to country. For example in the USA the unemployment rate nearly doubled

---

<sup>1</sup> This paper has been funded by a grant from Students Grant Project EkF, VŠB-TU Ostrava within the project SP2014/113 “Alternative measures of active labour market policy and their application on the chosen groups of unemployment within Moravian-Silesian Region.”

This paper was supported by the European Social Fund within the project CZ.1.07/2.3.00/20.0296.

(Daly et al., 2013). In the case of European Union, the employment targets set in the Lisbon Strategy in 2000 for 2010 as overall EU employment rate of 70%, employment rate for women 60% and for older workers 50% were nearly reached in 2008 as employment rate reached its peak in this year as overall EU employment rate was 65.9% (European Commission, 2006) but in 2010 decreased to 63.7%. The considerable share of employment growth was due to the increasing proportion of part-time and temporary employment. However, temporary employment fell during the crisis, as temporary agency workers and fixed-term contracts, being the first to lose their jobs (Leschke, Watt, 2010).

Part-time work and fixed terms contracts can be used as a tool against increasing unemployment, with the current focus placed on youth unemployment. In member states facing high levels of youth unemployment, part-time work is being promoted as a way of facilitating access to the labour market.

The aim of the paper is twofold: (i) to analyse the evolution of atypical contracts, mainly part-time and fixed term contracts; (ii) to analyse the relation between part- and full-time works and between fixed term contracts and other contracts. The analysis involves data for European Union member countries within the period of economic crisis (2007-2013).

The remainder of the paper is organised as follows. Section 1 presents literature review and focuses mainly on the two atypical contracts (part-time and fixed term). Section 2 describes the evolution of the part-time jobs during the period 2007–2013; similarly the Section 3 orients on the fixed-term contracts. The description analysis involves mainly the characteristics such as age and gender structure, education level and occupation of part-timers and main reasons for performing work under atypical work contracts. Section 4 presents empirical results of a relation between (i) a part-time work and an employment and (ii) a fixed terms and other contracts; and Section 5 concludes.

## **2. Literature review**

Caldarini et.al. (2014) describe two main typologies of atypical contract. Those are represented by (i) fixed-term contracts which represent whether based on time or on project completion; and (ii) part-time contracts where hours contracted to work are less than the standard full-time work. These two types are subject to specific legal regulation guaranteeing an element of employment protection to workers. The second typology draws on Broughton's definition of „very atypical contracts“ and consists of six main categories. The first typology was used in that paper.

### ***2.1 Part time contracts***

Before considering the effects of a part-time work, it is important to distinguish between whether it is voluntary or involuntary. The former is at the request of the employee, and the latter is at the request of the employer. These also reflect two perspectives on flexibility (i) a 'flexible' organisation is the one that uses and promotes part-time and other atypical forms of work to meet workers' needs; (ii) another view is that an organisation can increase its competitiveness by using flexible work forms. While the two forms of a part-time work have different consequences on both individuals and companies, they coexist in the European Employment Strategy.

Some research studies seem to imply that some women prefer part-time work so they can meet other commitments, although their preferences might change as they get older. Other

researchers stress out that there is a group of individuals for whom this kind of work is not in fact voluntary, but simply the only option when facing certain family responsibilities. Those groups mainly involve parents – especially mothers – with a small children who are forced to choose a part-time work because, for example, there is a lack of affordable, good-quality childcare (Sandor, 2011).

Bodnar (2014) describes main microeconomic and macroeconomic factors underlying part-time employment.

A literature review provided by Sandor (2011) confirms that part-time has positive and negative consequences that are different for employers, employees and the economy as a whole.

On the positive side:

- part-time has a positive effect on the employment rate as it is understood to increase female participation in the labour force;
- employers can adjust their resources to cyclical conditions over the course of a time period using part-time;
- for employees it may be a solution for better work–life balance, enabling parents to spend more time with their children while remaining in employment.
- On the negative side:
- part-time may increase overall labour costs for businesses due to the presence of fixed costs;
- employees working part-time on average have lower earnings and fewer possibilities for progressing in their career;
- some results suggest that the quality of part-time jobs is on average lower, although job satisfaction of part-time workers is on the whole similar to that of full-time workers.

