



Vysoká škola Karla Engliše a.s.

A large, solid blue abstract graphic that resembles a stylized, symmetrical wave or a pair of mirrored, rounded shapes. It occupies the central portion of the page, framing the title text.

Periodica Academica

číslo 1 / ročník V / 2010

Opera Collegii Karel Englis

Obsah

stránka

Miloš Čambál, Lucia Baňasová: Aplikácia kompetenčných modelov v podmienkach priemyselných podnikov ako nástroj zvyšovania ich konkurencieschopnosti	2
Eva Dirgová: Nezamestnanosť a kvalita života v období hospodárskej krízy	10
Marcela Fryštenská: Odpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovných úrazoch	16
Hana Gutová: Řízení ve věcech nemocenského pojištění	21
Jaroslav Komárek: Ekonomické aspekty vývoje silniční nákladní dopravy	28
Jozef Kráľovič: Vývoj a súčasný stav platobného systému v Slovenskej republike	40
Peter Markovič: Prednosti a riziká uplatňovania reálnej hodnoty oceňování finančných nástrojov	44
David Michalík: Interní komunikace: teorie a praxe v prostředí firem	56
Jáchym Novák: Šipkový model entropie	61
Barbora Novotná Březovská: Sebe prezentace – nástroj sociální kompetence	65
Milan Palát: Geopoliticko-ekonomické perspektivy Evropské unie	71
Iveta Paulová, Jaromíra Vaňová, Daniel Kvocera: Společensky zodpovědné podnikání – záruka prosperity a udržatel'ného rozvoje organizace	80
Jana Přívratská, Karina Mužáková: Analýza a vývoj daňových příjmů státního rozpočtu v České republice a daňové kvóty zemí Evropské unie	88
Zdeněk Rozum: Absolventi Vysoké školy Karla Engliše v praxi	98
Michal Šinský: Ekonomické hodnotenie investičných projektov - teória versus prax	106
Svatava Tesařová: Počátky měnové integrace v Evropské unii	118

Vážení čtenáři,

dostává se Vám do rukou další číslo, a to již pátého ročníku časopisu *Periodica Academica*, ve kterém je výběr příspěvků, které ilustrují zaměření a výsledky vědeckovýzkumné práce akademického sboru VŠKE i naší mezinárodní spolupráce. Záměrem tohoto čísla je poskytnout prostor zejména pro prezentaci prací mladých kolegů a kolegyň, kteří rozšířili náš pedagogický kolektiv v tomto školním roce jako další krok realizace rozvojové strategie školy. Jmenovitě to jsou *JUDr. Hana Gutová, Ph.D., Ing. Karina Mužáková, Ing. Milan Palát, Ph.D., Ing. Michal Šinský, Ph.D. a Ing. Svata Tesařová*, kterým přejme úspěch jak v další publikační činnosti, tak v pedagogické práci. Rovněž přeji všem čtenářům tohoto čísla inspirující počtení a věřím, že svým obsahem přiláká k vědecké diskusi a spolupráci další autory.

S důvěrou

prof. Ing. Jaroslav Komárek, CSc.
předseda redakční rady

APLIKÁCIA KOMPETENČNÝCH MODELOV V PODMIENKACH PRIEMYSELNÝCH PODNIKOV AKO NÁSTROJ ZVYŠOVANIA ICH KONKURENCIESCHOPNOSTI

Miloš Čambál, Lucia Baňasová

ÚVOD

V súčasnej dobe si podniky čím ďalej tým výraznejšie uvedomujú skutočnú hodnotu svojich zamestnancov. Je zrejmé, že práve zamestnanci sú rozhodujúcim faktorom pre dosiahnutie požadovanej výkonnosti podniku a tým pre udržanie jeho konkurenčnej výhody. Podniky si síce uvedomujú potrebu kvalitných ľudí, ktorí sú schopní flexibilne reagovať na neustále zmeny či už externého alebo interného charakteru, avšak napriek tomu venujú príliš málo pozornosti definovaniu požadovaných „kvalít“ svojich zamestnancov, špecificky zamestnancov na manažérskych pozíciách. Uvedené „kvality“ sa v odbornej literatúre nazývajú kompetencie. Kompetenčný prístup výrazne zasiahol do všetkých oblastí riadenia ľudských zdrojov a poskytuje nový pohľad na možnosti zvýšenia výkonnosti podnikov.

1 VYMEDZENIE POJMU „KOMPETENCIA“ A JEHO VÝZNAM V MANAŽMENTE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

1.1 Definovanie pojmu kompetencia

Pojem kompetencia sa najčastejšie používa v dvoch základných významoch. V prvom prípade ako *právomoc* alebo oprávnenie (rozsah pôsobnosti alebo činnosti, súhrn oprávnení a povinností zverených právnou normou určitému orgánu alebo organizácii) a v druhom ako *schopnosť* vykonávať nejakú činnosť. Slovníky a encyklopédie uvádzajú tento pojem ešte v spojení s DNA alebo jazykom, avšak najčastejšie (predovšetkým v manažérskej odbornej literatúre) sa pojem „kompetencia“ používa vo význame „schopnosť“.

Impulzom záujmu o kompetencie bol článok „Testing for Competence rather than for Intelligence“ profesora Harvardskej Univerzity D. C. McClellanda, uverejnený v roku 1973 v americkom psychologickom časopise. (McClelland, 1973, s. 6) Vyzýval v ňom, aby pri výbere adeptov na pracovnú pozíciu boli brané do úvahy predovšetkým ich kompetencie a až potom inteligencia. Spôsobil tým veľký rozruch, pretože roky uznávaný prístup, založený na posudzovaní inteligencie ako najlepšieho ukazovateľa úspešnosti v práci, bol otrasený. (Kubeš, Spillerová a Kurnický, 2004, s. 37) Zvýšenú popularitu si koncept kompetencií získal prostredníctvom americkej poradenskej spoločnosti McBer, ktorá (pod vedením R. E. Boyatzise) pripravila pre Americkú Manažérsku Asociáciu (AMA) prehľad manažérskych kompetencií. Hlavným cieľom tohto výskumu bolo nájsť odpoveď na otázku, ktoré kompetencie odlišujú úspešných manažérov od tých menej úspešných. (Boyatzis, 1982, s. 133)

Čo to vlastne kompetencia je? Odpoveď na túto zdanlivo jednoduchú otázku nie je jednoznačná, pretože v odborných kruhoch stále chýba zhoda v tom, čo kompetencia je a čím je tvorená. Nejednotnosť je spôsobená aj skutočnosťou, že v súvislosti s týmto pojmom sa v angličtine používajú dva termíny: *competence* (mn. č. competences) a *competency* (mn. č. competencies). Spoločným znakom týchto dvoch výrazov je, že obidva definujú kompetenciu ako schopnosť, rozdiel je však v tom, na čom je táto schopnosť založená:

- schopnosť založená na pracovných úlohách je zvyčajne označovaná ako *competence* - ČO má byť dosiahnuté,
- schopnosť založená na správaní je označovaná termínom *competency* - AKO to má byť dosiahnuté.

Základné rozdiely medzi pojmami „competency“ a „competence“ uvádzame v nasledujúcej tabuľke (tab. 1).

Tab. 1 Základné rozdiely medzi pojmami competency a competence

	Competency	Competence
Zameranie	na človeka	na prácu, pracovnú pozíciu
Opisujú	správanie, ako jedinec vykonáva prácu	pracovné úlohy, ktoré má jedinec vykonať
Vyjadrujú	to, čo ľudia potrebujú, aby danú úlohu splnili na požadovanej úrovni	oblasť vedomostí, ktoré jedinec musí ovládať
Určené na základe	behaviorálnych techník	funkčnej analýzy pracovného miesta

V praxi mnohé podniky uplatňujú akýsi hybridný prístup, ktorý v sebe spája použitie tak schopností týkajúcich sa správania a vychádzajúcich z ľudí, ako aj kvalifikácie vychádzajúcej z pracovnej pozície.

Na základe uvedeného pod pojmom **kompetencia** rozumieme *súhrn znalostí, schopností, zručností, postojov a hodnôt, ktoré sú potrebné na dosiahnutie požadovanej úrovne výkonu a výsledkov na konkrétnej pracovnej pozícii, ktoré sú v súlade so strategickými zámermi organizácie*. Zaujímavosť sa k uvedenému problému postavil Ch. Woodruffe, ktorý tvrdí, že termín kompetencia je ako dáždnik, pod ktorý sa zmestí všetko, čo môže priamo alebo nepriamo súvisieť s pracovným výkonom. (Armstrong, 2002, s. 63) Kompetencie zamestnancov sú teda priamo spojené so základným cieľom strategického riadenia ľudských zdrojov – získať a rozvíjať vysoko schopných a kvalifikovaných ľudí, ktorí budú pripravení dosahovať svoje ciele a tak maximalizovať svoj prínos k dosiahnutiu cieľov podniku. **Manažérske kompetencie** predstavujú *schopnosť zamestnanca na manažérskej pozícii aplikovať svoje znalosti, zručnosti, postoje a osobnostné charakteristiky v praxi tak, aby svojím správaním dosahoval požadovaný výkon*.

1.2 Zložky kompetencie

Tak, ako neexistuje jednotná definícia pojmu kompetencia, neexistuje zhoda ani v tom, čo tvorí kompetenciu a čo predstavuje jej zložky. Podľa spoločnosti HayGroup sú základnými **zložkami kompetencie** (Hay Group, 2003, s. 6):

- *vedomosti* – to, čo človek vie o konkrétnych témach,
- *zručnosti* – „veci“, ktoré môžu ľudia robiť dobre,
- *sociálna rola* – imidž jednotlivca prezentujúcim sa na verejnosti, ktorý odráža jeho hodnoty,
- *vnímanie seba samého* – názor človeka na seba, ktorý odráža jeho identitu,
- *rysy* – trvalé charakteristiky človeka, ktoré predikujú jeho zvyčajné správanie,
- *motívy* – vedomé i podvedomé preferencie, ktoré riadia správanie človeka.

Spencer a kol. považujú za zložky kompetencie podobné elementy s výnimkou sociálnej role. Tvrdia, že kompetenciu tvoria (Armstrong, 2002, s. 86):

- *motívy* – základná podoba potrieb, ktorá jedinca podnecuje, orientuje a ovplyvňuje voľbu jeho správania,
- *rysy* – všeobecné sklony určitým spôsobom sa správať alebo reagovať (napr. sebadôvera, sebakontrola, odolnosť voči stresu, odvaha),
- *vnímanie seba samého* – postoje alebo hodnoty jedinca,
- *znalosť obsahu, skutočností alebo postupov* – buď odborných (ako opraviť pokazený počítač) alebo interpersonálnych (ako poskytovať spätnú väzbu),
- *zručnosti v oblasti poznania a správania* – buď skryté (deduktívne alebo induktívne myslenie) alebo pozorovateľné (aktívne počúvanie).

Za základné **zložky manažérskych kompetencií** považujeme:

- *znalosti* (súhrn nahromadených vzájomne previazaných poznatkov),
- *zručnosti* (špecifické schopnosti vykonávať konkrétne činnosti manažérskych funkcií),
- *osobnostné charakteristiky* (súhrn inteligenčných, emocionálnych a fyzických vlastností manažéra, ktoré ovplyvňujú jeho správanie),
- *postoje* (ustálený spôsob správania s hodnotiacim charakterom, ktorý sa vytvára na základe skúseností – môže sa meniť na základe nových skúseností alebo absorbovaných vplyvov).

Z hľadiska manažérskych kompetencií považujeme v podnikovej praxi za efektívne rozlišovať dva druhy kompetencií, a to základné a kľúčové manažérske kompetencie. Kritériom tohto členenia je vynikajúci (nadštandardný) výkon manažérov, ktorý predstavuje každé správanie prekračujúce priemerný výkon celej skupiny aspoň o hodnotu jednej smerodajnej odchýlky. *Základné manažérske kompetencie* sú teda kompetencie, ktoré manažér potrebuje na to, aby dosahoval štandardný (priemerný) výkon. Za *kľúčové manažérske kompetencie* považujeme kompetencie, vďaka ktorým manažér dosahuje vynikajúci (nadštandardný) výkon a ktoré odlišujú priemerných zamestnancov od tých nadpriemerných (špičkových).

2 RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV PODĽA KOMPETENCIÍ

Riadenie podľa kompetencií (CBM – Competency Based Management) je v súčasnosti považované za najprogresívnejší prístup k riadeniu ľudských zdrojov v podnikoch. CBM je systémom riadenia ľudských zdrojov, združujúcim strategické podnikové procesy a funkcie riadenia ľudských zdrojov (personálny marketing, motivácia, hodnotenie, vzdelávanie atď. zamestnancov) do jedného celku. Jeho spojovacím prvkom je práve sústava kompetencií zamestnancov (resp. kompetenčný model).

Uvedené procesy vytvárajú systém personálnej práce, ktorého základným cieľom je získať pre podnik, rozvinúť a udržať v nej vysoko motivovaných a odborne zdatných zamestnancov a zároveň týmto ľudom poskytnúť príležitosť k ďalšiemu rozvoju ich kompetencií, ktoré umožnia dosiahnuť ich osobné ako aj podnikové ciele. Filozofia riadenia podľa kompetencií sa v zásade zhoduje s cieľmi takého strategického riadenia ľudských zdrojov, ktoré na jednej strane vychádzajú z tvrdých faktorov riadenia (stratégia, organizačná štruktúra) a na strane druhej k nim pridáva mäkké, t.j. na ľudí a ich schopnosti, motívy a ciele zamerané faktory úspechu podniku.

Chápanie CBM ako systému, ktorý integruje personálne procesy, vytvára ich väzbu na strategické riadenie a plánovanie a vedie k previazanosti medzi jednotlivými procesmi vnútri podniku, tak zároveň vedie k zmenám v požiadavkách na personálnu prácu, vykonávanú tak odborníkmi v oblasti manažmentu ľudských zdrojov ako aj manažermi na všetkých úrovniach

riadenia podniku. Napĺňa sa tak v plnom zmysle poňatie tzv. people managementu, ktorý charakterizujú nasledujúce znaky:

- je plne zapojený do všetkých úrovní riadenia – nositeľmi sú všetci manažéri,
- jeho hlavnou funkciou je poradenstvo a poskytovanie nezávislej expertízy – týka sa predovšetkým rolí odborníkov v oblasti manažmentu ľudských zdrojov,
- ovplyvňuje strategické alternatívy podniku – vzťahuje sa k vízii, misii, stratégii a k cieľom podniku, ktoré spájajú tak diagnostiku vonkajšieho prostredia a hlavných trendov, ktoré sa v ňom objavujú, ako aj znalosť podmienok vnútri podniku,
- zabezpečuje rozvoj talentov (ideálne prostredníctvom Talent managementu) potrebných pre rozvoj zmien a kreatívne riešenie problémov,
- napomáha v rozvoji všetkých zamestnancov a v uplatňovaní ich kompetencií – tak, aby mali všetci šancu dosahovať úspech a prispievať k rozvoji konkurencieschopnosti podniku i k vytvoreniu a udržaniu potenciálu svojej zamestnanosti. (Vetečka a Tureckiová, 2008, s. 93)

3 IDENTIFIKÁCIA KOMPETENCIÍ A KOMPETENČNÉ MODEL Y

Jedným z najdôležitejších krokov pri aplikácii kompetenčného prístupu v podniku je identifikácia manažérskych kompetencií, ktorej cieľom je určiť tie kompetencie, ktoré výrazne ovplyvňujú úspešnosť manažérov a tým aj úspešnosť celého podniku. Na základe identifikovaných kompetencií je následne možné vytvoriť kompetenčný model daného podniku.

3.1 Identifikácia kompetencií

Podľa vyššie uvedených definícií je kompetencia preukázateľná schopnosť podávať určitú úroveň výkonu. Spojená je s osobnostnými charakteristikami, znalosťami, zručnosťami, postojmi a hodnotami zamestnancov. Všetky tieto prvky sa navonok prejavujú nepriamo, prostredníctvom správania. Pre daný prvok a konkrétnu situáciu je spravidla pomerne charakteristická určitá forma správania či jednania. Preto by mala byť akákoľvek kompetencia vždy popisovaná najmenej duálnym spôsobom. Na jednej strane názvom (v prípade potreby doplnený popisom) a na druhej strane popisom prejavov, ako má byť daná kompetencia žiaducim spôsobom demonštrovaná navonok. (Krontorád a Trčka, 2005, s. 51). Jazyk kompetencií poskytuje zrozumiteľný význam toho, ako popísať očakávaný výkon v mnohých rôznych kontextoch. Tým sa po formálnej stránke kompetenčný model odlišuje od popisov pracovných miest alebo popisov pracovných činností. V kompetenčných modeloch nie sú identifikované iba očakávané štandardy „vstupov“, čo má zamestnanec poznať, vedieť a čoho má byť schopný, ale aj informácie o tom, aký výkon je očakávaný ako štandard (a to konkrétne v kvalitatívnych či kvantitatívnych ukazovateľoch a popisoch). Zamestnanci tak získajú vopred informáciu o tom, čo majú poznať a vedieť a na akej úrovni rozvoja a zároveň jednoznačné a zrozumiteľné vyjadrenie, aké výsledky a správanie sú očakávané.

Spôsobov ako identifikovať manažérske kompetencie je mnoho. Uplatňujú sa v nich kombinácie najrôznejších metód. K najčastejšie používaným patria (Vetečka a Tureckiová, 2008, s. 103):

- *exploratívne metódy* (pozorovanie, štruktúrované rozhovory),
- *výstupy z hodnotenia zamestnancov* (napr. metóda 360⁰ spätnej väzby),
- *metódy využívajúce analógiu reálnych a simulovaných situácií* (skupinové a individuálne cvičenia, hranie rolí, prezentácie, prípadové štúdie),
- *projektové metódy* (pracujúce so skutočnými problémami),

- *analytické metódy* (testy schopností, motivačné testy, iné typy osobnostných dotazníkov),

V súčasnosti sa neustále objavujú nové prístupy k identifikácii kompetencií. Snaha je, aby tento proces prebehol čo najefektívnejšie. Používajú sa rôzne varianty klasického modelu, ako ho použila spoločnosť McBer s dôrazom na kombináciu techník, čo má zabezpečiť, aby i pri významne skrátenej dobe boli dosiahnuté požadované parametre spoľahlivosti a presnosti získaných výsledkov. (Herzka a Zatrochová, 2004, s. 95) V reálnej podnikovej praxi sú uvedené projekty samozrejme ďaleko menej extenzívne, ako bol uvedený prístup spoločnosti McBer. Ich ambíciou totiž nie je identifikovať univerzálne a všeobecne platné manažérske kompetencie. Pre podniky je dôležité, aby sa takéto projekty realizovali na identifikovanie špecifických kompetencií, kompetencií „šitých na mieru“ daného podniku, ktoré sú predpokladom jeho vysokého výkonu.

3.2 Prístupy k tvorbe kompetenčných modelov

Kompetenčný model predstavuje súbor manažérskych kompetencií, ktoré sú nevyhnutné pre dosahovanie požadovaného výkonu manažéra na danej pracovnej pozícii. Zvyčajne sa vzťahuje k výsledkom merateľného výkonu. Reprezentuje AKO (akými procesmi a akým prístupom k práci) a ČÍM (s ktorými vstupmi a predpokladmi) je možné dosiahnuť určitý merateľný výsledok. Každá kompetencia musí byť špecificky definovaná pomocou tzv. behaviorálneho vymedzenia, to znamená konkrétnym popisom správania naplňajúcim danú kompetenciu. (Hroník, 2007, s. 68) K samostatnej tvorbe kompetenčných modelov existuje niekoľko prístupov. V zásade sa môže jednať o jednu z nasledujúcich možností:

- preskriptívny prístup,
- kombinovaný prístup,
- prístup „šitý na mieru“.

Preskriptívny prístup znamená, že podnik sa rozhodne nevytvárať nový kompetenčný model, ale použije už hotový. Takéto modely sú nazývané „univerzálnymi alebo generickými“ modelmi. Aj napriek nevýhodám, ktoré už existujúci model so sebou prináša (ťažšie aplikovateľný „jazyk“ kompetencií, nezhoda so špecifickými podmienkami podniku a pod.) môže byť prospešný, ak sú splnené nasledujúce podmienky:

- model bol identifikovaný v organizačnom prostredí s porovnateľnými parametrami (veľkosť, organizačná štruktúra, stratégia, charakteristiky trhu),
- podnik potrebuje v krátkej dobe získať základný prehľad o požiadavkách na svojich zamestnancov a o potrebách ich rozvoja,
- zamestnanci zodpovední za realizáciu projektu si uvedomujú obmedzenie takto preneseného modelu a nebudú prijímať definitívne rozhodnutia na základe menej presného meracieho nástroja.