Looking at the proportion and profile of people working part-time across Europe, the following was found:

- The part-time rate has increased in the last two decades for both men and women at a similar rate.
- At the same time, the part-time rate for women (32%) is four times the part-time rate for men (8%).
- While male part-time is most common in the youngest and the oldest age groups, the female part-time rate increases with age, reflecting gender inequalities in transitions from part time to full time.
- There are large differences in both the proportion of part-timers and the organisation of part-time work across European countries.

The differences in the part-time rate can be explained by various socioeconomic factors. The reasons behind a low part-time rate could reflect very different economic phenomena, for example:

- lack of demand or even opposition against involuntary part-time by workers;

- lack of regulation;
- shortage of good quality part-time jobs;
- undeclared part-time work.

On the other hand, a higher proportion of female part-time workers may highlight barriers to, for example, access to affordable childcare. The differences in working hours cultures may also affect people's willingness to work part-time.

Part-time workers' working conditions were found to be different from that of full time workers. The main differences were as follows:

- Those working shorter hours are less likely to perform complex tasks;
- Part-time workers are less optimistic about their prospects for promotion;
- Part-time workers are less likely to receive training and to learn new things at work;
- Full-time workers are more likely to find their job intellectually demanding than part-time workers.

The following part-time patterns across European establishments:

- Across European companies, part-time is most common in education, health and social work, all of which are female-dominated sectors.
- Generally, a higher proportion of female workers result in a higher incidence of part-time in many companies.
- Part-time is most often carried out through some fixed hours every day. However, other forms of part time are becoming more common, increasing the range of possibilities for employers and employees.

In some companies part-time work has become more common among those working in professional or management positions that need high qualifications. However, across the whole workforce this is still a rare phenomenon: three quarters of companies have no part-time workers in these positions.

## ***2.2 Fixed-term contracts***

Eihorst (2014) quoted that the empirical literature reviewed suggests that the effect of an introduction of fixed-term contracts on unemployment is ambiguous. There is some evidence that fixed-term jobs can be a better alternative to unemployment, so that at least the first hurdle—from unemployment to paid work—can be overcome. However, a liberalization of fixed-term contracts in countries where the level of dismissal protection and other labour market regulations remains unchanged runs a high risk of creating a dual labour market. In such a regime, many fixed-term workers, in particular the young, are trapped in a secondary segment of flexible jobs. They do not have a substantial probability of moving beyond the second barrier, i.e., from a temporary to a permanent job.

Fixed-term employment may constitute an effective stepping stone for some categories of workers and jobs. This is mainly the case if they are used as a screening device for labour market entrants and allow for the accumulation of skills and work experience. In many cases, however, a deep segmentation of labour markets has emerged, as employers remain very reluctant to convert fixed-term jobs into permanent jobs. Overcoming an ingrained dualized labour market would

work best if the regulatory gap between flexible temporary jobs and better protected permanent contracts is reduced or closed. That implies a convergence in the legal regulation of both forms of employment. However, national circumstances have to be taken into account. One concept that has received widespread attention in research and policy advice is the “single contract.” Its distinction is that it replaces the old divide between fixed-term and open-ended contracts with a model that grants employment stability with increasing job tenure. Hence, the single contract provides a formally open-ended contract from the very first day of employment, but dismissal protection only grows over time. In such a system, dismissal protection implies a clear rule regarding severance pay while procedural requirements for lawful dismissal are simplified. Finally, combining fixed-term contracts with training by way of formal apprenticeships or other forms of systematic firm-related training would smooth the transition to permanent contracts.

Broughton et al. (2010) defines short fix-term contracts as fixed-term contracts of less than six months. In some countries the latter is a widespread phenomenon. For example, in Spain, about one third of the workforce is estimated to be working on fixed-term and temporary employment contracts. By contrast, fixed-term contracts are relatively rare in other countries – such as Estonia, where only an estimated 3% of employment is on a fixed-term basis. Similarly, in Bulgaria, over 95% of employment is estimated to be on an open-ended contract basis. Fixed-term contracts are also relatively rare in Latvia and Lithuania, where open-ended employment accounts for the majority of employment in these countries.

Nevertheless, links between the spread of fixed-term contracts in general in a country and the number of ‘very short’ fixed-term contracts are not that straightforward. These links are not easy to highlight, mostly due to the lack of specific data.