Kombinovaný prístup k tvorbe kompetenčného modelu prispôsobuje už vytvorený model špecifikáciám podniku, v ktorom bude použitý. Modifikácia už existujúceho modelu sa realizuje na základe časovo nenáročných metód (riadené diskusie s projektovými skupinami, dotazník zisťujúci potrebnosť kompetencií, štruktúrovaný rozhovor zameraný na identifikáciu kritických udalostí pri plnení úloh v daných pozíciách) tak, aby boli zachytené kľúčové rozdiely medzi pôvodným modelom a špecifikami podniku. Pre tento prístup nie je typické, aby sa identifikovali nové kompetencie ako doplnok ku kompetenciám z prevzatého modelu, cieľom je predovšetkým spresniť ich behaviorálne popisy.

Prístup „šitý na mieru“ sa zásadne líši od kombinovaného prístupu tým, že nepracuje s vopred známymi a definovanými kompetenciami, ale odznovu mapuje terén podniku. Identifikuje tie prejavy správania, ktoré zabezpečujú na manažérskych pozíciách

nadštandardný výkon. Tento prístup vyžaduje nielen dôkladnú znalosť pozícií, pre ktoré sa hľadajú modely nadštandardného výkonu, ale aj celého podniku a vonkajších podmienok. Je časovo aj metodologicky náročnejší ako predchádzajúce prístupy. Na druhej strane sa identifikujú tie prejavy správania, ktoré zabezpečia nadštandardný výkon manažérov a sú definované zamestnancom podniku zrozumiteľné a do organizačného kontextu presne zapadajúce prejavy správania.

Voľba prístupu k tvorbe kompetenčného modelu v danom podniku závisí od zámeru tohto projektu a jeho miesta v stratégii podniku, kľúčových cieľov podniku, cieľov a zámerov v oblasti ľudských zdrojov, stupňa rozvoja podniku, časových a finančných zdrojov podniku a pod. Napriek tomu za optimálny prístup k tvorbe kompetenčných modelov považujeme prístup „šitý na mieru“.

4 PROCES TVORBY KOMPETENČNÉHO MODELU

Pri tvorbe kompetenčného modelu „šitého na mieru“ danému podniku je potrebné dodržať nasledujúcu postupnosť krokov (resp. etáp):

a. *Určenie hlavných parametrov rozvoja podniku*

V tejto etape je potrebné si ujasniť strategické zámery a ciele podniku, ako aj kritické faktory ich dosiahnutia. Zároveň je potrebné definovať kritériá výkonnosti podniku ako celku, ako aj jeho jednotlivých subsystémov. Odporúčame prioritne využiť kritériá zložené z „tvrdých“ dát výkonnosti (zisk, predaj, produktivita a pod.), avšak zahrnúť je možné aj ďalšie kritériá, ako napr. manažérsku efektívnosť meranú prostredníctvom hodnotenia interných a/alebo externých subjektov (priamy nadriadený, podriadení, zákazníci, personálni špecialisti a pod.). Hlavnými nástrojmi tejto etapy sú štruktúrované interview s manažermi predovšetkým na vrcholových pozíciách a analýza interných podnikových materiálov.

b. *Identifikácia kľúčových pracovných pozícií*

V druhej etape je potrebné určiť, ktoré pracovné pozície sú rozhodujúce z hľadiska dosiahnutia strategických zámerov a cieľov podniku. Tieto budú potom zaradené do kompetenčného modelu. V tejto etape odporúčame využívať ako zdroj informácií analýzu pracovných funkcií, resp. úloh a panely expertov. Použitie jednotlivých techník závisí od zámeru projektu, ako aj od finančných a časových možností a od skúseností realizátorov, avšak v každom prípade by malo byť využitých viacero zdrojov získavania informácií.

c. *Identifikácia kompetencií*

Pri identifikovaní kompetencií je potrebné najskôr *určiť požadovanú mieru pracovného výkonu* pre jednotlivé pracovné pozície. Cieľom je identifikovať špičkových zamestnancov pre danú pracovnú pozíciu (ktorých výkon je nad priemerom kritéria efektívneho výkonu) a následne zbierať dáta o ich výkone. Následne je potrebné *analyzovať prvky pracovného správania*. Výsledkom tejto analýzy bude vytvorenie zoznamu charakteristického správania, ktoré vedie k nadštandardnému výkonu. Tieto prejavy manažérskeho správania je ďalej potrebné *detailne popísať* a „vzťahovať“ k údajom o výkone. Na základe tohto kroku je potom možné *vybrať a určiť kompetencie* potrebné na dosiahnutie parametrov identifikovaných prejavov správania sa. Pri *integrácii výsledkov* sa určuje a posudzuje kauzálny vzťah medzi kompetenciami a parametrami pracovného výkonu. Z pohľadu realizácie tejto etapy za najefektívnejšie metódy získavania a zhromažďovania informácií považujeme behaviorálne rozhovory (BEI), panely expertov, pozorovanie a databázy kompetencií.

d. *Popis a tvorba kompetencií*

V tejto etape sa prepracujú charakteristiky kompetencií tak, aby čo najpresnejšie vystihovali a zrozumiteľne popisovali správanie, ktoré ich charakterizuje. Ďalej je potrebné každú kompetenciu definitívne pomenovať a vytvoriť stupnicu. Znamená to popísať rôzne prejavy

kompetencie podľa úrovne jej rozvoja. Popis jednotlivých úrovní zpravidla začína aktívne negatívnymi prejavmi správania v rámci danej kompetencie, pokračuje cez slabo rozvinutú úroveň až po prejavy svedčiace o vysokej úrovni rozvoja kompetencie. Každý stupeň na stupnici musí byť svojimi behaviorálnymi popismi jednoznačne odlíšený od predchádzajúceho stupňa. Definitívny názov kompetencie by mal byť skráteným a súhrnným vyjadrením správania, ktoré tvorí jadro kompetencie. Kompetencie sa následne zoradia do modelu, pričom výstup môže mať podobu tzv. slovníka kompetencií, ktorý zahŕňa všetky kompetencie, ich definície a opisy úrovní obsahujúce stupnicu a prejavy správania.

e. Validácia kompetenčného modelu

Pri validácii kompetenčného modelu sa prakticky overuje, či model naozaj popisoval také správanie, vďaka ktorému manažéri dosahujú nadpriemerné výsledky. Existuje viacero možností ako validáciu zrealizovať. Jedným z prístupov je transformácia popisov správania pri jednotlivých kompetenciách do položiek dotazníka a poskytnúť ich širokej vzorke zamestnancov. Takáto analýza dát umožňuje urobiť prípadné revízie a spresnenie modelu. Dáta z výberových pohovorov alebo z hodnotení výkonu by mali byť v budúcnosti pokračovaním overenia a aktualizácie modelu. Tieto dáta sú dôležité, pretože pracovná pozícia sa podľa situácie vyvíja a teda aj kompetenčný model by mal byť upravený tak, aby odrážal nové požiadavky na danú pozíciu.

f. Aplikácia kompetenčného modelu

Aj napriek tomu, že aplikácia je finálnou fázou tvorby kompetenčného modelu, malo by byť s ňou uvažované ešte pred samotnou tvorbou modelu. Forma zavádzaného kompetenčného modelu a obsah slovníka kompetencií závisí od toho, na čo má byť daný kompetenčný model prioritne využitý. Rôzne aplikácie (napr. výber zamestnancov, rozvoj zamestnancov, riadenie výkonnosti, zmena podnikovej kultúry a pod.) si vyžadujú rôzne formáty a môžu byť realizované rôznymi spôsobmi.

ZÁVER

Ako sme už uviedli, využívanie kompetenčného prístupu je v súčasnosti považované za najprogresívnejší prístup v oblasti manažmentu ľudských zdrojov. Keďže ľudské zdroje sú rozhodujúcim faktorom dosiahnutia požadovanej výkonnosti podnikov a tým zabezpečenia udržania, resp. zvyšovania ich konkurencieschopnosti, je potrebné uvedenému prístupu venovať náležitú pozornosť. Uplatnenie kompetenčného prístupu v reálnej praxi priemyselných podnikov si však vyžaduje vo výraznej miere zmenu myslenia a prístupu k ľuďom, osvojenie nových vedomostí a zručností nielen zo strany zamestnancov útvarov ľudských zdrojov, ale aj ostatných zamestnancov, predovšetkým manažérov, pretože aj (alebo hlavne) oni zodpovedajú za rozvoj svojich podriadených.

Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0156/08 „Kľúčové manažérske kompetencie v rámci špecifických funkčných oblastí manažmentu a vhodné spôsoby ich rozvoja“.

Literatura

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002. ISBN: 80-247-0469-4
- ARMSTRONG, M. *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan page, 2003. 975 s. ISBN: 0-7494-4105-4
- BOYATZIS, R. E. *The competent manager: a model for effective performance*. New York: Wiley, 1982. 308 s. 0-471-09031-X
- HERZKA, P. – ZATROCHOVÁ, M. Some selected problems of personnel management in present conditions of the economic practice. In *Personálny manažment v podmienkach*

formovania nového európskeho trhu práce. - Trenčín: TnUAD v Trenčíne, 2004. ISBN: 80-8075-018-1. - s. 92 – 96

HOGHOVÁ, K. Comprehensive analysis of Organizational Culture – the basic condition of its forming. In *CO-MAT-TECH 2009, Industrial Engeneering, Management and Quality for 21st century*. Trnava: AlumniPress, 2009. ISBN 978-80-8096-100-8, p. 119-124

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdelávání pracovníků*. Praha: Grada publishing, 2007. 233 s. ISBN: 80-247-1457-4

KOUBEK, J. *Řízení pracovního výkonu*. Praha: Management press, 2004. 209 s. ISBN: 80-7261-116-X

KRONTORÁD, F. - TRČKA, M. *Manažerské standardy ve veřejné správě*. Praha: Národní informační středisko pro podporu jakosti, 2005. 88 s. ISBN: 80-02-01769-2

KUBEŠ, M. - SPILLEROVÁ, D. - KURNICKÝ, R. *Manažerske kompetence: zpusobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada Publishing, 2004. 184 s. ISBN: 80-247-0698-9

McCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than for intelligence. In *American Psychologist*. Jan. 1973, Vol. 28, p. 1-14.

VETEČKA, J. - TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada publishing, 2008. 160 s. ISBN: 978-80-247-1770-8

Using competencies to identify high performers: An overview of the basics. [online] Philadelphia: Hay Group, Inc., 2003. [cited 2009.12.04] Dostupné na WWW: <http://www.haygroup.com/downloads/ie/misc/competencies_and_high_performance.pdf>

doc. Ing. Miloš Čambál, CSc., Ing. Lucia Baňasová

Slovenská technická univerzita, Materiálovotechnologická fakulta
Ústav priemyselného inžinierstva, manažmentu a kvality
Paulínska 16, 917 24 Trnava
e-mail: milos.cambal@stuba.sk, lucia.banasova@stuba.sk

Doručeno redakci: 26. 8. 2010

Recenzováno: 23. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

APPLICATION OF COMPETENCE MODELS AS A TOOL FOR INCREASING COMPANIES COMPETITIVENESS

Milos Cambal, Lucia Banasova

Slovak University of Technology in Bratislava, Faculty of Materials Science and Technology in Trnava, Paulinska 16, 917 24 Trnava, e-mail: milos.cambal@stuba.sk, lucia.banasova@stuba.sk

Abstract

At present, companies realize the value of their employees, because the employees are the most important factor for the competitive advantage sustainment. Companies otherwise accept that they need high-class employees, but they pay no attention for identification and definition their key competences. The article is focused on employees' competences (especially on managerial positions) and competence models that describe a specific combination of knowledge, skills and other personality characteristics, necessary to required performance achievement. The article explains the procedure for a competence model focused on identifying the symptoms of behaviour which differ superior managers and average managers. Following this procedure the company is able to identify high performance competencies that contribute to the performance of the entire enterprise.

Key words: performance of organization, competency, managerial competency, competency model

JEL Classification: J 24, M 12

NEZAMESTNANOSŤ A KVALITA ŽIVOTA V OBDOBÍ HOSPODÁRSKEJ KRÍZY

Eva Dirgová

ÚVOD

Prechod spoločnosti na trhovú ekonomiku v deväťdesiatych rokoch 20. storočia priniesol v Slovenskej republike staronový jav – nezamestnanosť. Pod pojmom nezamestnanosť môžeme chápať komplikovaný sociálny problém, pričom ide o jav kedy dopyt po práci je nižší ako ponuka práce na trhu práce. (Bašistová, A. – Kalanin, P., 2006)

Makroekonomickú rovnováhu sa v SR prvom období transformácie podarilo udržať, začala sa však prejavovať nerovnováha medzi reprodukčnými zdrojmi a ich využitím, čo viedlo postupne k poklesu spoločenskej produkcie, rastu nezamestnanosti, teda celkovej transformačnej recesii. Začala sa sociálna diferenciácia spoločnosti. (Mareš, P., 2002, s. 29.) Sociálna transformácia sa odráža vo všetkých oblastiach života spoločnosti. Proces premien sociálnej sféry má permanentný charakter, ktorý je časovo neohraničený a je preto nevyhnutné riešiť aktuálne a perspektívne spoločenské procesy a javy, najmä v otázkach zamestnanosti, chudoby, pracovných a sociálnych príjmov, postavenia osobitných skupín občanov, nových sociálnych inštitúcií a chudoby. Pojem chudoby pritom nie je vo svete absolútne určený a jednotliví autori sa v pohľade na chudobu ako sociálny jav odlišujú. (Bašistová, A. – Kalanin, P., 2006)

Vysoká nezamestnanosť nastoľuje pred spoločnosť a jej predstaviteľov vážne problémy *finančného* (náklady na nevyhnutnú podporu vzrastajúceho počtu osôb bez príjmu zo zamestnania), *organizačného* (potreba rozsiahleho a byrokratizovaného aparátu služieb zamestnanosti) a *politického charakteru* (ohrozenie sociálneho zmieru, čo v prípade postkomunistických krajín znamená i spochybňovanie sociálnych a ekonomických reforiem).

V Slovenskej republike majú vplyv na rast nezamestnanosti najmä nasledujúce faktory: automatizácia výroby, zvyšovanie intenzity práce, využívanie lacnej pracovnej sily, krach drobných výrobcov, likvidácia neefektívnych, energeticky náročných a ekologicky nečistých výrobných, prechod centrálne riadenej ekonomiky na trhovú hospodárstvo, privatizácia, reštrukturalizácia výroby, organizačné zmeny, eliminácia a následné ukončenie tzv. umelej zamestnanosti a pod.

1 NEZAMESTNANOSŤ AKO DÔSLEDOK HOSPODÁRSKEJ KRÍZY

Začiatkom roka 2008 prepukla celosvetová hospodárska kríza, ktorá zasiahla aj Slovenskú republiku, čím sa miera nezamestnanosti začala opäť prehlbovať. Na dĺžku trvania nezamestnanosti vplyva i nepružnosť na trhu práce, nízka priestorová a profesijná mobilita, neochota k tejto mobilite a prekážky zabraňujúce jej rastu, rozdiely medzi štruktúrou ponuky a dopytu po práci a na strane nezamestnaných väčšinou absencia vedomostí a zručností, ktoré si disponibilné voľné pracovné miesta vyžadujú. (Rievajová, E. – Stanek, V. – Krausová, A., 1997, s. 77.)

O hospodárskej kríze sa na Slovensku (SR) začalo hovoriť v roku 2008 a v druhom polroku sme ju už aj skutočne pocítili. Stúpa počet nezamestnaných. Nezamestnanosť naďalej rastie, pretože zanikli mnohé pracovné miesta a nových pracovných miest je málo. Vláda zavádza opatrenia, ktoré majú pomáhať zmierňovať dopady hospodárskej krízy a na to potrebuje finančné prostriedky. Zároveň sa spomalenie ekonomiky odzrkadlí na príjmoch štátneho rozpočtu. Hrozí vyšší deficit verejných financií. Zahraničný dopyt sa dramaticky znížil, vyvážame čoraz menej, predovšetkým sa znížil vývoz automobilov. Výkon hospodárstva drží hlavne domáci dopyt. HDP rastie pomalšie, inflácia sa znižuje, zahraničný

dopyt sa vytráca, vývoj štátneho rozpočtu hrozí vyšším deficitom. Najhrozivejšie sa javí rastúca nezamestnanosť.

Firmy, veľké i malé, majú problémy - či už sú to automobilky alebo strojárské podniky, stavebné firmy či textilný priemysel, výrobcovia, obchodníci, poskytovatelia služieb. V dôsledku hospodárskej krízy prichádzajú o objednávky, znižuje sa dopyt po ich produktoch. Najhoršie je na tom automobilový a strojársky priemysel, avšak zasiahnutí sú všetci. Podniky prepúšťajú, nezamestnanosť rastie. Kríza sa, vo väčšej či menšej miere, dotkla všetkých. Dopyt po produktoch klesá, objem objednávok sa znižuje, niet pre koho vyrábať. Podniky zavádzajú úsporné opatrenia a k nim patrí aj znižovanie miezd, nútenie zamestnancov do čerpania dovolenky, prepúšťanie. Po strate zamestnania je šanca opätovne sa zamestnať malá a nájsť si prácu v obdobnom odbore veľmi nepravdepodobná. Ľudia cítia neistotu. Rozvážnejšie nakupujú, viac šetria. Väčšie investície, ktoré si ešte nedávno naplánovali, teraz radšej odkladajú. Následkom toho sa znižuje dopyt a to predovšetkým po tovaroch dlhodobej spotreby. Pokles cien je možné sledovať aj na trhu s nehnuteľnosťami. Napriek tomu záujem o ich kúpu klesá. O hypotéky žiadajú ľudia čoraz menej. Okrem strachu o zamestnanie ich brzdia prísnejšie podmienky bánk, ale aj ich vlastné očakávania ďalšieho znižovania cien nehnuteľností.

2 PRACOVNÝ TRH V ČASE KRÍZY

Trh práce prudko zasiahla hospodárska kríza, ktorá ovplyvnila aj kvalitu života celej spoločnosti. Podniky nemajú zákazky a v rámci úsporných opatrení prepúšťajú svojich zamestnancov. Ako prví musia odísť brigádnici, pracovníci na dohodu a živnostníci. Vzápätí na rad prichádzajú i kmeňoví zamestnanci.

Úrady práce každý mesiac evidujú čoraz viac nezamestnaných. Štatistický úrad informuje o rastúcej miere nezamestnanosti. Zamestnávateľia neprestávajú nahlasovať hromadné prepúšťania. Zoznamy voľných pracovných miest sú stále kratšie, zato žiadostí o zamestnanie pribúda. Najväčšie možnosti zamestnať sa hlási Bratislavský kraj a najmenej pracovných miest eviduje Košický kraj. Ak niekto uvažuje odísť za prácou do zahraničia, v čase krízy to nie je najlepší nápad. Neprepúšťa sa iba na Slovensku, ale i v zahraničí. V prvom rade prichádzajú o prácu cudzinci. Dôkazom toho je aj zvyšujúci sa počet Slovákov vracajúcich sa domov.

Možnosťou, ako zvýšiť svoju uplatniteľnosť na trhu práce, je vzdelávanie sa, rekvalifikácia. Je viacero možností, ako si rozšíriť vedomosti – internet, knihy, učebnice, kurzy, školenia, semináre. Relatívne novou formou vzdelávania je tzv. e-learning, čiže elektronické vzdelávanie. Pravdaže, do kurzov treba investovať peniaze, avšak nájsť sa vzdelávacie aktivity, ktoré sú aj bezplatné, napríklad v ponuke úradov práce. V tejto súvislosti by bolo vhodné zamyslieť sa, v akej oblasti je perspektívne sa vzdelávať.

Čo sa týka konkrétnych zamestnaní, predpokladá sa, že by sa do krízy nemali dostať napríklad ekonómovia, účtovníci, poisťovací a finanční poradcovia, právnici, exekútori, informatici, učitelia, pracovníci v zdravotníctve, bankovníctve a potravinárstve. Do času po kríze sa javia ako najvhodnejšie profesie tie, ktoré vytvárajú kvalitatívne hodnoty - inžinieri, technik či remeselnícke povolania. Skvelá budúcnosť sa predpovedá firmám, ktoré sa zaoberajú alternatívnymi zdrojmi energií. Najväčšiu istotu v každom čase poskytujú štátne podniky.