Specific and contrasting situations exist. In Spain, a country where fixed-term contracts in general are frequently used, more than 9.1 million fixed-term contracts are less than six months in duration, while 2.4 million are between one and three months’ long. In Hungary, only 5.9% of all employees work on fixed-term contracts – of these, however, a significant proportion are very short fixed-term contracts, with 62.2% being less than six months in duration and 42.3% lasting fewer than three months. In Luxembourg, 94% of employment contracts are open ended; therefore, temporary work is quantitatively limited. Nevertheless, of Luxembourg’s fixed-term contracts, a third are less than six months in duration and 17% are less than three months. On the other hand, in the Netherlands, while fixed-term contracts are widespread, only 2.3% of them are of less than six months in duration. In France, almost half (49.4%) of fixed-term contracts are less than six months’ long, while a third (30.3%) last less than three months.

Da Silva and Turini (2015) analyse wage differences between permanent and fixed-term contracts across EU countries using data from the European Structure of Earnings Survey. They find that after controlling for individual and job characteristics, workers on permanent contracts earn on average about 15% more than workers on fixed-term contracts with similar observable characteristics. The permanent contract wage premium is higher for men, workers at middle age and with middle education, and performing non-elementary occupations. They also find that permanent workers enjoy a higher education and age wage premium. We explore cross-country differences in the wage premium for permanent workers and correlate them with indicators of labour market institutions. Results indicate that a high wage premium for workers with permanent contracts is associated with high levels of employment protection for workers on permanent contracts, a high share of temporary employment in the economy, lengthy periods of unemployment benefit entitlement, and low minimum wages.

### 3. Part time contracts in EU

After the economic crisis hit European Union the reaction and changes on the labour market were noticed soon as well. This part of paper focuses on the part-time work as a one of the atypical contracts, detailed information about part-time contracts within the given period provide e.g. Šimek, Janíčková (2015). The share of the individuals who decided to accept part-time work slightly increased during the period 2007-2013 from 18% to 20.2%, and is represented by about 43.700 workers (Eurostat, 2015a). This tendency has not change the differences between individual countries. The absolute majority of people employed for part-time is still in Netherland, on the other side of spectrum is Bulgaria and Slovakia with 5% share. The increase is mainly supported by men part-time (increase by 9.6%) as the women part-time decreased (by 6.3%).

From the perspective of age groups the majority of the part-time workers are between 25-49 (54%) and the share of women is slightly higher. The higher ratio is noticed in the southern countries (Italy, Spain, and Greece) which is probably the result of the lack of full-time positions. The interesting trend appeared in this group and mainly in the case of women as the number of part-time workers decreased during the economic crisis as those workers probably were either employed for full time job or dismissed. The age group 50-74 is represented by 33% of all part-time workers and their share slightly increased. The trend of this group is quite ambiguous as in some countries was noticed decrease as well.

The majority (48%) of workers achieved upper secondary and post-secondary education. Around one quarter of part-time workers reached on lower secondary education. The only educational group with increasing tendency is tertiary education. The differences between individual countries are mainly caused by different educational systems, different character of economics which offers different working positions for the individuals and legislative framework of the labour market.

The majority of the workers hold their position in the sector of services and sales, this job involves around 25% of all part time workers and their share is increasing (Eurostat 2015b). The second most common position are elementary occupation, these working positions are quite stable in the time (18%). The professionals and technicians and associate professionals follow with the share about 15%. This distribution between individual professions is mainly reflected according the gender criterion as well.

The most common reason why do the individuals accept part-time position is because of the impossibility to be employed for full-time (Eurostat, 2015c). The share of employees who quoted this reason increased from 20% till 30% during the economic crisis. The highest increase is noticed in the case of countries which were deeply affected by the crisis – Ireland, Greece, Spain, Italy or Bulgaria. It is also important to notice that the increase of involuntary part-time was quite equally spread through all age groups. It should be mentioned as well that to the contrary to the prevailing trend the share of involuntary part-time workers decreased in Belgium, Germany, Malta and Austria. The second most common reason is the childcare or care of handicapped people (about 20%). This share is conditioned by the level of development of the country and the willingness of inhabitants to pay for extra provided services.

#### **4.Fixed-term contracts in EU**

The number of fixed term workers in the EU remain quite stable during the whole observed period in absolute term but in the case of their share on all employed workers there is no clear tendency in the individual countries as their share does not evolve evenly (on the one side decrease by 27% in Spain, on the other side increase by 66% in Estonia). The position of both genders is very similar as the men are represented by 50.9% in 2007 and decreased by only 2%. The only noticeable exception is Cyprus with the share of men fixed-term is 28% (Eurostat, 2015d).

The age group 15-24 is represented by 30% of all fixed term working positions and reported decrease by 11%. The age group 25-49 is stable for the whole period. The significant increase of fixed-time positions is reported in the group 50-74. Their relative share was 11% in 2007 and increased by 26% till 2013 as the absolute number of fixed-term workers increased by 700 thousand individuals. This increase is evinced in all countries and varies from 2% to 77% (Luxembourg) with the exception of the Czech Republic (-35%). This situation probably presents the willingness of workers, employers and state to accept early retirement schemes.

The highest share have fixed-term workers with upper secondary and post-secondary education (44% in 2007) and their number is quite stable although there are huge differences between individual countries as in Poland are represented by 68% and on the other side in Spain by 24%. They are followed by workers with lower than secondary education (33%) and tertiary education have around 22% in 2007.

Considering the length of the fixed-term contracts the share of individual categories of them are stable in the time (Eurostat, 2015e). Around 5% of employees have contract for less than 1 month, the exception is Sweden and Belgium with more than 20% of them. The contract for 1-3 month have about 15% employees with the outliers Germany (3.7%) and Lithuania (41%). Similar share has contract for 4-6 month but this group is represented by higher inner homogeneity. The most common is the group with contracts for 7-12 months with the share 24%, the importance of this group is increasing slightly in the most of the countries.

The most common profession where the fixed-terms are applied are professionals with the share 15.8% in 2013 and the ratio of fixed-terms there was slightly increasing during the whole period (Eurostat, 2015f). The share of this profession is very similar between individual countries, the exception are Slovakia (3%) and Luxembourg (38%). Those differences are in accordance with the structure and orientation of the economy. The professionals are followed by technicians and associate professionals (12%) and clerical support workers (10%). Other observed professions does not use fixed-term contract in the significant amount as they share is about 1%.

With the perspective of reasons why the employees accepted fixed-term contract, the results for the EU member countries are following. Only 12% of employees were not interested in another category of contract. Quite stable share is represented by employees in probation period (8.7%) and in education or training (17%). In the case of younger workers (15-24) there are 40% of them in the education or training. Unfortunately the majority of employees accepted fixed-term contract as they were not able to find suitable permanent job. This reason is even more important for the age group 25-49 (around 70%), same share is between the age group 50-74. In the southern countries (Cyprus, Greece, Spain) this category is represented by more than 90% of

employees. The results for the genders are very similar and have not reported significant differences.

## 5. Part-time work and fixed terms in a context of labour

In the last part of the paper the relation between part-time work/fixed terms and other characteristics of the labour market is analysed. The main focus is on the relation between part-time and full-time work and part-time and unemployment as well; the same analysis is carried out for the relation between fixed-terms contracts and other contracts. All data are obtained from the Eurostat database. As the information about part- and full-time work are provided only in absolute terms (thousands of working positions) both variables are expressed as a share number of total workers. The evaluation is performed both for (i) total number of part-time works, for (ii) men and (iii) women part-time works as well. For this analysis the correlation statistics is used, all statistics are evaluated on 10% significance level.

Table 1 represent the result of correlation analysis between part-time work and unemployment rate. The countries represented in the table are those where the tested relation was statistically significant at least on 10% significance level. The correlation coefficient varied slightly between 0.7-0.9.

**Table 1**

Correlation between part-time work and unemployment rate (2007-2013)

<i>total</i>		<i>men</i>		<i>women</i>	
<i>positive</i>	<i>negative</i>	<i>positive</i>	<i>negative</i>	<i>positive</i>	<i>negative</i>
EU 28, Czech Republic, Denmark, Estonia, Ireland, Greece, France, Italy, Cyprus, Latvia, Luxembourg, Hungary, Netherlands, Portugal, Slovakia, UK	Germany	EU28, Czech Republic, Estonia, Ireland, Greece, France, Italy, Cyprus, Latvia, Hungary, Netherlands, Portugal, Slovakia, Sweden, UK	Germany	EU28, Czech Republic, Estonia, Ireland, Greece, Italy, Cyprus, Latvia, Hungary, Netherlands, Slovakia, UK	Germany

Source: Eurostat (2015a,h), own calculation.