3 NEZAMESTNANOSŤ VERZUS KVALITA ŽIVOTA

Nezamestnanosť je vážnym sociálnym a ekonomickým javom, ktorý sa negatívne dotýka rôznych oblastí života človeka a vedie k zníženiu kvality jeho života. Je stále aktuálny, a preto je dôležité venovať mu dostatočnú pozornosť.

Kvalita života je výsledkom vzájomného pôsobenia sociálnych, zdravotných, ekonomických a enviromentálnych podmienok, týkajúcich sa ľudského a spoločenského rozvoja. Na jednej strane predstavuje objektívne podmienky na dobrý život a na druhej strane subjektívne prežívanie dobrého života. *Objektívna stránka kvality života* je o napĺňaní sociálnych a kultúrnych potrieb v závislosti od materiálneho dostatku, spoločenskej akceptácie jednotlivca a fyzického zdravia. *Subjektívna kvalita života* je o dobrom životnom pociťe, pohode a spokojnosti s vecami okolo nás.

Uspokojovanie základných potrieb a reprodukčný štandard už dosiahnutej kvality života je obsahovým východiskom sociálneho rozvoja v užšom zmysle slova. Zdokonaľovanie kvality života, prekročenie spotrebného štandardu, jeho kvantitatívnych parametrov spolu s obohatením duchovného života individua i spoločnosti sú súčasťou sociálneho rozvoja v širšom zmysle slova.

Sociálna transformácia sa odráža vo všetkých oblastiach života spoločnosti. Proces premien sociálnej sféry má permanentný charakter, ktorý je časovo neohraničený a je preto nevyhnutné riešiť aktuálne a perspektívne spoločenské procesy a javy, najmä v otázkach zamestnanosti, chudoby, pracovných a sociálnych príjmov, postavenia osobitných skupín občanov, nových sociálnych inštitúcií a pod.

Nezamestnanosť na Slovensku má výrazný ekonomický, sociálny a politický rozmer, ale i regionálne, sociálno-ekologické, kultúrne, etnické i generačné špecifiká. Neriešenie tohto problému ako celku, resp. niektorých z jeho zložiek by znamenalo ohrozenie kontinuity spoločenského vývoja.

Pri zvyšovaní nezamestnanosti dochádza k poklesu životnej úrovne obyvateľov a tým i k zhoršeniu ich sociálnej úrovne. Poklesom životnej úrovne sa oslabuje motivačná atmosféra v spoločnosti. Finančné problémy sú tiež hlavným faktorom nútiacim nezamestnaných brať akúkoľvek, i horšiu platenú a menej kvalifikovanú prácu. Dôležitú úlohu zohráva i fáza rodinného cyklu nezamestnaného, pričom na základe sociologických prieskumov, najviac sú zaťažení nezamestnaní v prvej fáze rodinného života, s malými deťmi. Je potrebné zamyslieť sa nad skupinou dlhodobo nezamestnaných, pretože začínajú byť veľmi vážnou bariérou pre celú spoločnosť, nakoľko úmerne ich počtu rastú aj nároky na dávky sociálnej starostlivosti.

Kvalita života akcelerať rozvoj ekonomiky a spoločnosti impulzmi zo zmien v štruktúre potrieb a z nadväznej inovácie v hodnotových orientáciách, ktoré v priebehu každodenného života a zdokonaľovaním jeho úrovne vznikajú.

V ére všemocnej reklamy a informácií je zložitý, ale aj kľúčový vzťah medzi výrobou, spotrebou a kvalitou života. Rozhodujúce je, do akej miery ponuka korektne reaguje na dopyt, na zmeny v štruktúre potrieb a kvality života a zohľadňuje pritom aj ďalšie spoločenské či dokonca globálne záujmy ľudstva (životné prostredie a i.)

Kvalita života vystupuje tiež ako kritériálna hodnota a čoraz nástojčivejšie aj ako cieľová hodnota ekonomického pohybu – ekonomického rastu a vzhľadom na funkčnú väzbu medzi smerovaním ekonomiky a hospodárskou politikou – aj vo vzťahu k nej.

Je preto nutné vytvoriť životné štýly, v ktorých hľadanie pravdy, krásy, dobra a kontaktu s ostatnými s cieľom spoločného rastu by bolo faktorom determinujúcim spotrebiteľské preferencie, úspory a investície. (Ján Pavol II., 1992.)

Sumarizujúc možno teda konštatovať, že kvalita života má vo vzťahu k ekonomike a dynamike hospodárskeho rozvoja tieto funkcie:

- cieľovo-kritériálnu,
- motivačnú,
- aplikačno-regulačnú.

Kvalita života je interdisciplinárna kategória prechádzajúca nielen oblasťami psychológie, ale aj medicíny, sociológie či ekonómie. Medzi predpoklady kvalitného života nepatrí iba

zdravie, ale aj funkčná rodina, schopnosť mať a nájsť si prácu na zabezpečenie materiálneho blahobytu a potrieb rodiny, schopnosť zvládať každodenné, ale aj náročné životné situácie, tvorivo využívať svoje danosti a talenty, nachádzať nové riešenia problémových situácií. Možnosť vzdelávať sa, slobodný prístup k informáciám, nezávislosť (nielen materiálna), zážitky šťastia, životná spokojnosť, sebaaktualizácia a sebarealizácia, to všetko sú premenné, ktoré sa popri ďalších podieľajú na multidimenzionalite kvality života a umožňujú žiť človeku kvalitný plnohodnotný život.

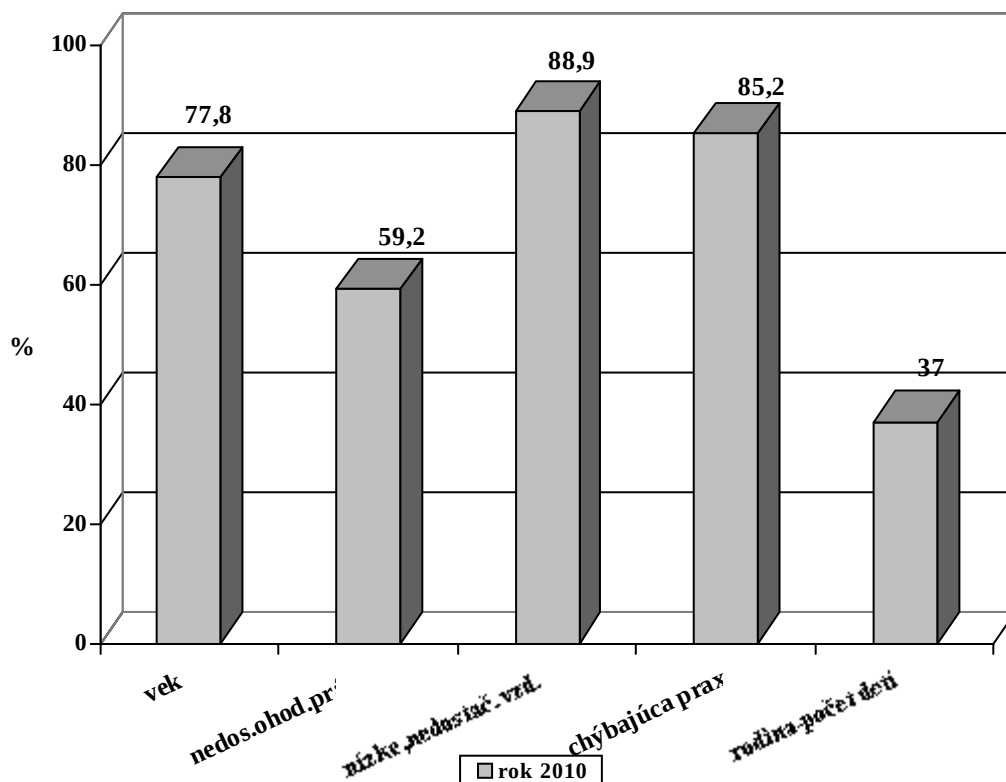
Nezamestnanosť naozaj negatívne ovplyvňuje prežívanie objektívnej a subjektívnej pohody a zároveň prispieva k nízkej kvalite života jednotlivca. Nezamestnanosť ako faktor závažnej zmeny spôsobu života je udalosťou, ktorá si vyžaduje veľké adaptačné úsilie zamerané na novovzniknutú situáciu.

4 PREZENTÁCIA VÝSLEDKOV PRIESKUMU

V mesiaci február roku 2010 sme v okrese Poprad zrealizovali prieskum, ktorého cieľom bolo zistenie postojov nezamestnaných evidovaných na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) v Poprade k ich momentálnej situácii. Zámerom bolo poodhaliť príčiny stavu, v ktorom sa ocitli.

Jedna z dotazníkových otázok sa týkala rozhodujúcich faktorov, ktoré ovplyvňujú nezamestnanosť a to: vek, nedostatočne ohodnotená práca, nízke alebo nedostačujúce vzdelanie a chýbajúca prax a rodina (graf. 1). 21 respondentov označili vek, čo predstavuje 77,8 %, 16 z oslovených respondentov nedostatočne ohodnotenú prácu, čo predstavuje 59,2 %, až 24 respondenti nízke, alebo nedostatočné vzdelanie, čo predstavuje 88,9 %, 23 z opýtaných chýbajúcu prax, čo predstavuje 85,2 %, 10 respondenti rodinu – počet detí, čo predstavuje 37 %.

Graf 1 Rozhodujúce faktory ovplyvňujúce nezamestnanosť



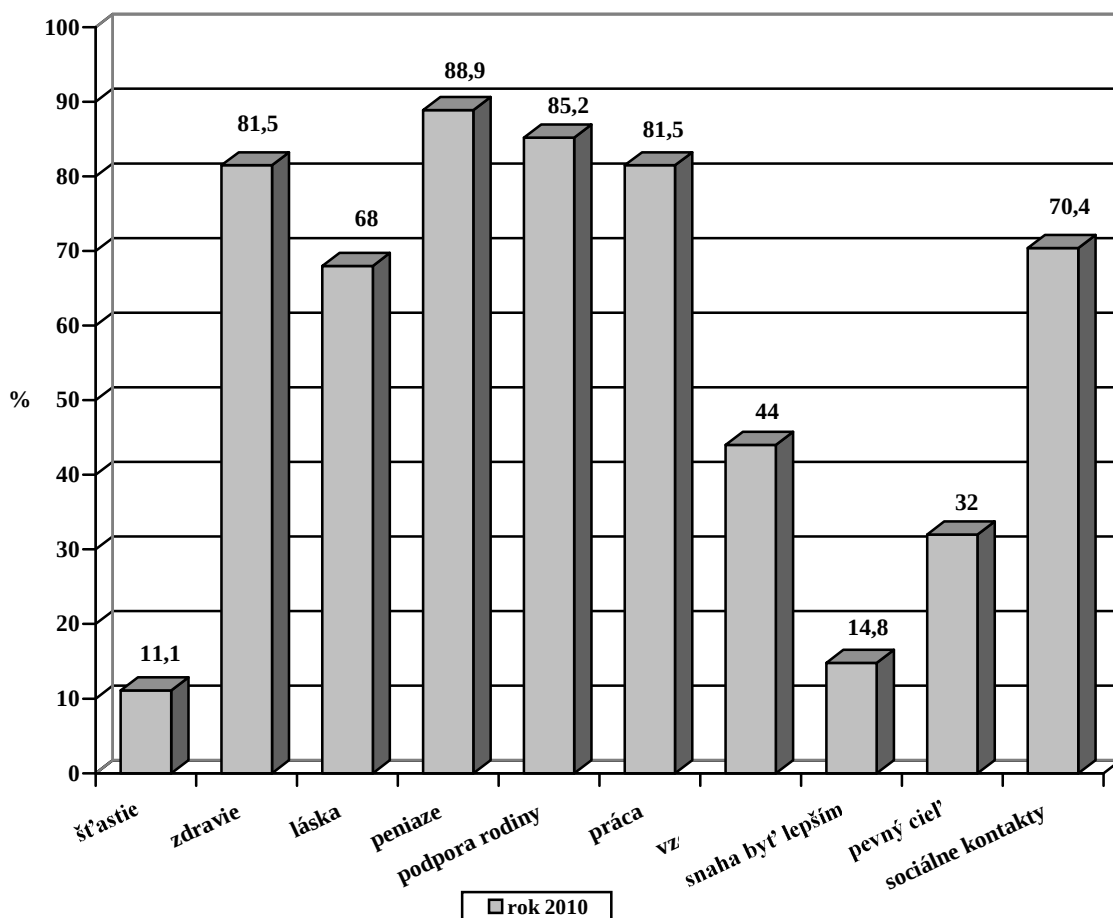
Ďalšia otázka znela: Akým spôsobom ste sa snažili hľadať si zamestnanie? Možnosť individuálnych aktivít označilo 18 respondentov, čo predstavuje 66,7 %, 11 z oslovených respondentov si hľadalo prácu pomocou členov rodiny, čo predstavuje 44 %, 13 z opýtaných sprostredkovaním od známych, čo predstavuje 48 % a prekvapivo až 20-ti prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Poprade, čo predstavuje 74 %.

V dotazníku zaznela tiež otázka, ktorá objasňovala, aké sú informácie respondentov o možnosti pomoci ÚPSVaR v Poprade pri uplatnení sa na trhu práce. 7 respondentov nemalo žiadne informácie, čo predstavuje 26 % a taktiež 7 respondentov disponovalo čiastkovými informáciami, čo predstavuje 26 %. Až 13 respondenti mali dostačujúce informácie, čo predstavuje 48 %.

Otázka, ktorá sa týkala hodnotenia spolupráce ÚPSVaR v Poprade s uchádzačom pri sprostredkovaní zamestnania, priniesla nasledujúce odpovede: Spoluprácu ako veľmi dobrú hodnotil len 1 z opýtaných, čo predstavuje 3,7 %, ako uspokojivú až 15 opýtaných, čo predstavuje 55,6 % a 11 respondenti ako neuspokojivú, čo predstavuje 44 %.

V dotazníku sme načrtli tiež hodnoty potrebné pre úspešný život nezamestnaných vedúce k zvyšovaniu kvality ich života. Návrhy respondentov k hodnotám sú takéto: šťastie uviedli 3 z opýtaných, čo predstavuje 11,1 %, zdravie - 22 , čo predstavuje 81,5 %, lásku spomenuli 17, čo predstavuje 68 %, peniaze uviedlo 24 opýtaných, čo predstavuje 88,9 %, podporu rodiny za hodnotu považujú 23, čo predstavuje 85,2 %, práca – 22, čo predstavuje 81,5 %, vzdelanie – 11, čo predstavuje 44 %, snaha byť lepším vyjadrili 4, čo predstavuje 14,8 %, pevný cieľ – 8, čo predstavuje 32 % a sociálne kontakty spomenuli 19, čo predstavuje 70,4 % (graf. 2).

Graf 2 Hodnoty potrebné pre úspešný život nezamestnaných



V záverečnej dotazníkovej otázke sme požiadali respondentov o predloženie návrhov a očakávaní týkajúcich sa poskytovania pomoci nezamestnaným v súčasnej modernej spoločnosti. Táto otázka mala tvorivý charakter. 7 z nich navrhovalo zabezpečiť kvalitnejšie informačné a poradenské služby a odborné poradenské služby prostredníctvom ÚPSVaR o možnostiach nájsť si vhodné zamestnanie a možnostiach skvalitnenia životnej úrovne, čo predstavuje 26 %, 5 respondenti žiadali zabezpečiť komplexnú informovanosť o všetkých aktuálnych pracovných ponukách na trhu práce, čo predstavuje 18,5 %, 2 respondenti odporúčali rozšíriť ponuku rekvalifikačných kurzov poskytovaných ÚPSVaR, čo predstavuje 7,4 %, 4 respondenti uviedli právo na poskytnutie zamestnania zodpovedajúceho ich vzdelaniu a skúsenostiam, čo predstavuje 14,8 % a nevyjadrili sa 9 respondenti, čo predstavuje 33,3 %.

Z odpovedí respondentov nám vyplynuli tieto závery:

- Vek, nedostatočne ohodnotená práca, nízke, alebo nedostačujúce vzdelanie a chýbajúca prax sú najčastejšími faktormi spôsobujúcimi dlhodobú nezamestnanosť. Ak dôjde k strate zamestnania v strednom veku, predstavuje to ďaleko závažnejší distress ako u mladšieho jedinca vzhľadom ku špecializácii pracovných schopností a kompetencií, ktoré si do tej doby vytvorili. V období neskorej dospelosti je strata zamestnania spracovaná ako životná kríza s veľkou zodpovednosťou za vývoj rodiny a s obavami o uplatnenie sa v konkurencii s mladšími uchádzačmi na trhu pracovných príležitostí.
- Zamestnávateľia často diskriminujú ženy – matky s väčším počtom detí s odvolávaním sa, že takáto pracovná sila je pre zamestnávateľov neefektívna, z dôvodu starostlivosti o maloleté deti.
- Zvyšovanie kvality života veľmi úzko súvisí so zvýšením vzdelania. Najčastejším dôvodom prechodu ľudí do dlhodobej nezamestnanosti je nedostatočné alebo žiadne vzdelanie a nedisponovanie zručnosťami požadovanými na trhu práce. Do tejto skupiny patria ľudia, ktorí predčasne ukončili svoje vzdelávanie a nenadobudli základné odborné zručnosti, ako aj tí, ktorých kvalifikácia je vďaka reštrukturalizácii hospodárstva zastaraná.
- Nezamestnaní navyše pri ich dlhodobej nezamestnanosti strácajú svoje pracovné návyky a motiváciu pracovať. V dôsledku toho je potrebné zabezpečiť asistenciu pri výbere vhodného typu rekvalifikácie a vyššieho vzdelania a zároveň cenovo zvýhodnené odborné psychologicko-poradenské služby.
- Tiež respondenti navrhujú rozšíriť ponuku rekvalifikačných kurzov poskytovaných ÚPSVaR a skvalitniť ponúkané informačné a poradenské a odborné poradenské služby pri nájdení zamestnania. Zabezpečiť komplexnú informovanosť o aktuálnych pracovných ponukách na trhu práce zodpovedajúcim primeranému vzdelaniu respondentov, ktoré je konečným východiskom pri riešení nepriaznivej životnej situácie a smeruje k opätovnému zvyšovaniu životnej úrovne.

ZÁVER

Nezamestnanosť je vážnym ekonomickým a sociálnym javom, ktorý ohrozuje človeka a tým aj celú spoločnosť. Nezamestnanosť je atribútom, ktorý spôsobuje vážne zmeny v kvalite života človeka a vedie k zníženiu jeho kvality života. Nezamestnanosť je mnohodimenzionálny jav, preto k jej riešeniu je nevyhnutné pristupovať komplexne, prostredníctvom analýzy a následného odstraňovania jej príčin.

V súčasnosti došlo k prehĺbeniu nezamestnanosti vplyvom hospodárskej krízy, ktorá postihla aj Slovensko. Naša republika patrí ku krajinám s najvyššou mierou nezamestnanosti v rámci Európskej únie. Nezamestnaným je poskytovaná pomoc a služby v oblasti

zamestnanosti na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré sa snažia prostredníctvom aktívnych opatrení o zníženie miery nezamestnanosti. Napriek tomu má nezamestnanosť stúpajúcu tendenciu.

Literatúra

- BAŠISTOVÁ, A. – KALANIN, P. Chudoba a nezamestnanosť. In: *Disputationes scientificae universitatis catholicae in Ružomberok*, roč. 6, (2006), č. 4-B. ISSN 1335-9185.
- BAŠISTOVÁ, A. – KALANIN, P. Chudoba – miera rizika chudoby. In: *Disputationes scientificae universitatis catholicae in Ružomberok*, roč. 6, (2006), č. 4-B. ISSN 1335-918.
- JÁN PAVOL II.: *Centesimus annus*. Trnava: SSV, 1992.
- KOVÁČ, T. – BENKOVIČ, A.: *Kvalita života, subjektívna pohoda a stratégie zvládania v kontexte osobnosti*. [on line]. [cit. 15. 12. 2009]. Dostupné z WWW: <<http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Dzuka3/41.pdf>>
- Kríza 2009 – stúpa nezamestnanosť*. [cit. 15. 12. 2009]. Dostupné z WWW: <<http://www.praca-ako.sk/hospodarska-kriza/kriza-2009-stupa-nezamestnanost>>
- MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- RIEVAJOVÁ, E. - STANEK, V. - KRAUSOVÁ, A.: *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava: SPRINT, 1997. 99 s. ISBN 80-8068-087-6.
- Trh práce v čase krízy*. [cit. 15. 12. 2009]. Dostupné z WWW: <<http://www.praca-ako.sk/hospodarska-kriza/trh-prace-v-case-krizy/>>

PhDr. Mgr. Eva Dirgová, PhD.