It is obvious that in more than half of EU member countries and in EU as a whole exist positive statistically significant relation between part-time work and unemployment rate. This relation is confirmed as a statistically significant for the subgroups of men as well. The results express that during the economic crisis the individuals are more willing to apply for and accept



for part-time work as the number of free full-time position decreases. Those individuals prefer to perform part-time work although they would prioritize full-time as they are willing to avoid dropping of their income. The only exception is statistically significant negative correlation between part-time work and unemployment in Germany. This is probably the result of quite powerful trade unions in Germany which do not allow the employers to switch working position from full- to part-time work and significantly support full-time employment. The second reason is the cooperative approach to the collective bargaining with the main aim to find out compromises between social partners. The employers can also use reduced working hour scheme during the crisis. Under this scheme they can reduce the working hours up to zero and the employee has the right to receive contribution which is given by the law of social insurance. The great contribution of this scheme is mainly during the crisis period when the companies need to reduce working positions.

As it was mentioned above Table 2 presents correlation between part- and full-time works for 2007-2013 period. The correlation coefficient fluctuated between 0.7-0.9. This relation is statistically significant for the majority of EU member countries and EU as a whole as well and mostly for the subgroup of men. Based on the results it can be concluded that in the majority of EU member countries the companies welcome the option to change full-time job for part-time contracts as a way how to reduce their costs in the time of economic crisis.

**Table 2**  
Correlation between part- and full-time works (2007-2013)

<i>total</i>	<i>men</i>	<i>women</i>
<i>negative</i>	<i>negative</i>	<i>negative</i>
EU28, Belgium, Czech Republic, Denmark, Germany, Estonia, Ireland, Greece, Spain, France, Croatia, Italy, Cyprus, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Hungary, Malta, Netherland, Austria, Poland, Portugal, Slovenia, Slovakia, Finland, UK	EU28 Belgium Czech Republic, Denmark, Germany, Estonia, Ireland, Greece , Spain, France, Italy, Cyprus, Latvia, Luxembourg, Hungary, Malta, Netherland, Austria, Poland, Portugal, Slovenia, Slovakia, Finland, UK	Czech Republic, Denmark, Croatia, Italy, Hungary, Malta, Netherland, Austria, Slovenia

Source: Eurostat (2015a,g), own calculation.

The similar analysis is conducted for the temporary contracts. At first the relation between temporary contracts and unemployment rate is evaluated; the workers having temporary contract are expressed as a share to the employed population. In accordance with the previous presentation of the results only the results which are statistically significant on 10% significance level are presented. The correlation coefficient varies from 0.7 to 0.9, the only exception is Finland in the case of woman where the coefficient reached the level of 0.3. The results show that in the case of 1/3 of EU member countries there is significant relation between temporary contracts and

unemployment rate which says that in the case the unemployment rate increases the share of temporary contracts among the workers increase as well. Nevertheless this relation is reverse in the case of a few countries where the increase in unemployment is connected with the decrease of share of temporary contracts. The reason for the negative relation between temporary contracts and unemployment rate can be probably found in the legislative setting of labour market. The collective agreements can state that in the case of economic problems the working retired people, individuals on fixed terms contracts are laid off and the others follow.

**Table 3**

Correlation between temporary contracts and unemployment rate (2007-2013)

<i>total</i>		<i>men</i>		<i>women</i>	
<i>positive</i>	<i>negative</i>	<i>positive</i>	<i>negative</i>	<i>positive</i>	<i>negative</i>
Czech Republic, Ireland, Cyprus, Hungary, Malta, Netherlands, Austria, Slovakia, UK	Germany, Spain, Sweden	Czech Republic, Ireland, Italy, Hungary, Malta, Netherland, UK	Germany, Spain	Czech Republic, Estonia, Ireland, Cyprus, Hungary, Malta, Poland, Slovakia, Sweden	EU28, Greece, Spain, Finland

Source: Eurostat (2015d,g), own calculation.