Katedra spoločenských vied a sociálnej náuky Cirkvi
Pedagogická fakulta Katolíckej univerzity
Detašované pracovisko Poprad, Nábřežie Jána Pavla II., č.15, 058 01 Poprad

e-mail: Eva.Dirgova@ku.sk

Doručeno redakci: 7. 6. 2010

Recenzováno: 3. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

UNEMPLOYMENT AND QUALITY OF LIFE IN TIMES OF THE ECONOMIC CRISIS

Eva Dirgova

Catholic University, Faculty of Pedagogy, Jana Pavla II # 15, 058 01 Poprad, Slovak Republic, e-mail: Eva.Dirgova@ku.sk

Abstract

Unemployment is a serious social and economic phenomenon that negatively touches various areas of man's life. The social sphere transformation process has a permanent character, which is time-unlimited; and therefore, it is necessary to solve actual and perspective social processes and phenomena regarding mainly the questions: employment, poverty, work-related and social profits, position of particular citizens' groups, new social institutions, and so on. Unemployment in Slovakia has a marked economic, social and political dimension, but also it has regional, social-ecological, cultural, and ethnic and generation specifics. Not solving this problem as an entity, or more precisely some of its elements, would mean threat to continuity of social development.

Key words: Unemployment, economic crisis, labour market, quality of life.

JEL Classification: J 24, J 64, Z 13

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

Marcela Fryštenská

ÚVOD

Tento příspěvek se zabývá problematikou pracovního úrazu v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou. Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“) má zaměstnanec právo na náhradu za ztrátu na výdělků, pokud pracovní úraz nebyl důsledkem porušení bezpečnostních či jiných předpisů z jeho strany. Současná legislativa upravuje rozdílný režim pro kompenzaci u zaměstnance z pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnance z pracovního poměru na dobu neurčitou. V případě zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou vzniká nárok na náhradu ztráty na výdělků jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Současně zákonodárce dává zaměstnanci možnost požadovat náhradu ztráty na výdělků i po skončení pracovněprávního vztahu, pokud je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán. Příspěvek v úvodu srovná princip odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. Následně vysvětlí pojem pracovní úraz dle zákoníku práce. Odpověď na otázku, co lze považovat za okolnosti z nichž lze dovodit, že pracovní poměr by trval nadále, se autor pokusí najít s pomocí judikatury Nejvyššího soudu. Názor, že současná právní úprava s rozdílným režimem náhrady ušlého výdělků pro zaměstnance na dobu určitou a zaměstnance na dobu neurčitou, je v rozporu s principem rovnosti, bude demonstrován na konkrétním případě.

1 PRINCIP OBJEKTIVNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je postaven na **objektivním principu**, což znamená, že k jejímu vzniku stačí splnění pouze těchto předpokladů:

- škodní událost
- její následek
- příčinná souvislost mezi škodnou událostí a následkem (škodou)

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu i v případě, kdy vznik škody nezavinil. Podmínkou odpovědnosti zaměstnavatele je vznik škody a skutečnost, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Naproti tomu odpovědnost zaměstnance je založena na **principu subjektivním**, tj. odpovědnost za výsledek, kdy se musí především prokázat míra zavinění škůdce, tedy zaměstnance, a příčinná souvislost mezi zaviněním škůdce a vznikem škody.

Zaměstnavatel se může své odpovědnosti zprostit zcela či z části z důvodů uvedených v § 367 zákoníku práce tedy prokáže, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody. V případě, že by zaměstnavatel věděl o tom, že zaměstnanec v pracovní době pije alkohol a toleroval to, nemohl by se zcela zprostit odpovědnosti, neboť jednou z příčin vzniku škody by byla i vina zaměstnavatele, který dovolil, aby opilý zaměstnanec vykonával práci. Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, pokud prokáže, že zaměstnanec jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání není

možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce. Vyvinil-li se zaměstnavatel z odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci z důvodu lehkomyšlného jednání zaměstnance, nesmí být zproštěn odpovědnosti více jak ze dvou třetin.

2 POJEM PRACOVNÍ ÚRAZ

Pojem pracovní úraz definuje zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 380). Ze soudní praxe vyplývá, že pracovním úrazem nemusí být jen tělesné zranění, ale může jít i o jiné porušení zdraví. Zákon nerozlišuje příčiny vzniku pracovního úrazu. Je nerozhodné, zda zaměstnanec trpí určitou chorobou, která vyvolala úrazový děj, jehož následkem byl pracovní úraz. Např. zaměstnanec trpí epilepsií, v pracovní době má epileptický záchvat, upadne na zem a zlomí si ruku. Zaměstnavatel i v tomto případě odpovídá za škodu vzniklou zaměstnanci, neboť k jejímu vzniku postačí, že došlo k poruše zdraví zaměstnance a že k ní došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Ustanovení § 380 odst. 3 zákoníku práce vylučuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která se zaměstnanci přihodí na cestě do zaměstnání a zpět. Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět (§ 387 odst.1). Např. Zaměstnanec utrpí úraz cestou do závodní jídelny v areálu zaměstnavatele. Úraz se bude považovat za pracovní úraz. O pracovní úraz nepůjde, pokud si zaměstnanec během polední přestávky vyjde mimo objekt zaměstnavatele zakoupit občerstvení a zlomí si přitom nohu.

3 PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU A NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

3.1. Klíčový problém

Jak již bylo předesláno v úvodu, dává současná legislativa poškozenému zaměstnanci právo požadovat náhradu za ztrátu výdělku i po skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou cit.:

„Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán. Ostatní práva vyplývající z odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání tím nejsou dotčena.“ (§386 zákoníku práce)

Klíčovým problémem je, kdy je možno podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán.

3.2. Modelová situace

V praxi může nastat následující situace: Paní X pracovala pro zaměstnavatele Y na základě pracovní smlouvy od 10.10. 1994 jako zdravotní sestra. Tento pracovní poměr uzavřený na dobu určitou byl zaměstnavatelem dvakrát prodloužen a to nejdříve o jeden rok a následně o tři roky až do 27.12. 1999. Dne 20.2. 1995 žalobkyně při zvedání nepohyblivého pacienta pocítila náhlou prudkou bolest v bederní páteři – prasknutí v zádech. Při vyšetření se zjistilo, že šlo o vyhrěznutí ploténky a paní X musela podstoupit operaci. Po ukončení pracovní

neschopnosti převedl zaměstnavatel paní X na ambulanci, neboť na lůžkovém oddělení již z důvodu zdravotních následků pracovního úrazu nemohla pracovat. Pracovní poměr skončil v prosinci 1999. Od té doby je paní X vedena na úřadu práce. Paní X byl uznán částečný invalidní důchod od 26. 2. 2001. Nárok na náhrady za ztrátu na výdělku uplatnila paní X u zaměstnavatele Y poprvé dopisem ze dne 4.10. 2000 a požaduje náhradu za ztrátu na výdělku od listopadu 2000.

3.3. Názor autora

Za okolnosti nasvědčující tomu, že nebýt pracovního úrazu zaměstnance, pracovní poměr by trval nadále ve smyslu ust. § 386 zákoníku práce lze podle autora tohoto příspěvku považovat:

- prodlužování pracovní smlouvy mezi poškozeným zaměstnancem a zaměstnavatelem před pracovním úrazem zaměstnance a
- poškozený nemůže vykonávat práci odpovídající jeho kvalifikaci a v jeho získání brání zdravotní důvody.

Co se týče první podmínky, lze říci, že historie prodlužování pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem odporuje závěr, že ukončení pracovního poměru je v příčinné souvislosti s pracovním úrazem. Podobný závěr vyslovil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí č.j. 21 Cdo 2168/2004 ze dne 11. května 2005, když konstatoval, že: „na základě dodatků k pracovním smlouvám došlo 6x k prodloužení pracovního poměru, což nasvědčuje tomu, že by žalobce mohl být u žalovaného nadále zaměstnán, pokud by ne onemocněl nemocí z povolání, a jedinou příčinou, proč žalobce přestal u žalovaného pracovat, bylo onemocnění chorobou z povolání.“

U druhé podmínky je třeba zjistit, zda nemožnost získat nové zaměstnání žalobcem je způsobena obecnou nezaměstnaností a nebo zda je dána jen důsledkem onemocnění nemocí z povolání. Kdyby na trhu práce existovalo pro poškozeného možnost získat zaměstnání odpovídající jeho kvalifikaci a v jeho získání zabránily pouze důvody zdravotní, vyvolané následky pracovního úrazu, pak musí zaměstnavatel nést odpovědnost za škodu, neboť mezi pracovním úrazem a touto škodou je příčinná souvislost (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2168/2004 ze dne 11. května 2005). Pro tento závěr je irelevantní, zda pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byl uzavřen na dobu určitou či neurčitou.

Ve vztahu k našemu případu paní X pracovala pro zaměstnavatele Y na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, která byla dvakrát prodloužena. Prodlužování pracovní smlouvy tak, že pracovní vztah trval déle než pět let svědčí ve prospěch tvrzení, že se jednalo pouze o jakousi pracovní strategii zaměstnavatele, který se tímto způsobem chtěl vyhnout povinností, jež pro zaměstnavatele vyplývají z pracovněprávních předpisů v případě pracovních vztahů na dobu neurčitou a že postižená zaměstnankyně X by byla nadále zaměstnaná nebýt pracovního úrazu. Ke splnění druhé podmínky by paní X musela prokázat, že nemůže vykonávat práci zdravotní sestry v důsledku pracovního úrazu a že tedy její nezaměstnanost není způsobena obecnou nezaměstnaností.

ZÁVĚR

Zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou je v případě pracovního úrazu ve výhodnější pozici oproti zaměstnanci, který je v pracovním poměru na dobu určitou. Prvnímu zaměstnanci je zaměstnavatel povinen poskytovat náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění, zatímco u druhého zaměstnance, neprokáže-li poškozený zaměstnanec příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem a skončením, resp. neprodloužením pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou,

má zaměstnavatel povinnost hradit ztrátu na výdělků zaměstnance pouze do doby skončení pracovního poměru. Pro odlišný režim náhrady za ztrátu na výdělků u zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou a neurčitou nenachází autor příspěvku racionální a ospravedlnitelné důvody. Zaměstnavatel, který zaměstnává jednoho zaměstnance, je totiž ze zákona povinen být pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a to bez ohledu na to, zda se zaměstnancem uzavřel pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou. Tento příspěvek podporuje názor, že shora popsany odlišný režim náhrady ztráty výdělků je v rozporu s principem rovnosti.

Literatura

BĚLINA, M. aj. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-317-2.

HŮRKA, P. aj. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: Nakladatelství ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-352-2.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2005 č.j. 21 Cdo 2168/2004.

Zákon č. 262 ze dne 21.4. 2006 zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. ISSN: 1211-1244.

JUDr. Marcela Fryštenská

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Šujanovo nám. 356/1, 602 00 Brno
e-mail: marcela.frystenska@vske.cz

Doručeno redakci: 6. 9. 2010

Recenzováno: 23. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

EMPLOYER'S LIABILITY FOR OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND DISEASES

Marcela Frystenska

Karel Englis College, Sujanova square #1, 602 00 Brno, e-mail: marcela.frystenska@vske.cz

Abstract

The article deals with the issue of work injury in the fixed term employment. According to the Czech legislation employee who had an accident at work has the right for compensation of loss of income unless work injury is the result of his/her failure of safety or other rules. The Czech legislation gives different regime of compensation for those who are in the fixed term employment and who are in the indefinite period employment. Firstly, author compares principle of responsibility at work on the part of employer with principle of responsibility at work on the part of employee. Secondly, the author explains the term of work injury according to Labour Code. Since examples are in many cases much better than the best theory, the author uses the example of a nurse who suffered work injury and as a result of it she can no longer work as a nurse, to demonstrate opinion that the present legislation in terms of different regime of loss of income compensation for those who are in the fixed term employment and those who are in the indefinite period employment breaches the principle of equality.

Key words: work injury, fixed term employment, responsibility at work

JEL Classification: K31, K 32

ŘÍZENÍ VE VĚCECH NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Hana Gutová

ÚVOD

Problematika řízení ve věcech nemocenského pojištění je obecně velmi diskutované téma. V současné době se do řízení ve věcech nemocenského pojištění projevil nový zákon o nemocenském pojištění, tedy zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Cílem tohoto zákona bylo zamezit zneužívání dávek ve věcech nemocenského pojištění a stanovit tak nový efektivní rámec těchto dávek, který nahradil starou právní úpravu nemocenského pojištění. V rámci této nové úpravy došlo k četným změnám jak v rámci úpravy nemocenského, tak i u ošetrovného. Nový zákon o nemocenském pojištění tak jednak rozeznává zkrácené řízení ve věcech nemocenského pojištění a řízení na základě správního řádu - zákona č. 500/2004 Sb.

Cílem tohoto příspěvku je nastínit problematiku řízení ve věcech nemocenského pojištění v souladu s „novým zákonem o nemocenském pojištění“, které by mělo být na základě této právní úpravy efektivnější a jednodušší otázky by mělo řešit ve zkráceném řízení.

První část příspěvku je věnována přehlednému vymezení základních pojmů souvisejících s řízením ve věcech nemocenského pojištění.

1 OBECNÉ OTÁZKY SOUVISEJÍCÍ S ŘÍZENÍM VE VĚCECH NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

1.1 Účastníci řízení

Za účastníky ve věcech nemocenského pojištění se považují osoby, které jsou nebo se mohou stát nositeli práv a povinností, o nichž se rozhoduje, nebo jejichž právem chráněné zájmy mohou být rozhodnutím přímo dotčeny. Při této konkretizaci osob se vychází z § 27 správního řádu. V případě, že by došlo k úmrtí pojištěnce, kterému by vznikl nárok na dávku nemocenského pojištění, za podmínek ustanovených v § 51 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění, přechází právo na výplatu této dávky postupně na manžela nebo manželku a děti nebo rodiče zemřelého pojištěnce, jestliže žili s pojištěncem v době smrti ve společné domácnosti. Pokud pojištěnec neuplatnil nárok na výplatu dávky, mohou tento nárok uplatnit i výše zmiňované osoby. V případě, že by výše zmiňované osoby nežily s pojištěncem ve společné domácnosti, stala by se nemocenská dávka předmětem dědického řízení.

Při nedosažení procesní způsobilosti je účastník řízení zastoupen zákonným zástupcem. Účastník řízení si také může zvolit zmocněnce nebo se nechat ve správním řízení zastupovat advokátem. Správní orgán může ustanovit účastníkovi řízení opatrovníka a to za situace, že účastník řízení, kterého by měl zastupovat zákonný zástupce tohoto zákonného zástupce nemá, osobám zvláště zdravotně postiženým, s kterými se není možné dorozumět ani prostřednictvím prostředníka nebo tlumočníka- může se jednat o poúrazové stavy, prakticky by mohlo dojít k těžké autohavárii, po níž by zůstal člověk částečně ochrnutý se zdravotními následky a nebyl by schopen vystupovat jako účastník řízení v řízení o přiznání dávky nemocenského pojištění nebo v řízení o výplatě dávky nemocenského po uplynutí podpůrčí doby. Stejným způsobem se postupuje i v případě osob stížených přechodnou duševní poruchou, která jim brání samostatně v řízení jednat. V těchto případech se o tomto postupu rozhoduje na základě odborného lékařského posudku.

1.2 Zahájení řízení

Zahájení řízení lze obecně učinit jednak na žádost nebo z moci úřední. Zahájení řízení o dávku nemocenského pojištění se zahajuje na základě písemné žádosti pojištěnce podané dle §109 odst.3 až 6 nebo §153 odst.6 zákona o nemocenském pojištění.

Řízení o výplatě dávky po uplynutí podpůrčí doby se zahajuje na základě písemné žádosti pojištěnce. Řízení o změně výše vyplacené nebo přiznané dávky, o jejímž odnětí nebo zastavení její výplaty a řízení o přiznání dávky neprávem odepřené se zahajuje na návrh pojištěnce, jeho zaměstnavatele nebo z moci úřední.

Řízení o prominutí přeplatku na dávce nebo regresivní náhrady se zahajuje na základě písemné žádosti povinného.

1.3 Lhůty pro vydání rozhodnutí

Lhůta pro vydání rozhodnutí se kromě dob uvedených ve správním řádu prodlužuje též o dobu, po kterou se došetřují rozhodné skutečnosti u zaměstnavatele a dalších právnických a fyzických osob, správních úřadů, cizozemských nositelů nemocenského, důchodového, zdravotního nebo úrazového pojištění, o dobu po kterou zdravotnické zařízení plní povinnosti provádění vyšetření zdravotního stavu osoby, která je povinna se tomuto vyšetření podrobit pro účely posuzování dočasné pracovní neschopnosti nebo pro posouzení pracovní schopnosti po uplynutí podpůrčí lhůty.

Na rozdíl od správního řádu, který umožňuje přerušit řízení z důvodu odstranění nedostatků žádosti jako podnětu k zahájení řízení, právní úprava řešící problematiku řízení ve věcech nemocenského pojištění umožňuje přerušit řízení také na dobu odpovídající lhůtě, kterou stanovila k odstranění nedostatků obecně.

O institutu přerušení řízení rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení a také Česká správa sociálního zabezpečení usnesením. Proti takovémuto rozhodnutí o přerušení řízení je možné podat jako opravný prostředek odvolání.

1.4 Doručování

Doručování v řízení ve věcech nemocenského pojištění se obecně řídí správním řádem. Rozhodnutí se podle § 72 odst.1 správního řádu se doručuje účastníkům řízení. Obecně zaměstnavateli se rozhodnutí v nemocenském řízení nedoručují, pokud není účastníkem řízení, pokud není výslovně vhodné, aby se o obsahu rozhodnutí dozvěděl. O takovémto rozhodnutí se jedná v případě, kdy se rozhodnutí týká krácení nebo odnětí dávky při porušování režimu dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce nebo v případě, že je pojištěnec povinen uhradit přeplatek na nemocenském nebo výši toho přeplatku.

Doručování do vlastních rukou adresáta se také doručují písemnosti, u nichž je den doručení rozhodný pro počátek běhu lhůty nebo pro stanovení termínu a nedodržení těchto lhůt by pro příjemce mohlo být spojeno s právní újmou.

Ve věcech exekuce, regresivní náhrady a přeplatku na dávce je zákonem o nemocenském pojištění stanovena možnost doručení prostřednictvím policejního orgánu.

1.5 Náklady řízení

Orgány nemocenského pojištění nemají nárok na náhradu nákladů řízení ve věcech nemocenského pojištění. Ustanovení tohoto zákona představuje především odchylku od § 79 odst.5 a 6. Správního řádu, a to v možnosti orgánu nemocenského pojištění uložit náhradu nákladů řízení účastníkovi řízení, jde-li o povinnost vrátit přeplatek na dávce nebo zaplatit regresivní náhrady.

2 JEDNOTLIVÉ VYBRANÉ DRUHY ŘÍZENÍ

2.1 Řízení o přiznání dávek, jejich odnětí, o zastavení výplaty dávek a změně jejich výše

Řízení o přiznání dávky se zahajuje na základě písemné žádosti pojištěnce podané dle ustanovení § 109 odst. 3 až 6 zákona o nemocenském pojištění nebo na základě písemné žádosti o vydání rozhodnutí o dávce.

Pokud pojištěnec má splněny všechny podmínky vzniku nároku na dávku a její výplatu a konkrétní stanovenou výši, rozhoduje o tomto nároku příslušná okresní správa sociálního zabezpečení ve zkráceném řízení – tedy v řízení podle § 153 odst.1 písm.a), odst.2 písm. a) a odst. 2 až 5 zákona o nemocenském pojištění.

V případě zkráceného řízení nevydává okresní správa sociálního zabezpečení rozhodnutí a toto své rozhodnutí je provedeno přímo formou výplaty dávek. Na tuto formu zkráceného řízení bez vydání rozhodnutí se nepoužijí ustanovení správního řádu.

Pokud dojde k nesrovnalostem a pojištěnec nesouhlasí s výší dávky nebo s výsledkem zkráceného řízení, má možnost do 30 dnů podat žádost o písemném rozhodnutí o dávce, v níž uvede důvody svého nesouhlasu. Podáním takovéto žádosti o písemném rozhodnutí o dávce se zahajuje v souladu se správním řádem řízení o dávce.

Pokud okresní správa sociálního zabezpečení nerozhodne ve zkráceném řízení o přiznání dávky, z důvodu, že např. její výši nelze jednoznačně určit, zahájí v souladu se správním řádem řízení. Vyrozumění o zahájení řízení musí doručit pojištěnci.

O přiznání dávky neprávem odepřené rozhoduje okresní správa sociálního zabezpečení na návrh pojištěnce nebo zaměstnavatele nebo z moci úřední.

2.2 Řízení o odnětí dávek, o zastavení jejich výplaty a o změně jejich výše

Tato problematika se člení do dvou oblastí a to jednak rozhodování OSSZ ve zkráceném řízení a rozhodování okresní správy sociálního zabezpečení za použití správního řádu.

Okresní správa sociálního zabezpečení může rozhodnout ve zkráceném řízení o změně výše vyplacené dávky nebo již přiznané dávky, o jejím odnětí nebo o zastavení její výplaty, jestliže je nová výše dávky nesporná nebo v případě, že je nesporné, že podmínky nároku výplaty na dávku již nejsou splněny a výplata dávek bude zastavena.

Pokud by pojištěnec také v tomto případě nesouhlasil s odnětím, zastavením nebo změnou výplaty dávek, může podat ve lhůtě 30 dnů od výplaty dávky nebo ode dne, kdy mu bylo oznámeno ukončení výplaty dávek, písemnou žádost o vydání rozhodnutí o dávce, čímž zahájí řízení podle správního řádu.

V rámci řízení za použití správního řádu rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení v případě sporných výši, odejmutí nebo zastavení výplat dávek.

V případě rozhodnutí o odnětí nemocenského z důvodu ukončení dočasné pracovní neschopnosti nelze podat odvolání.

2.3 Řízení o krácení nebo odnětí dávky nemocenského při porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce

Toto řízení je obvykle zahajováno z moci úřední dle § 46 a 47 správního řádu. Okresní správa sociálního zabezpečení může dostat podnět k zahájení tohoto řízení také například od zaměstnavatele.

Pojištěnci, který porušil režim dočasné práce neschopného může být nemocenské dočasně kráceno nebo odňato dle ustanovení § 125 zákona o nemocenském pojištění. Tato pozastavení nebo odnětí může být maximálně na dobu 100 kalendářních dní od porušení režimu.

OSSZ může krátit nebo odejmout nemocenské jen ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy k porušení režimu došlo. Režim dočasné práce neschopného stanovuje ošetřující lékař.

Výkon činnosti, pro kterou nebyl pojištěnec uznán práce neschopným se nepovažuje za porušení léčebného režimu. Za porušení léčebného režimu se nepovažuje nezbytná doba k obstarání potravin a léků. Rozhodnutí o odnětí nebo krácení dávky se doručuje i zaměstnavateli.

2.4 Řízení o vrácení přeplatku

Přeplatek na dávce nemocenského pojištění vzniká, byla –li dávka vyplacena neprávem nebo ve vyšší částce, než v které měla být vyplacena. Pojištěnec nebo jiný subjekt, který nesplnil některou jemu uloženou povinnost nebo přijal dávku nebo její část, ačkoliv musel předpokládat, že dávka mu byla vyplacena neprávem nebo ve vyšší částce než mu náležela, je povinen uhradit plátcí dávky přeplatek na dávce. V případě vzniku přeplatku na dávce nemocenského mají odpovědnost i osoby, které přeplatek zavili. Takovou osobou může být například zaměstnavatel nebo ošetřující lékař. Jestliže přeplatek na dávce způsobilo více subjektů, odpovídají za přeplatek společně a nerozdílně a mají povinnost se vzájemně vypořádat podle míry zavinění.

Povinnost k úhradě přeplatku na dávce vzniká na základě rozhodnutí příslušného orgánu nemocenského pojištění o povinnosti vrátit tento přeplatek. Tato povinnost nevzniká, nedosahuje-li výše přeplatku 100 Kč. V této výši jde přeplatek k tíži orgánů nemocenského pojištění.

Zákon o nemocenském pojištění také stanovuje výjimečné případy, v kterých může orgán nemocenského pojištění dosud neuhrazený přeplatek zcela nebo z části prominout. Jedná se zejména o případ, kdy by vrácením přeplatku došlo k ohrožení výživy toho, kdo je povinen přeplatek vrátit.

2.5 Řízení o výplatě nemocenského po uplynutí podpůrčí lhůty

O výplatě dávky nemocenského po uplynutí podpůrčí doby, která činí 380 kalendářních dnů u nemocenského rozhoduje okresní správa sociálního zabezpečení ve správním řízení na základě písemné žádosti pojištěnce. Nemocenské se pak vyplácí po dobu stanovenou v rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění zejména podle vyjádření lékaře orgánu nemocenského pojištění – posudkového lékaře, pokud je možné očekávat, že pojištěnec v krátké době, nejdéle však do 350 kalendářních dnů od uplynutí podpůrčí doby nabude pracovní schopnosti a to i k jiné než dosavadní pojištěné činnosti.

Postup okresních správ sociálního zabezpečení v těchto řízeních blíže upravuje i vnitřní směrnice ČSSZ.

Okresní správa sociálního zabezpečení, která je příslušná k výplatě dávek nemocenského, vydá na základě výsledku správního řízení rozhodnutí o výplatě nemocenských dávek po uplynutí podpůrčí doby. Toto rozhodnutí je vydáno v souladu s vyjádřením lékaře referátu Lékařské posudkové služby. Tomuto lékaři je k dispozici i zdravotní dokumentace od ošetřujícího praktického lékaře a odborná lékařská vyšetření. Pokud tento lékař shledá důvod pro další výplatu nemocenského, může okresní správa sociálního zabezpečení na podkladu tohoto lékaře rozhodnout o poskytování nemocenského i opakovaně. Doba stanovená v rozhodnutí o výplatě dávek nemocenského nesmí být delší než 3 měsíce.

Pokud by nebylo poskytování nemocenského prodlouženo, z důvodu špatného zdravotního stavu pojištěnce, měl by si pojištěnec požádat o invalidní důchod.

Proti rozhodnutí o výplatě nemocenského po uplynutí podpůrčí doby je možné podat odvolání, tato rozhodnutí však nelze soudně přezkoumat ani podle soudního řádu správního ani podle občanského soudního řádu.

3 ODVOLACÍ ŘÍZENÍ A SOUDNÍ PŘEZKUM ROZHODNUTÍ

Možnost odvolání ve věcech nemocenského pojištění obecně vychází ze správního řádu z hlavy VIII. Účastník řízení ve věcech nemocenského pojištění může proti rozhodnutí I.stupně, které vydávají okresní správy sociálního zabezpečení, Městská správa sociálního zabezpečení v Brně a Pražská správa sociálního zabezpečení podat odvolání. O odvolání proti rozhodnutí okresních správ sociálního zabezpečení, Městské správy sociálního zabezpečení v Brně a Pražské správy sociálního zabezpečení pak rozhodují konkrétní pracoviště České správy sociálního zabezpečení. O odvolání proti rozhodnutí Pražské správy sociálního zabezpečení, rozhoduje přímo Česká správa sociálního zabezpečení-ústředí. Odvolání se podává k ČSSZ prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení, která napadené rozhodnutí vydala.

Jednotlivé postupy v odvolacím řízení jsou pro zaměstnance České správy sociálního zabezpečení a pro zaměstnance okresních správ sociálního zabezpečení dále konkretizovány v Prováděcích pokynem ČSSZ - pokyny vrchní ředitelky ČSSZ, které jsou pro činnost zaměstnanců České správy sociálního zabezpečení i všech okresních správ sociálního zabezpečení závazné.

3.1 Odvolání

Odvolání může účastník řízení provést buď ústně do protokolu sepsaného příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení nebo písemně. Odvoláním může být však napadena jen výroková část rozhodnutí, jednotlivý výrok nebo usnesení. Odvolání, které by bylo podáno jen proti odůvodnění rozhodnutí je nepřipustné. Pokud chce účastník řízení nemocenského pojištění podat odvolání, musí toto odvolání splňovat základní náležitosti, které jsou uvedeny v § 37 odst.2 správního řádu a to jsou jméno, příjmení a datum narození, místo trvalého pobytu, popřípadě jinou adresu doručování. Z podání učiněného ke správnímu úřadu musí být patrné, kdo je činí, které věci se týká a co se navrhuje. V případě odvolání je to konkretizováno v § 82 odst.1 správního řádu, a to tak, že odvolání musí obsahovat informace o tom, proti kterému rozhodnutí směřuje, v jakém rozsahu ho napadá a v čem je spatřován rozpor s právními předpisy nebo nesprávnost rozhodnutí nebo řízení ve věcech nemocenského pojištění, které rozhodnutí předcházelo.

Pokud by účastník řízení chtěl doplnit nové skutečnosti a důkazy, tak se k těmto důkazům přihlédne jen v případě, pokud je účastník řízení nemohl uplatnit dříve. Výjimkou je případ, kdy účastník řízení namítá, že důkaz v řízení I.stupně byl navrhnul, ale v I.stupni řízení ho správní orgán neprovedl. V této situaci je odvolací orgán důkaz povinen provést. Obecná odvolací lhůta vycházející ze správního řádu činí 15 dní. Výjimkou jsou v řízení, v kterých bylo rozhodnuto o ukončení dočasné pracovní neschopnosti anebo o ukončení potřeby ošetřování, kde lhůta pro odvolání je zkrácena pouze na 3 dny.

Odvolací orgán nemůže změnit napadené rozhodnutí v neprospěch odvolatele, ledaže odvolání podal jiný účastník řízení, jehož zájmy nejsou shodné anebo je napadené rozhodnutí v rozporu s právními předpisy nebo veřejným zájmem.

Opožděné nebo nepřipustné odvolání odvolací orgán zamítne. Pokud odvolací orgán zjistí, že odvolání bylo podáno včas a je přípustné, vrátí věc příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, která o věci v prvním stupni rozhodovala k novému rozhodnutí. Zákon o nemocenském pojištění nám konkretizuje případy v kterých není odvolání ani rozklad přípustný. Jedná se o tyto případy:

- odnětí nemocenského z důvodu ukončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény nebo odnětí ošetřovného z důvodu ukončení potřeby ošetřování,
- povolení placení přeplatku na dávce nebo regresivní náhrady ve splátkách,
- prominutí povinnosti uhradit přeplatek na dávce nebo zaplatit regresivní náhrady.

Z výše uvedených případů, kdy odvolání není možné je zřejmé, že v dvou případech se jedná o situace, které jsou v prospěch účastníka řízení a případy, kdy rozhodnutí o povolení placení přeplatku na dávce nebo regresivní náhrady ve splátkách nebo prominutí povinnosti uhradit přeplatek na dávce nebo platit regresivní náhrady závisí jen na úvaze orgánu nemocenského pojištění.

V prvním případě se jedná o objektivní skutečnost, která je pro orgány nemocenského pojištění nepřezkoumatelná, protože je závislá na rozhodnutí ošetřujícího lékaře. Pokud by účastník řízení nepodal odvolání nebo rozklad s potřebným počtem stejnopisů, může jej vyhotovit orgán nemocenského pojištění také na své náklady. Jedná se zejména o případy, kdy se jedná o jednostránková podání.

Obecná úprava účinků odvolání vychází také ze správního řádu, který říká, že nestanoví-li zákon jinak, má včas podané a přípustné odvolání odkladný účinek. V důsledku odkladného účinku odvolání nenastává právní moc, vykonatelnost, ani jiné právní účinky rozhodnutí.

Ze zákona o nemocenském pojištění lze pro naši konkrétní oblast nemocenského pojištění dovodit, že v rámci odvolacích řízení v nemocenském pojištění je stanovena zákonná výjimka v § 152 zákona o nemocenském pojištění, která říká, že odkladný účinek nemá odvolání ani rozklad podané proti rozhodnutí, jímž byla dávka krácena nebo odňata nebo jímž byla zastavena její výplata a také odvolání proti rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti nebo potřeby ošetřování člena rodiny. V těchto případech nemá odvolání odkladný účinek a rozhodnutí je vykonatelné, i když nenabylo právní moci. V těchto případech, je to velmi logické, protože by po delší dobu vznikaly účastníkovi řízení přeplatky na dávkách nemocenského nebo ošetřovného v důsledku neoprávněně vyplacených dávek.

O stejnou zákonnou výjimku se jedná i v případě, že dávka má být přiznána ve vyšší výši nebo dřívějšího data.

3.2 Soudní přezkum

Přezkoumatelná rozhodnutí vydaná ve věcech nemocenského pojištění a pojistného a pokut přezkoumávají soudy podle soudního řádu správního- zákon 150/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Soudní řád správní se nepoužije na přezkoumání rozhodnutí o přestupku, které podléhá přezkumu podle občanského soudního řádu. Ve věcech nemocenského pojištění rozhoduje specializovaný samosoudce krajského soudu ve věcech správního soudnictví. Ze soudního přezkumu správních rozhodnutí jsou na základě § 158 zákona o nemocenském pojištění vyloučena tato rozhodnutí:

- a. rozhodnutí o výplatě nemocenského po uplynutí podpůrné doby;
- b. ukončení nebo neuznání dočasné pracovní neschopnosti nebo potřeby ošetřování člena domácnosti orgánem nemocenského pojištění;
- c. odnětí nemocenského z důvodu ukončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény anebo odnětí ošetřovného z důvodu ukončení potřeby ošetřování;
- d. povolení placení přeplatku na dávce nebo regresivní náhrady ve splátkách;
- e. prominutí neuhrazeného přeplatku na dávce nebo zaplacení neuhrazené regresivní náhrady;
- f. odstranění tvrdosti.

Z výše uvedeného výčtu vyplývá, že ze soudního přezkumu jsou vyloučena rozhodnutí, která závisejí na posuzování zdravotního stavu a také rozhodnutí o odstranění tvrdosti a rozhodnutí o povolení placení přeplatku na dávce nebo regresivní náhrady ve splátkách dále rozhodnutí o prominutí neuhrazené přeplatku na dávce nebo zaplacení neuhrazené regresivní náhrady, ve kterých má orgán nemocenského pojištění volnou úvahu.

Česká správa sociálního zabezpečení nemá nárok na náhradu nákladů ve věcech pojištění v soudních řízeních.

Literatura

Zákon č. 500 ze dne 24. července 2004 správní řád. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 174, ISSN 1211-1244

Zákon č. 187 ze dne 14. března o nemocenském pojištění. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 64, ISSN: 1211 -1244

JUDr.Hana Gutová, Ph.D.

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.

Ústav práva

Šujanovo náměstí 1, 602 00 Brno

e-mail: gutovahana@seznam.cz

Doručeno redakci: 21. 9. 2010

Recenzováno: 24. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

ADMINISTRATION IN THE MATTERS OF SICKNESS INSURANCE

Hana Gutova

Karel Engliš College, Šujanovo square #1, 602 00 Brno, Czech Republic, gutovahana@seznam.cz

Abstract

The article addresses the issues of proceeding relating to sickness. This article covers the terms of the parties, granting and withdrawal of benefits – sick benefit. Other part of this article describes the proceedings in the cases of sickness, maternity benefits. The final section of this article deals with the possibilities of appeal and second appeal and judicial review.

Key words: insurance, maternity, sick, district administration, administrative procedure

JEL Classification: G 22, I 18, K 32

EKONOMICKÉ ASPEKTY VÝVOJE SILNIČNÍ NÁKLADNÍ DOPRAVY

Jaroslav Komárek

ÚVOD

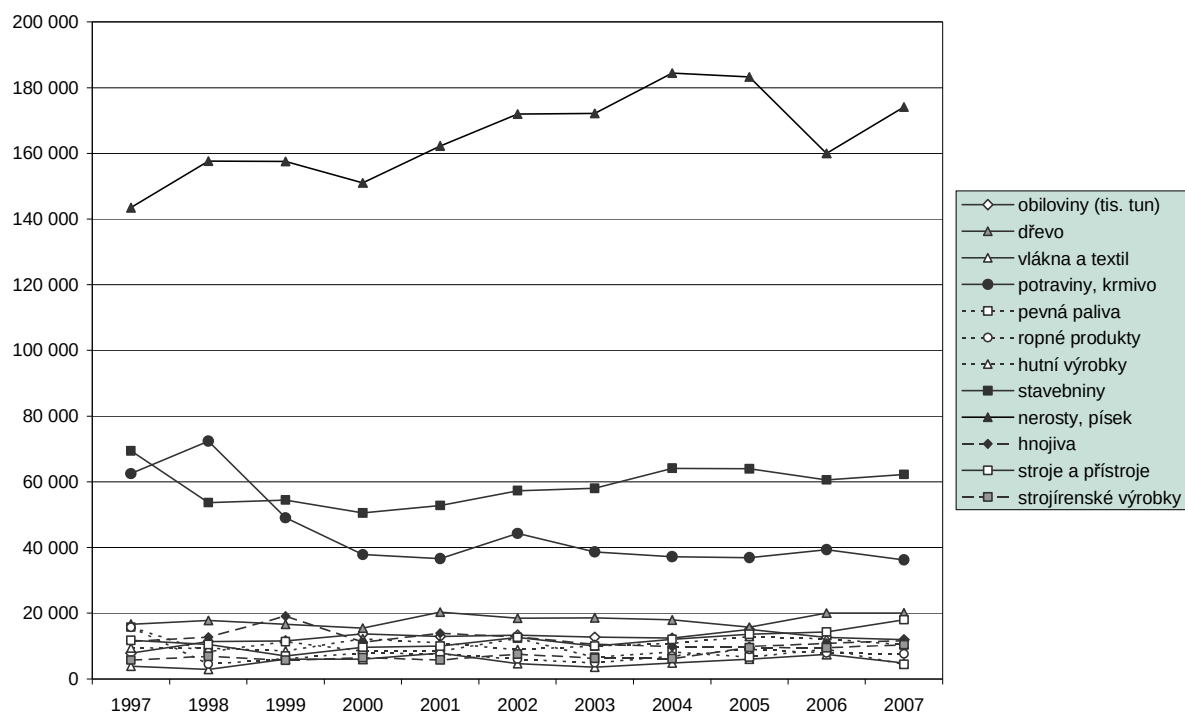
Poznatky o předpokládaném vývoji silniční nákladní dopravy jsou jedním ze základních východisek pro plánování a projektování dopravních staveb. Zatímco výhledová intenzita provozu osobních automobilů je určující především pro návrh příčného uspořádání (počtu a šířky jízdních pruhů) pozemních komunikací, výhledová intenzita provozu těžkých vozidel (nákladní automobily solo a soupravy, autobusy) je určující pro dimenzování konstrukce vozovky. Specifické problémy prognózy intenzity provozu osobních automobilů řešené autorem v rámci projektu Ministerstva dopravy ČR „Prognóza dopravních výkonů automobilové dopravy na pozemních komunikacích v ČR“ byly již vysvětleny v minulém ročníku tohoto časopisu [Komárek, 2009], zatímco tento příspěvek zaměřen na odlišné problémy prognózy silniční nákladní dopravy (podíl autobusů v kategorii těžkých vozidel není v celosíťovém dopravním výkonu významný) a možnosti jejího řešení.

Prognostické metody extrapolací, vycházející z předpokladu setrvačnosti zjištěných trendů vývoje charakteristik automobilové dopravy a jejich projekce do budoucnosti, byly v zemích s rozvinutou automobilizací nahrazeny metodami kauzálními, které vycházejí z prognózy vývoje faktorů ovlivňujících výkony automobilové dopravy a modelování závislosti dopravy na těchto vlivech. Předností kauzálních metod je reflexe kvalitativních změn ve vývoji dopravy, ekonomiky a společnosti, ke kterým již dochází a zejména bude docházet po relativně dlouhém období kvantitativního růstu, podmínkou je použití složitých dopravních modelů. Prognostický model těžkých vozidel by měl zohlednit perspektivní změny v oborové struktuře ekonomiky a tedy by neměl vycházet pouze z agregovaného přístupu k silniční nákladní dopravě jako celku. Na druhé straně je zřejmé, že ani prognózu silniční nákladní dopravy nelze řešit samostatně, ale jako součást vývoje ostatních oborů dopravy, což zřejmě přesahuje možnosti dané rámcem řešení. Koncepte desagregovaného kauzálního modelu [NRTF, 1998] vychází obecně z výpočtu přepravního výkonu těžkých nákladních vozidel sumariací přepravního výkonu pro jednotlivá charakteristická odvětví ekonomiky. Přepravní výkon pro odvětví se stanoví ze závislosti ročního objemu přepravy na výši roční produkce (výroby, sklizně a těžby, případně dovozu vstupů) a průměrné přepravní vzdálenosti. Podmínkou použití tohoto přístupu je tedy informace o budoucím vývoji produkce jednotlivých odvětví, což současně umožňuje reflektovat v prognóze dopravy strukturální změny ekonomiky, zejména v dlouhodobém výhledu. Celkový dopravní výkon se pak stanoví z přepravních výkonů odvětví podle vývoje průměrné užitečné hmotnosti vozidlového parku (přepočet tkm na vozokm).