In the case of temporary contracts and other contracts there is very strong (over 0.9) statistically significant negative relation in the case of all EU member countries. As those results are unvarying the summarizing table is not presented.

## 6. Conclusion

The economic crisis had a devastating effect on labour markets and in its consequences influenced livelihoods of ordinary working people. A heavy price has been paid in terms of lost jobs, reduced hours and associated income losses.

The aim of the paper was to analyse part-time work and temporary contracts and their major trends in EU during the period 2007-2013. The results show that the strategy of the most EU member countries during the economic crisis was to keep individuals at work as long as possible and one of the ways how to do it was during part-time work. The number of part-time workers increased by 11% and this increase influenced mainly men as women part-time decreased slightly. On the other hand the temporary contracts were affected only slightly as their share and distribution during observed categories has changed only negligibly. From the obtained results it

is obvious that employers prefer to exploit part-time contracts in the time of the economic problems.

The economic crisis has led to the considerable economic drop in some of EU member countries. This situation has forced them to reform their labour market conditions. The characteristic features of employment has changed there but the depth of the reforms was not unanimous. The trends of atypical employment contracts varies and depends on how these forms of employment were important before the economic crisis hit the countries.

## Literature

BROUGHTON, A., BILLETA, I., KULLANDER, M. (2010). *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*. Institute for Employment Studies and Eurofound, 2010, <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> [quoted. 2015-04-07].

CALDARINI, C. et al. (2014). *The "place" of atypical work: in the European social security coordination: A transnational comparative analysis*. In: Centre for the study of European Labour Law "Massimo D'Antona", 2014, [http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-Collective%20Volumes/20140328-092326\\_caldarini-giubboni\\_mckay\\_collvol22014enpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-Collective%20Volumes/20140328-092326_caldarini-giubboni_mckay_collvol22014enpdf.pdf) [quoted. 2015-04-07].

DALY, M.C., Gernald, J., Jorda, O., Nechio, F. (2013). Labor Markets in the Global Financial Crisis. FRBSF Economic Letter No. 38, 2013.

DA SILVA, A., TURINI, D. A. (2015). *Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries*. Economy papers 544, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/economic\\_paper/2015/pdf/ecp544\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2015/pdf/ecp544_en.pdf) [quoted. 2015-04-07].

EIHORST, W. (2014). Are fixed-term contracts a stepping stone to a permanent job or a dead end? *Working paper*. IZA, <http://wol.iza.org/articles/fixed-term-contracts-1.pdf> [quoted. 2015-04-07].

European Commission (2006). *Employment in Europe 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Eurostat (2015a). *Full-time and part-time employment by sex, age and highest level of education attained*, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_epgaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgaed&lang=en), [quoted 02.04.2015].

Eurostat (2015b) *Full-time and part-time employment by sex, age and occupation*, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_epgais&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgais&lang=en), [quoted 30.03.2015].

Eurostat (2015c). *Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age*, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_epgar&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgar&lang=en), [quoted 27.03.2015].

Eurostat (2015d). *Temporary employees by sex, age and educational attainment level*, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_etgaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etgaed&lang=en), [quated 05.06.2015].

Eurostat (2015e). *Temporary employees by sex, age and duration of the work contract*, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_etgadc&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etgadc&lang=en), [quated 10.06.2015].

Eurostat (2015f). *Temporary employees by sex, age and occupation*, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_etgais&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etgais&lang=en), [quated 22.05.2015].

Eurostat (2015g). *Active population by sex, age and nationality*, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_agan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_agan&lang=en), [quated 03.04.2015].

Eurostat (2015h). *Unemployment rate by sex and age groups - annual average*, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en), [quated 03.04.2015].

LESCHKE, J., Watt A. (2011). Labour Market Impacts of the Global Economic Crisis and Policy Responses in Europe. Stocker S, editor. In *Time for Action: Responding to Poverty, Social Exclusion and Inequality in Europe and Beyond*. Brussels: Eurostep. pp. 11-16.

ŠIMEK, M., JANÍČKOVÁ, L. (2015). Part-time contracts – the Way out of the Crisis? In *Nové výzvy pre sociálnu politiku a globálny trh práce 2015: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, pp. 493-507.