1 VÝVOJ PŘEPRVNÍCH VÝKONŮ ODVĚTVÍ

Informace o vývoji přepravy a přepravního výkonu silniční dopravy podle komoditní struktury poskytuje ČSÚ, a to do roku 2007 v členění do 24 komoditních skupin podle klasifikace zboží NST/R a od roku 2008 do nekompatibilních 20 skupin podle NST 2007 [Silniční, 2008]. Z vývoje přepravy komodit významných z hlediska objemu nebo potenciální změny (graf 1) lze usuzovat na stabilizaci komoditní struktury v závěru hodnoceného intervalu a není zřejmý podstatný trend výhledové změny některé komodity. Výrazný trvalý trend ale není zřejmý ani ve vývoji průmyslové produkce (tab. 1), patrný je jen u dřeva a strojů, což je v souladu i s vývojem nákladní přepravy (graf 1).

Graf 1. Vývoj komoditní struktury přepravy v silniční nákladní dopravě ČR [Silniční, 2008]



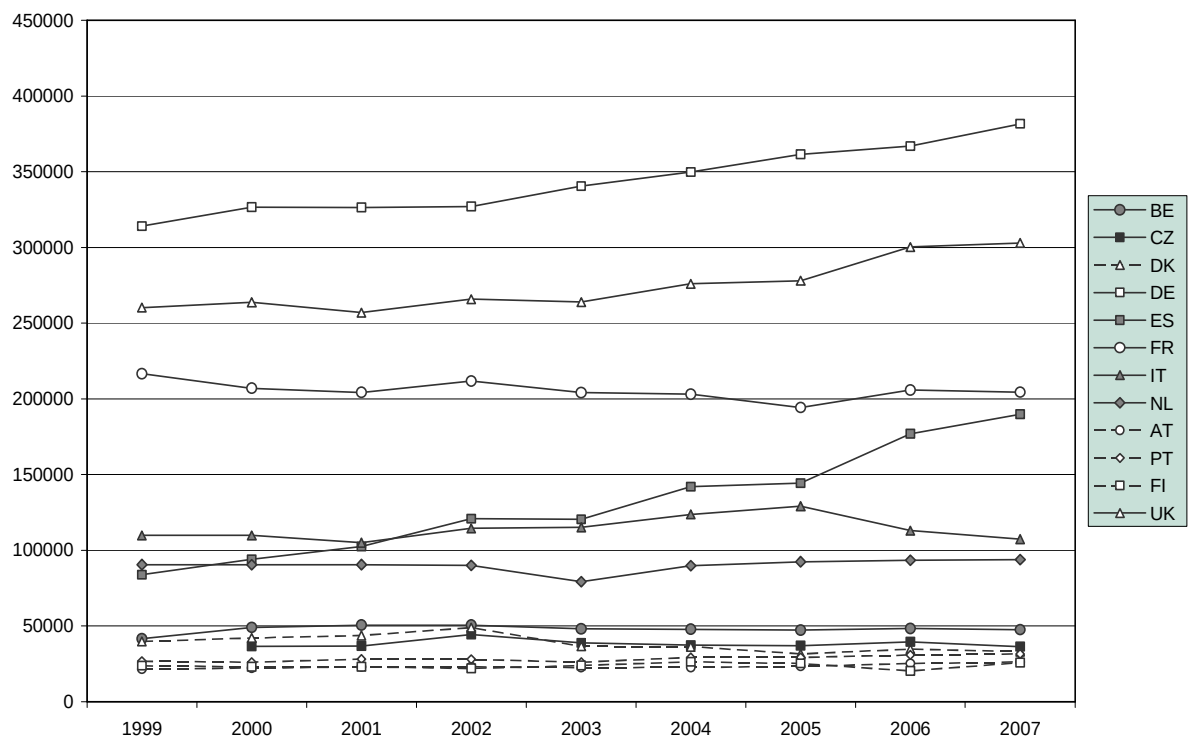
Tab. 1. Index průmyslové produkce ČR meziroční (bazický rok 2000 = 100%) [Index, 2008]

Odvětví	2002	2003	2004	2005	2006	2007
C Těžba nerostných surovin	100,9	100,3	99,4	100,5	102,5	98,3
Těžba energetických surovin	98,8	99,4	97,8	99,8	100,6	95,8
Těžba ostatních nerostných surovin	107,2	102,8	103,8	102,4	107,2	104,2
D Zpracovatelský průmysl	102,1	105,4	110,7	107,5	112,1	109,8
Potravinářské výrobky a nápoje, tabákové výrobky	101,7	100,1	98,6	96,9	101,4	101,6
Výroba textilií, textilních a oděvních výrobků	93,8	100,1	99,8	97,7	97,6	101,7
Výroba usní a výrobků z usní	77,9	82,6	99,5	102,7	101,2	101,9
Zpracování dřeva, dřevařské výrobky kromě nábytku	98,6	103,6	106,6	106,3	109,9	109,9
Výroba vlákniny, papíru a výrobků z papíru; tisk	100,5	99,0	107,3	106,0	101,1	104,5
Výroba koksů, jaderných paliv, rafinérské zpracování ropy	103,8	103,6	104,0	112,6	102,6	95,7
Výroba chemických látek, léčiv a chemických vláken	97,4	100,7	111,4	105,7	102,1	100,7
Výroba pryžových a plastových výrobků	111,2	115,2	111,0	112,7	115,3	118,6
Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků	100,3	105,5	107,8	103,0	101,7	113,5
Výroba základních kovů, hutních a kovodělných výrobků	98,5	109,9	109,3	99,0	109,1	99,6
Výroba a opravy strojů a zařízení j. n.	97,7	105,1	114,3	114,0	120,8	121,0
Výroba elektrických a optických přístrojů a zařízení	117,9	109,8	129,2	105,0	121,0	117,3
Výroba dopravních prostředků a zařízení	100,9	106,4	113,2	123,1	122,2	115,7
Zpracovatelský průmysl jinde neuvedený	102,5	98,3	107,9	108,8	109,7	102,4

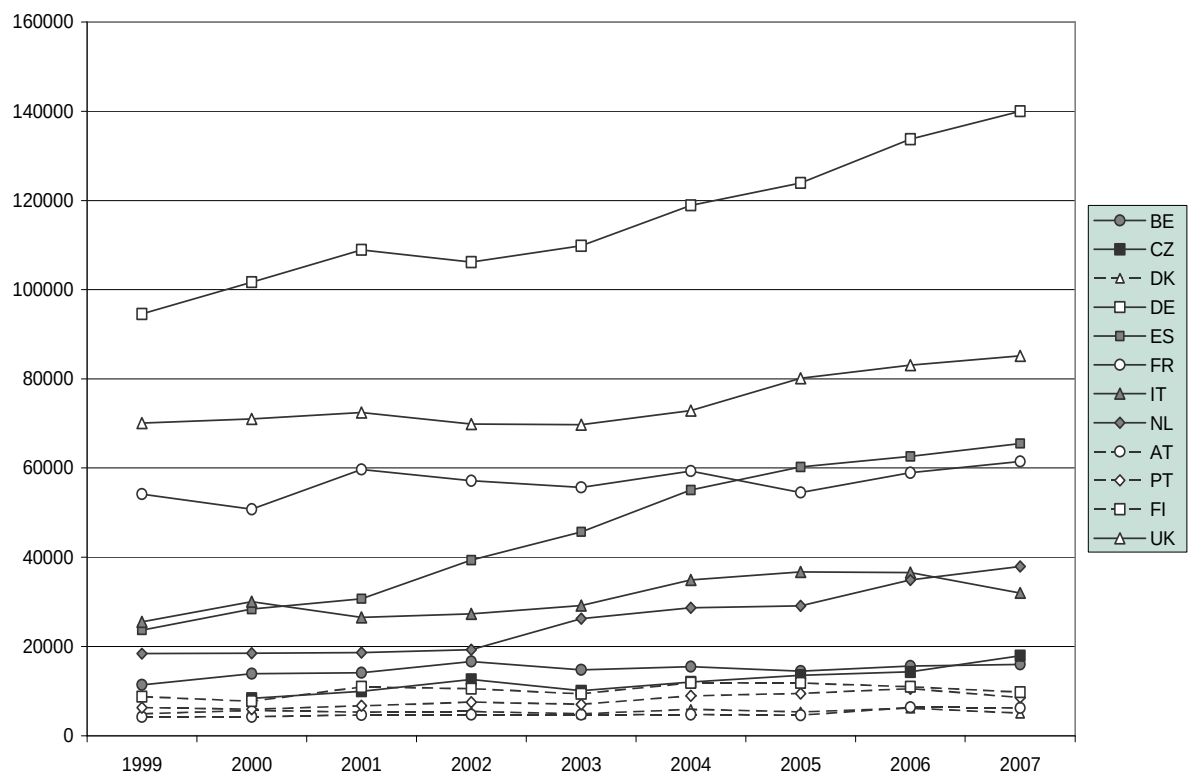
Pokud bychom chtěli posuzovat vývoj komoditní struktury s ohledem na předpokládanou konvergenci jednotného trhu z vývoje přepravy v silniční nákladní dopravě v EU [Annual,

2008] zjistíme, že množství přepravy některé komodity má víceméně setrvalou tendenci, jako např. potraviny a krmivo (graf 2), ale pro některou komoditu je charakteristický všeobecný trend růstu (graf 3) i poklesu (graf 4).

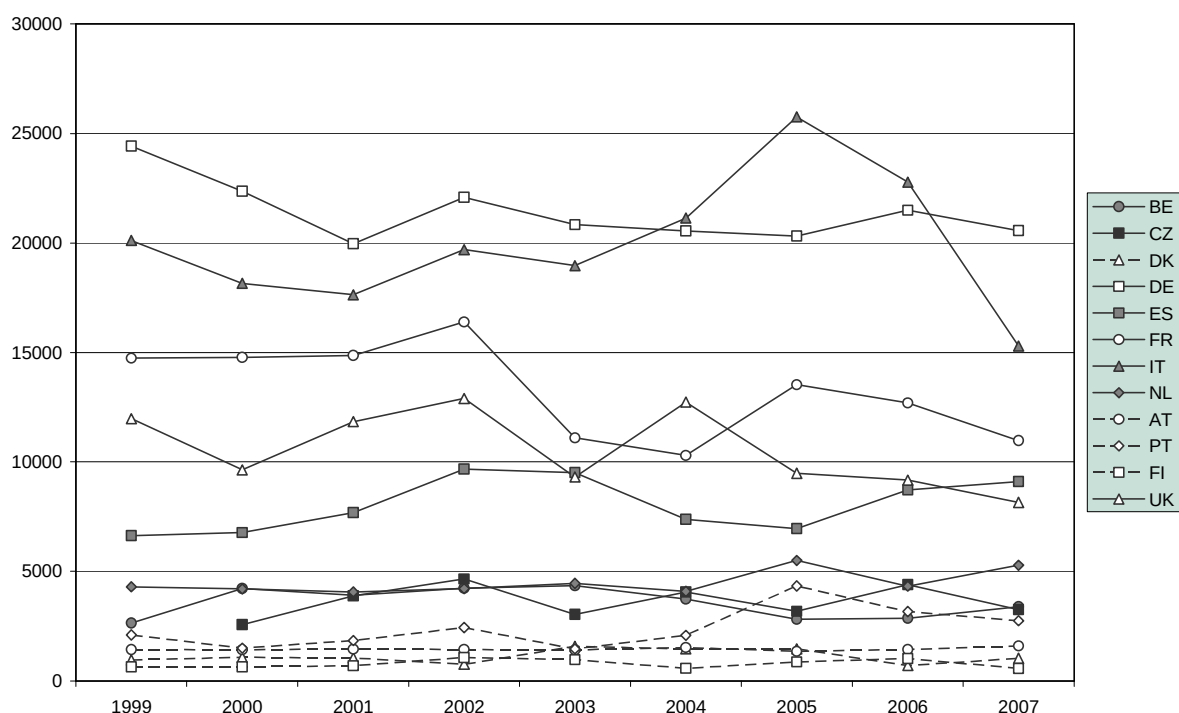
Graf 2. Vývoj roční přepravy v tis. tun "potraviny a krmivo" ve vybraných zemích EU



Graf 3. Vývoj roční přepravy v tis. tun „dopravní prostředky, stroje a přístroje“ v zemích EU



Graf 4. Vývoj roční přepravy v tis. tun „sklo a keramika“ v zemích EU



Je evidentní, že komoditní struktura jednotlivých zemí je odrazem struktury produkčních faktorů a každá země se bude snažit využívat svých konkurenčních výhod podle možností světového trhu, jehož saturace je pro některé komodity téměř nedosažitelná (např. potraviny s ohledem na růst populace). Protože dosavadní údaje v ČR neposkytují východisko pro stanovení výhledových trendů, nejsou k dispozici dlouhodobé prognózy produkce odpovídajících odvětví (alespoň do roku 2030, dále by bylo možno extrapolovat) a nelze využít analogie s vývojem v dopravně vyspělých zemích, řešením je použití agregovaného modelu.

2 KONCEPCE AGREGOVANÉHO MODELU

Ideální použití desagregovaného modelu vyžaduje znalost vzájemných vztahů (ale i jejich vývoje) mezi produkcí, přepravou a přepravní vzdáleností podle odvětví, ale v praxi část přepravy zahrnuje smíšené a nespécifikované druhy (v ČR přeprava „ostatní zboží“ je řádově na úrovni „potraviny a krmiva“), spotřeba se může měnit mezi komoditami se zaváděním nových produktů, změnou životního stylu i úrovně a rovněž politické a ekonomické faktory mohou ovlivňovat přepravní vzdálenost. Proto se používají i méně formální agregované prognostické modely, vycházející zejména ze vztahu mezi celkovým přepravním výkonem a HDP [National, 1989] a případně dalšími faktory, např. náklady přepravy (palivo, mzdy, daň).

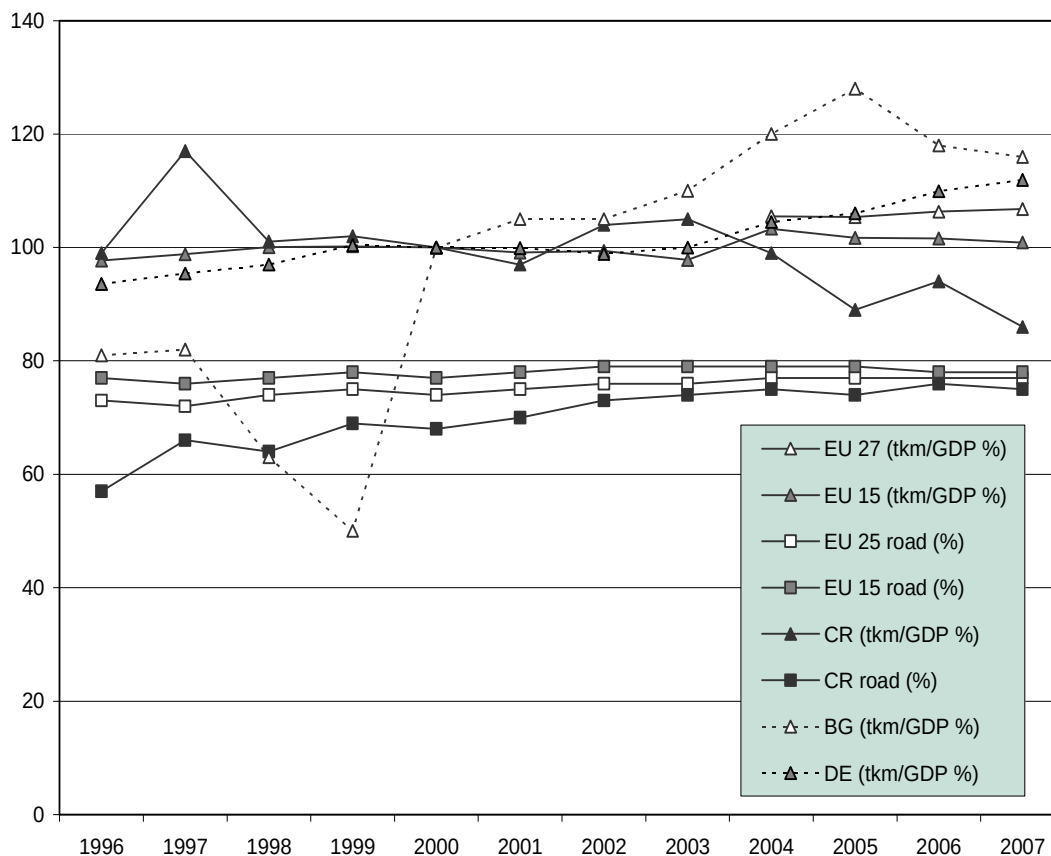
Agregovaný a tedy podstatně zjednodušený prognostický model celkového dopravního výkonu těžkých vozidel samozřejmě zahrnuje i uvedená úskalí desagregovaného modelu. Na druhé straně lze akceptovat, že za uplynulých dvacet let došlo v ČR a v Evropě ke strukturálním změnám v ekonomice směrem ke stabilizaci základních dopravních faktorů zejména pokračujícím vlivem rozvoje společného trhu a vývoj HDP bude nadále podstatně ovlivňovat vývoj dopravy. I když se konečná spotřeba zboží bude v budoucnu vyvíjet z hlediska dopravy k lehčím a hodnotnějším položkám jako je elektronika, rostoucí životní úroveň bude vyžadovat i přepravu těžších a méně hodnotných stavebních materiálů, obdobně jako stále náročnější projekty infrastruktury. Toto zásadní metodické východisko,

nazývané v prognostické praxi „surprise free projection“, lze akceptovat jako jeden (optimistický) scénář budoucího vývoje. Na druhé straně by se mohl zvažovat také pesimistický scénář ekologické regulace v souladu se záměry dopravní politiky jako faktor rizika řešení (ale to je již na jiný úkol).

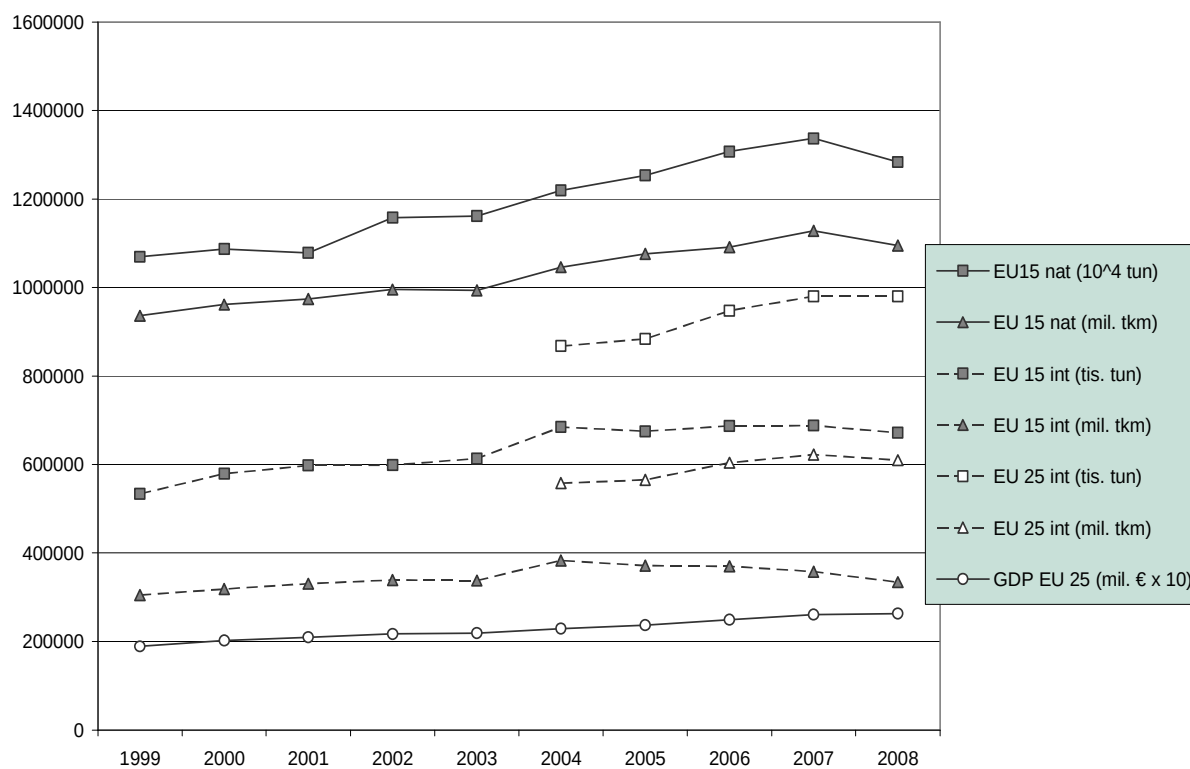
Závislost mezi přepravním výkonem a HDP (graf 5) je pro veškerou nákladní dopravu (včetně železniční a vodní) v EU 15 velmi těsná [Volume, 2008], k růstu došlo po rozšíření na EU 27 vstupem států s významnou mezistátní dopravou a větší přepravní vzdáleností. Tento trend se ale liší pro jednotlivé země podle ekonomických a geografických podmínek, což je zřejmé z příkladu ČR, kde lze předpokládat i působení i krátkodobých vlivů (což bude zejména problém období 2008-9). Klesající vliv HDP na přepravní výkon se projevuje ještě u Slovenska, zatím co přepravní výkon s HDP v Bulharsku (graf 5), Maďarsku a Rumunsku výrazně roste. Protože tato závislost reaguje na změny v dopravě i v HDP, je podmínkou její aplikace ustálený vývoj obou, což v ekonomicky vyspělých zemích funguje od ropných krizí v sedmdesátých letech (viz Německo v grafu 5) a lze přijmout i jako předpoklad pro prognózu. Zmíněnou závislost lze vztáhnout i na silniční nákladní dopravu, jak je zřejmé z průběhu jejího podílu na veškeré dopravě (graf 5) a z vyhodnocení vývoje přepravy a přepravního výkonu silniční nákladní vnitrostátní a mezistátní dopravy v EU a HDP (graf 6).