## INFORMÁCIA

### Súčasn<sup>é</sup> problémy komparatívnych právnych vied Modern Issues of Comparative Jurisprudence

**Marián Vongrej**

Ekonomická univerzita v Bratislave  
Národohospodárska fakulta, Katedra ekonomickej teórie  
Dolnozemska cesta 1  
Bratislava, 831 05  
Slovenská republika  
e-mail: marian.vongrej@euba.sk

Od akademického roku 2014/2015 sa na NHF EUBA otvoril v rámci spolupráce s Fakultou práva UK bakalársky študijný program *Ekonomia a právo*, ktorý spestril ponuku študijných programov na NHF EUBA. Spoločný program môže napomôcť k hlbšiemu porozumeniu vzájomnej prepojenosti ekonomickej teórie i teórie práva, v neposlednom rade aj praktickej podoby obidvoch disciplín.

V dňoch 6. až 8. mája 2015 sa v Užhorode (Katedra ústavného práva a komparatívnych právnych vied, Fakulta práva, Užhorodská národná univerzita; Ukrajina) konala medzinárodná vedecká konferencia „Moderné (súčasn<sup>é</sup>) problémy komparatívnych právnych vied“ (Modern Issues of comparative Jurisprudence). Spoluorganizátormi konferencie boli okrem Katedry ústavného práva a komparatívnych právnych vied (Fakulta práva, Užhorodská národná univerzita) aj Ukrajinská národná vedecká akadémia, Inštitút Vladimíra Koretského pre štát a právo, Vedecký a výskumný inštitút komparatívneho verejného a medzinárodného práva a Ukrajinská asociácia komparatívnych právnych vied.

V stredu 6.5.2015 slávnostne otvorili konferenciu zástupcovia rektorátu univerzity i Fakulty práva. Následne v rámci plenárneho rokovania vystúpili napr. Emer. prof. Csaba Varga, Dsc. (Maďarsko, Katolícka univerzita v Maďarsku), Prof. Yoshiki Kurumisawa (Japonsko, Waseda univerzity v Tokiu), doc. Oleksij Kresin (Kyjev), doc. JUDr. Mychailo Savčín (Užhorod), prof. Mechman Damirli (Odesa), prof. Ľudmila Luts (Ľviv).

Po plenárnom rokovaní pokračovala konferencia v nasledujúci deň dvoma sekciami: *Súčasn<sup>é</sup> všeobecné problémy komparatívnej teórie práva a Národné a medzinárodné tendencie rozvoja práva.*

Konferencia bola zameraná na aktuálne otázky transformácie a rozvoja Ukrajiny v oblasti spravodlivosti a práva v čase hospodárskej a spoločenskej krízy na Ukrajine. Témy rôznych vystúpení sa týkali teórie práva i uplatňovania rôznych oblastí práva v praxi, napr. : metodológia práva, vytváranie práva, komparácia a klasifikácia (medzi)národných právnych systémov, ústavné právo, medzinárodné právo, náboženské a právne konflikty v Európe, paradigmy v práve, etika v práve, filozofia práva, legislatíva Európskej únie, odborné a psychologické vzdelávanie v oblasti práva a súdnictva, rôzne druhy právnych štúdií, otázky súkromného a verejného práva, problematiky občianskeho práva, transformácia právnej kultúry, vývojové trendy v práve,

cirkevné kanonické právo, dejiny práva, súdne špecifické tvorby právnych systémov, inštitucionálny a právny rámec samosprávy a verejnej správy, vnútroštátne a medzinárodné mechanizmy podpory ľudských práv a slobôd, vplyv globalizačných procesov, otázky profesionality sudcov, duševné vlastníctvo, právna povaha lobingu, daňová správa a finančné právo, franchising, podnikové právo, legislatíva v oblasti migrácie, trestné právo, a iné.

Konferencia poskytla veľmi zaujímavú konfrontáciu podnetných teoretických i praktických súvislostí súčasného i budúceho vývoja jurisdikcie Ukrajiny a medzinárodného práva. Okrem spomínaných osobne zúčastnených zahraničných predstaviteľov (Japonsko, Maďarsko, Moldavsko, Slovensko) sa konferencie zúčastnili pedagógovia a výskumníci z ostatných častí Ukrajiny, ako napr. z Kyjeva, Chmeľnickij, Charkova, Lvova, či z Odesy.