Podobnost průběhu vývoje přepravy a přepravního výkonu svědčí o malé změně v průměrné přepravní vzdálenosti, což demonstruje vývoj průměrné přepravní vzdálenosti vnitrostátní dopravy a v posledním období i mezistátní dopravy (graf 7) a tedy potvrzuje další předpoklad pro prognostický model. Uvedené předpoklady neznamenaají, že přepravní výkon a přepravní vzdálenost konvergují k nějakému unijnímu průměru, ale že se jejich trend pro konkrétní podmínky v čase relevantně nemění.

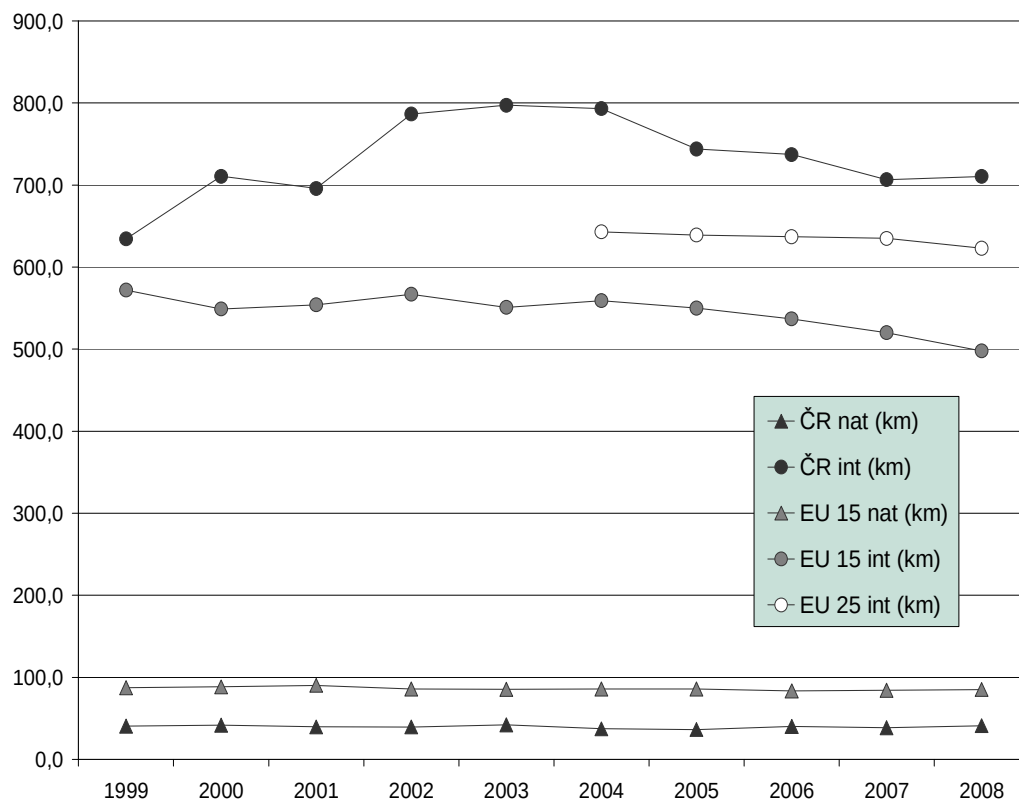
Graf 5. Závislost přepravního výkonu dopravy na HDP (rok 2000= 100%) a podíl silniční nákladní dopravy [Volume, 2008]



Graf 6. Roční přepravy a výkony silniční nákladní dopravy v EU a HDP



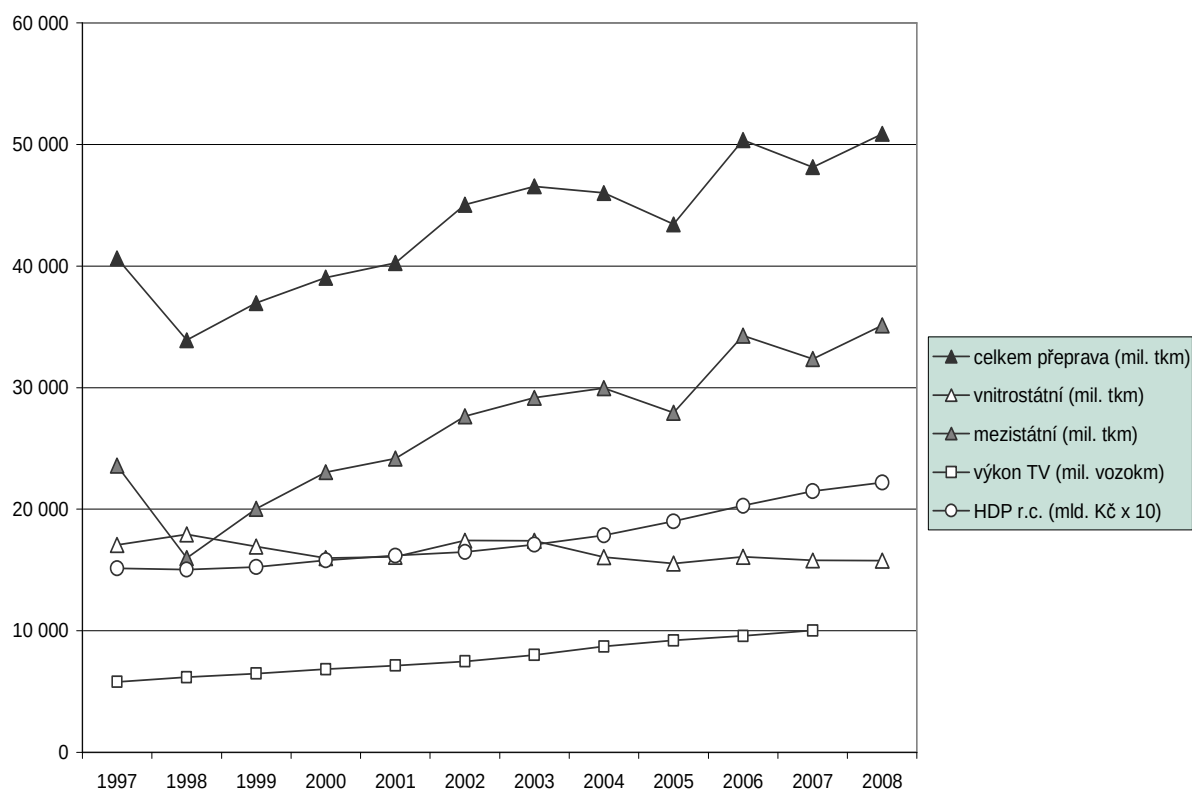
Graf 7. Vývoj průměrné přepravní vzdálenosti silniční dopravy v EU [Annual, 2008] a ČR [Silniční, 2008]



3 APLIKACE AGREGOVANÉHO MODELU

Pokud znázorníme (graf 8) vývoj přepravního výkonu v ČR [Silniční, 2008] pro vnitrostátní a mezistátní dopravu a jejich souhrn vedle vývoje HDP v reálných cenách [Česká, 2008] a dopravního výkonu těžkých vozidel [Prokop, 2008], jedná se o přibližně lineární trendy a bylo by možno uvažovat na základě předchozí analýzy vzájemných souvislostí o jejich použití pro prognózu. Jenomže tak jednoduché to není, protože statistika dopravy podle ČSÚ i Eurostatu obsahuje vždy údaje jen o přepravě realizované vozidly registrovanými ve vykazované zemi. To znamená, že vykazovaná mezistátní přeprava zahrnuje i cestu v zahraničí a dopravní výkon zjištěný ze sčítání dopravy naopak i zahraniční vozidla.

Graf 8. Vývoj HDP a přepravního a dopravního výkonu těžkých vozidel v ČR.



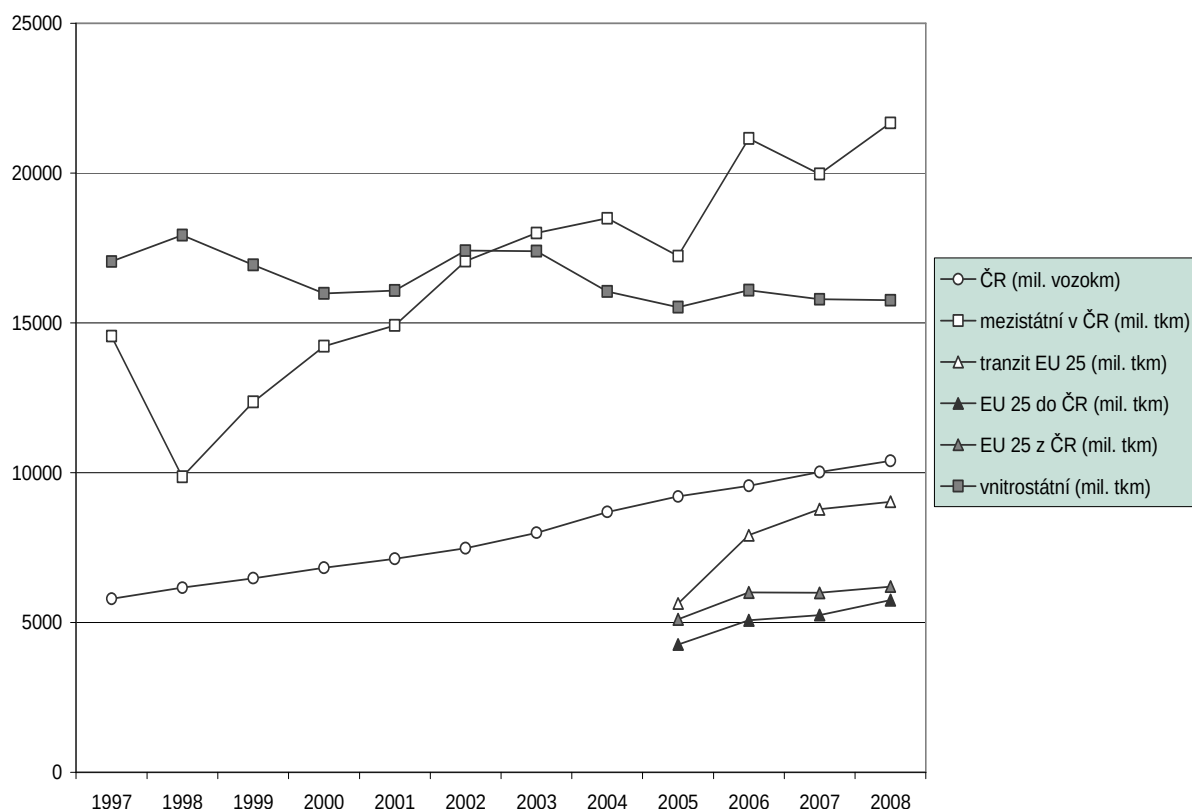
Informace o podílu zahraniční cesty v mezistátní přepravě tedy není obecně k dispozici. Informace o přepravě zahraničními vozidly byly do vstupu ČR do EU k dispozici v evidenci Celní správy, ale v jednotném unijním prostoru je již přehled pouze o přepravách do třetích zemí (mimo EU) představujících nevýznamný podíl. Pokusem o identifikaci podílu zahraniční dopravy na celkovém dopravním výkonu těžkých vozidel je následující modelová úvaha.

Rozhodující podíl mezistátní přepravy domácími dopravci (v podstatě kromě kabotáže) zahrnuje úsek cesty v ČR a obdobně tak i mezistátní přeprava zahraničními dopravci (dovoz, vývoz a tranzit). Modelová délka tohoto úseku byla stanovena jako aritmetický průměr kilometrické vzdálenosti hraničních přechodů nákladní dopravy (Dolní Dvořiště, Rozvadov, Vojtanov, Cínovec, Hrádek nad Nisou, Náchod, Bohumín, Mosty u Jablunkova, Stráň, Břeclav, Hatě) od Ledče nad Sázavou (poblíž geometrického středu ČR) a představuje průměrnou tuzemskou přepravní vzdálenost 219 km. Dvojnásobkem této vzdálenosti byl vynásoben roční objem mezistátní přepravy ČR a stanoven její modelový tuzemský přepravní výkon (graf. 9). Obdobně byl stanoven tuzemský přepravní výkon zahraničních vozidel z ročního objemu silniční nákladní přepravy EU s vyložením a naložením v ČR a tranzitu (tab. 2).

Tab. 2 Roční nákladní přeprava v tis. tun ze zemí EU 25 do a přes ČR [[International, 2008]

rok	2005	2006	2007	2008
naloženo v ČR	23 325	27 431	27 343	28 330
složeno v ČR	19 489	23 191	23 992	26 257
tranzit přes ČR	12 876	18 076	20 047	20 618

Graf 9. Vývoj modelového tuzemského přepravního výkonu všech těžkých vozidel.

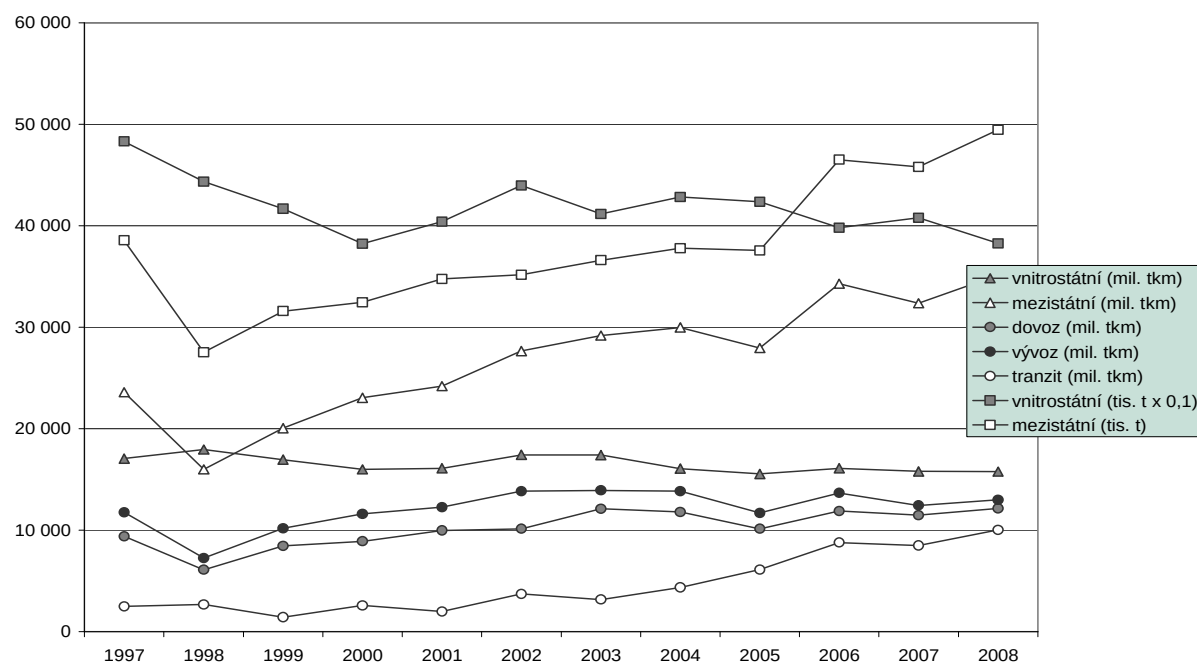


4 PROGNOZA DOPRAVNÍHO VÝKONU

Výhledová intenzita se neprognózuje přímo, ale prostřednictvím prognózy celosíťového dopravního výkonu, jako násobku prognostického počtu vozidel a jejich průměrného (celoročního nebo denního) proběhu. Prognóza celosíťového dopravního výkonu těžkých (v podstatě nákladních) vozidel je založena na prognóze přepravního výkonu uvedených tří komponent celkového přepravního výkonu na síti pozemních komunikací ČR a prognóze průměrné užitečné hmotnosti vozidel.

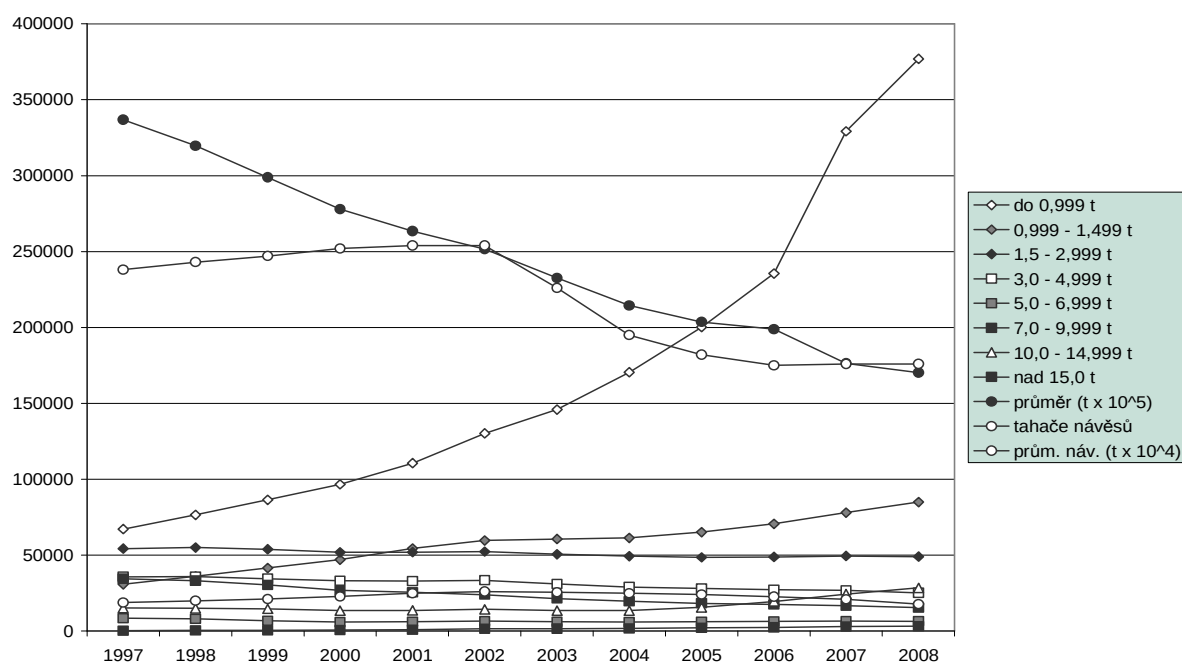
Prognóza přepravního výkonu vnitrostátní dopravy vychází z dosavadního vývoje přepravy a přepravního výkonu (graf 10), z kterého je zřejmé, že po výrazném poklesu objemu přepravy se přeprava a přepravní výkon stabilizuje (rok 2008 další pokles, ale to již pokles růstu HDP o polovinu) a lze předpokládat, že přepravní výkon vnitrostátní dopravy výhledově neporoste (obdobně jako v celém hodnoceném období v Dánsku, Itálii a Nizozemí [Annual, 2008]). S růstem HDP poroste spotřeba především kvalitativně, růst dopravně náročných oborů bude kompenzován efektivnější přepravou.

Graf 10. Vývoj přepravy a přepravního výkonu v ČR [Silniční, 2008]



Z průběhu vývoje mezistátní přepravy v ČR (graf 10) je zřejmý mírný růst přepravního výkonu vývozu a dovozu, ale výrazný nárůst tranzitní přepravy po vstupu do EU, který v konkurenci dopravců na přepravním trhu EU bude postupně saturovat. Jako východisko prognózy je navržena ustálená závislost vývoje objemu mezistátní přepravy mezi lety 1999-2005 na HDP a přepočten na přepravní výkon pomocí průměrné tuzemské přepravní vzdálenosti. Pro tuzemský přepravní výkon zahraničních vozidel je navržen analogický postup a sice výpočet ze závislosti objemu mezistátní přepravy v EU k ČR (tab. 2) na vývoji HDP v EU a přepočten na přepravní výkon pomocí průměrné tuzemské přepravní vzdálenosti.

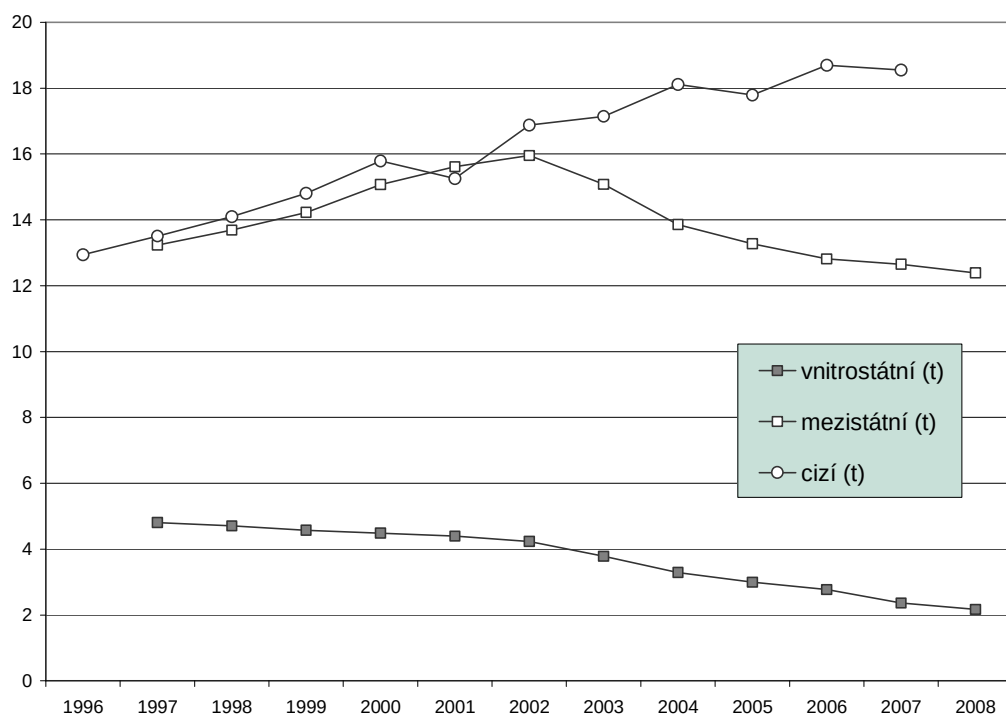
Graf 11. Vývoj počtů vozidel a průměrné užitečné hmotnosti vozidlového parku v ČR [Ročenka, 2008]



Posledním krokem prognózy celosíťového dopravního výkonu je prognóza užitečné hmotnosti těžkých vozidel pro přepočtení přepravního výkonu na dopravní výkon. Prognóza dopravního výkonu na základě užitečné hmotnosti registrovaných vozidel je podstatným zjednodušením, protože nebere v úvahu hmotnost přepravy vykazovanou v dopravní statistice (natož skutečnou hmotnost), podíl prázdných jízd, ani využití vozidlového parku.

Z vývoje skladby vozidlového parku (graf 11) je zřejmý enormní nárůst počtu automobilů s užitečnou hmotností menší než 1000 kg, který podstatně ovlivnil vývoj průměrné užitečné hmotnosti kategorie nákladních automobilů, odlišný je vývoj průměrné užitečné hmotnosti v kategorii návěsů. Pro prognózu užitečné hmotnosti vnitrostátní přepravy byla kategorie nákladních automobilů doplněna o tahače návěsů výpočtem modelové užitečné hmotnosti návěsových souprav (celková užitečná hmotnost všech návěsů vztažená na jejich počet) a získána výsledná průměrná užitečná hmotnost ve vnitrostátní přepravě (graf 12). Pro stanovení průměrné užitečné hmotnosti tuzemského úseku mezistátní přepravy byla vytvořena kategorie „návěsové soupravy a nákladní automobily 7 - 15 t“ a obdobná kategorie pro tuzemskou přepravu ze zahraničí z předpokládané průměrné skladby vozidlového parku zahraniční přepravy. Pro stanovení modelové skladby zahraničních vozidel byl posouzen objem silniční přepravy ze zemí EU s vyložením nebo naložením v ČR v roce 2006 [International, 2008] a vybrány státy s největším objemem přepravy (tab. 3), což jsou podle předpokladu sousední státy, objem přepravy z a do ostatních států je zřejmě nižší. Pro výpočet

Graf 12. Vývoj modelové užitečné hmotnosti těžkých vozidel na pozemních komunikacích



Tabulka 3. Silniční přeprava mezi vybranými státy EU a ČR v roce 2006 (tis. t)

stát	naloženo v ČR	vyloženo v ČR	Celkem
Německo	10 740	8 728	19 522
Slovensko	3 975	3 776	7 751
Polsko	2 634	2 740	5 374
Rakousko	3 096	1 429	4 525

Maďarsko	1 003	860	1 863
Nizozemí	698	983	1 681

modelové skladby parku těžkých vozidel ale mohly být použity pouze údaje z Německa a Polska, pro Rakousko a Slovensko jsou ve statistice EU nedostatečné údaje o vozidlech (výpočet byl proto proveden aritmetickým průměrem jako kompenzace za chybějící státy). Z vývoje modelové užitečné hmotnosti těžkých vozidel (graf 12) lze usoudit na konvergenci vývoje užitečné hmotnosti k hodnotám 2, 12 a 18 t a ty uplatnit v prognóze jako konstanty.

Orientační verifikace navrženého přístupu byla provedena pro modelový přepravní výkon v roce 2007 (z grafu 9) přepočtený na celosíťový dopravní výkon:

vnitrostátní	15 783 mil. tkm	děleno modelovou užitečnou hmotností 2 t je	7 691 mil. vozokm
mezistátní	19 964 mil. tkm	12 t	1 663 mil. vozokm
cizí v ČR	20 022 mil. tkm	18 t	1 112 mil. vozokm
celkem			10 676 mil. vozokm
údaj podle automatického sčítání ŘSD [Prokop, 2008]			10 020 mil. vozokm

ZÁVĚR

Navržený metodický přístup byl realizován ve finálním modelu řešitelské organizace EDIP (příjemce dotace MD ČR) v postupu pro prognózu objemu mezistátní přepravy jako závislost na jedné proměnné ve tvaru [Richter, 2010]:

$$P_m = 101416,1 - 7499627/HDP$$

kde P_m označuje celkový objem mezistátní přepravy (v tisících tun za rok),

HDP je relativní hodnota HDP v reálných cenách (rok 1996 = 100).

Prognostické hodnoty relativního růstu přepravního výkonu vycházející (za předpokladu stagnace průměrné přepravní vzdálenosti v mezistátní přepravě) z objemu přepravy stanovené prostřednictvím prognózy vývoje HDP byly výše uvedeným způsobem převedeny na prognostické dopravní výkony a následně na výsledné koeficienty vývoje dopravního výkonu a tedy i koeficienty vývoje intenzity automobilové dopravy. Údaje o výhledovém vývoji intenzity dopravy jsou vydány v Technických podmínkách TP 225 [Bartoš, 2010] schválených Ministerstvem dopravy ČR a používají se pro navrhování pozemních komunikací, výpočty negativních vlivů dopravy na životní prostředí, plánování finančních prostředků na opravy komunikací, úvahy o rozvoji infrastruktury v území apod.

Literatura

Annual road freight transport, by type of goods and type of transport. [online] Luxembourg: Eurostat, 16. 9. 2008. [cit. 23. 9. 2009]. Dostupný z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/transport/data/database>>

BARTOŠ, L. – RICHTER, A. – MARTOLOS, J. *TP 225 Prognóza intenzit automobilové dopravy*. Liberec: EDIP, 2010. ISBN 978-80-87394-01-4.

Česká republika: hlavní makroekonomické ukazatele. [online] Praha: ČSÚ, 1. 07. 2008. [cit. 5. 9. 2009]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makro_ekonomicke_udaje/\\$File/HLMAKRO.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makro_ekonomicke_udaje/$File/HLMAKRO.xls)>

Index průmyslové produkce: bazické indexy. [online] Praha: ČSÚ, 8. 08. 2008. [cit. 5. 9. 2009]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumysl_energetika>

International annual road freight transport - goods unloaded in reporting country, by group of goods and type of transport. [online] Luxembourg: Eurostat, 16. 9. 2008. [cit. 23. 9. 2009].

Dostupný z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/transport/data/database>>

KOMÁREK, J. Aktuální aspekty dlouhodobé prognózy společensko ekonomických jevů (případová studie). *Periodica Academica*, 2009, IV, č. 1, s. 31-44. ISSN 1802-2626.

National Road Traffic Forecasts 1989. [online] London: Department of Transport, 1989. [cit. 12. 5. 2009]. Dostupný z WWW: <<http://www.dft.gov.uk/pgr/economics/rdg/nataarchivedocs/trafficforecasts.pdf>>. ISBN 0-11-550919-4.

NRTF 1997 Working Paper No.3: Non Car Traffic Modelling and Forecasting [online] London: Department of the Environment, Transport and the Regions, 1998. [cit. 12. 5. 2009]. Dostupný z WWW: <<http://www.dft.gov.uk/pgr/economics/ntmdatasources/nrtf1997/workingpaper3noncartra.pdf>>

PROKOP, P. *Dopravní výkony podle automatických sčítačů*. Praha: ŘSD, 2008.

RICHTER, A., HÁLA, M. *Příloha 51-02 Model prognózy dopravního výkonu nákladních automobilů*. [online]. Liberec: EDIP, 2010. [cit. 23. 8. 2010]. Dostupný z WWW: <http://www.edip.cz/files/dokumenty/08-01_p_priloha-51-02_model-na_2010-01-06_ri.pdf>

Ročenka dopravy ČR. [online] Praha: Ministerstvo dopravy, 2008. [cit. 15. 7. 2009]. Dostupný z WWW: <<http://www.sydos.cz/cs/rocenky.htm>>

Silniční nákladní doprava - přeprava zboží podle komodit. [online] Praha: ČSÚ, 1. 07. 2008. [cit. 2. 9. 2009]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/nakladni_doprava_casove_rady>

Volume of freight transport relative to GDP. [online] Luxembourg: Eurostat, 24. 8. 2008. [cit. 25. 9. 2009]. Dostupný z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/transport/data/main_tables>

prof. Ing. Jaroslav Komárek, CSc.

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.
Ústav managementu a sociálních věd
Šujanovo náměstí 356/1, 602 00 Brno
e-mail: jaroslav.komarek@vske.cz

Doručeno redakci: 30. 7. 2010

Recenzováno: 6. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

ECONOMIC ASPECTS OF ROAD FREIGHT TRANSPORT DEVELOPMENT

Jaroslav Komarek

Karel Englis College, Sujanovo square #1, 602 00 Brno, Czech Republic, e-mail: komarek@vske.cz

Abstract

The paper deals with the forecasting methodology of road freight transport's development compared to GDP development. The trends of national and international transport are analyzed considering the goods categories and the average transport distance and tonnage. An original modeling procedure is derived and the findings are utilized in national traffic forecasts authorized by the Ministry of Transport.

Key words:

Forecasting methods, trend analysis, road transport, freight transport, international transport, traffic performance, goods, average distance, tonnage, GDP.

JEL Classification: C 53, L 92, R 41

VÝVOJ A SÚČASNÝ STAV PLATOBNÉHO SYSTÉMU V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Jozef Kráľovič

ÚVOD

Cieľom každého podniku musí byť trvalá platobná schopnosť zabezpečovaná žiaducou efektívnosťou všetkých podnikateľských aktivít podniku. Presnosť a rýchlosť uskutočnenia platobného styku medzi podnikmi je daná nielen úrovňou práce bezprostredného poskytovateľa platobných služieb – banky ale aj úrovňou medzibankového platobného styku a uplatňovaného platobného systému. Na vývoj a súčasný stav platobného systému na Slovensku je zameraný tento príspevok.

1 PLATOBNÝ SYSTÉM SLOVENSKEJ REPUBLIKY PO ROKU 1993

Platobný systém v Slovenskej republike od jej vzniku až po súčasnosť možno charakterizovať nasledovne.

Po roku 1993 to bol medzibankový systém SIPS (Slovak Interbank Payment System), ktorý bol založený na existencii jediného clearingového centra – Bankové zúčtovacie centrum Slovenska, a. s. (BZCS). BZCS vzniklo v roku 1992 v súvislosti s vytváraním podmienok pre medzibankové platby v Slovenskej republike po rozdelení bývalej ČSFR na dva nezávislé štáty. Činnosť začalo 8. februára 1993 (v deň zavedenia slovenskej meny) ako jediné zúčtovacie centrum pre všetky domáce medzibankové platby. BZCS založili domáce banky ako akciovú spoločnosť, v ktorej väčšinovým akcionárom bola NBS. Medzi ostatných akcionárov patrili komerčné banky a MF SR.

Podľa zákona boli všetky banky povinné vykonávať všetky domáce platobné transakcie prostredníctvom tohto centra. Spracovanie a zúčtovanie transakcií bolo v rámci SIPS-u organizačne a technicky oddelené. BZCS bolo zodpovedné za spracovanie ako operátor systému. Banky a pobočky zahraničných bánk vykonávali vzájomné platby a zúčtovanie iba prostredníctvom BZCS. Konečné zúčtovanie transakcií prebiehalo v NBS, ktorá vykonávala činnosť zúčtovacieho agenta.

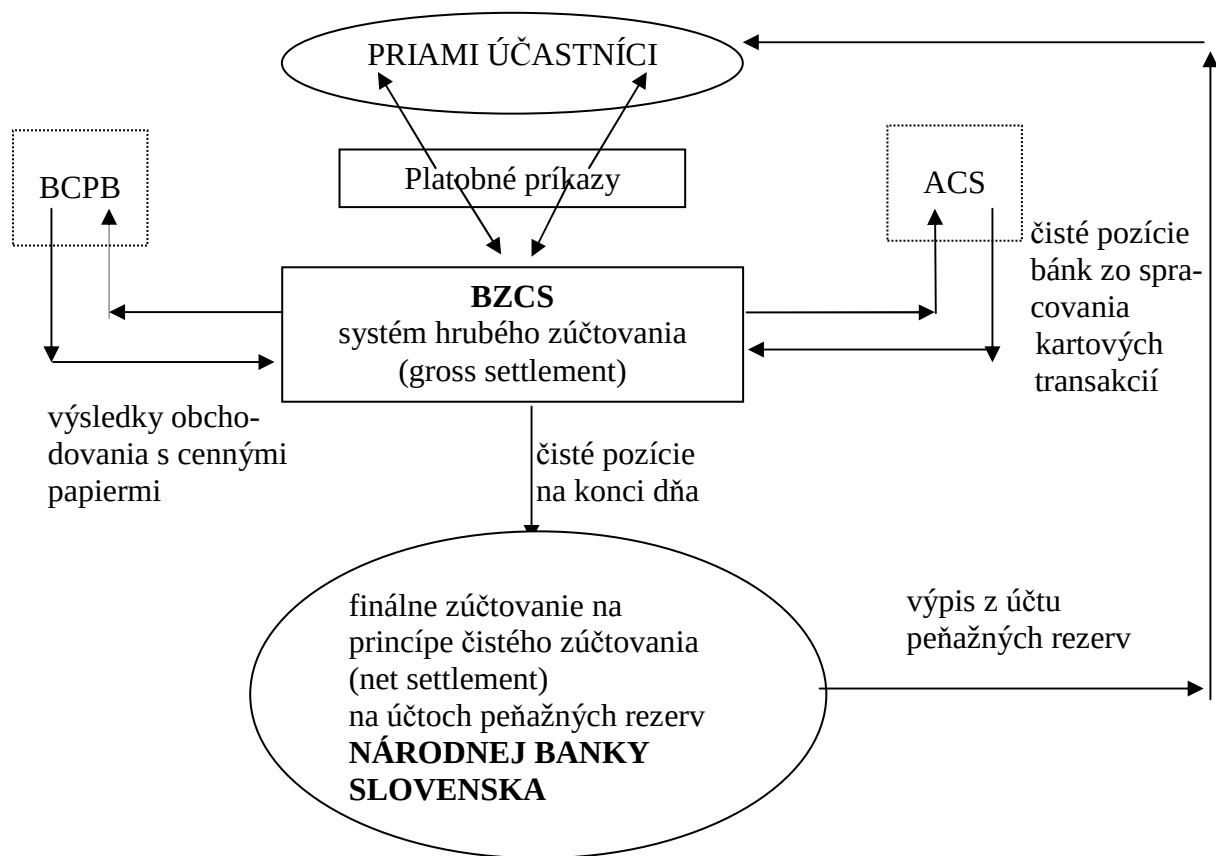
Účastníci systému SIPS sa členili na priamych a nepriamych. Priami účastníci (banky) mali účty peňažných rezerv v NBS a vykonávali platobné transakcie „na vlastné meno“. Nepriami účastníci nemali účet peňažných rezerv v NBS a nevykonávali platobné transakcie „na vlastné meno“, ale boli oprávnení debetovať alebo kreditovať účty priamych účastníkov len s ich súhlasom. Právne boli označovaní ako „tretie strany“. Nepriamymi účastníkmi boli dve tretie strany – BCPB, a. s. a Autorizačné centrum Slovenska, a. s. (ACS), ktoré vykonávalo clearing kartových transakcií.

Základné transakcie spracovávané v SIPS-e boli príkazy na úhradu a príkazy na inkaso. SIPS tiež spracovávalo šekové transakcie a čisté pozície kartových transakcií. Čo sa týka kartových transakcií, dodávalo ACS bankám (ktoré vydávajú a akceptujú platobné karty) denne clearingové súbory, ktoré obsahovali údaje o použití platobných kariet. Súčasne pripravovalo údaje na vzájomné zúčtovanie medzi bankami každý deň a predkladalo ich BZCS na spracovanie príkazom tretej strany. Zúčtovanie týchto transakcií bolo založené na princípe čistého zúčtovania.

BZCS spracovávalo platobné transakcie v tom istom clearingovom dni, v ktorom ich prijímalo na spracovanie. Prenos dát medzi bankami a BZCS sa vykonával výlučne v elektronickej forme.

Medzibankový platobný systém Slovenskej republiky je znázornený na obr. 1.

Obr. 1: Medzibankový platobný systém v SR v rokoch 1993 – 2002



Počas celého obdobia od začiatku prevádzky v roku 1993 až do ukončenia prevádzky k 31. 12. 2002 vykonávalo BZCS spracúvanie a vyrovnávanie medzibankových platieb v úzkej súčinnosti s NBS, ktorá jeho činnosť koordinovala.

Od 1. 1. 2003 NBS prevzala úlohu prevádzkovateľa a agenta pre vyrovnávanie platieb od BZCS a začala prevádzkovať systém SIPS vrátane jeho ďalšieho rozvoja s cieľom zvýšenia efektívnosti a bezpečnosti systému a vytvorenia základu pre vybudovanie RTGS systému (Real Time Gross Settlement System, t. j. systém hrubého zúčtovania v reálnom čase), ktorý sa mal v budúcnosti napojiť na systém TARGET (Trans European Automated Real – Time Gross Settlement Express Transfer, t. j. Transeurópsky automatizovaný expresný systém na báze hrubého zúčtovania platieb v reálnom čase).

Uvedený platobný systém zabezpečoval pre bankový sektor ako spracúvanie platieb, tak aj vyrovnávanie. V rámci systému sa zároveň spracúvali RTGS platby, pri ktorých sa ich vyrovnávanie dialo prakticky v reálnom čase, aj tzv. retailové platby, teda bežné platby, pri ktorých netreba okamžitej likvidity. Systém SIPS NBS prevádzkovala až do 31. 12. 2008 ako jediný medzibankový platobný systém na Slovensku.

Od 1. 1. 2009 prevádzkuje NBS dva platobné systémy, a to EURO SIPS a TARGET 2-SK. Pôvodný platobný systém SIPS sa pretransformoval na EURO SIPS, v ktorom okrem zmeny meny (SKK / EUR) prišlo aj k významnej zmene jeho funkcionality. EURO SIPS sa stal od 1. 1. 2009 clearingovým platobným systémom, ktorý spracúva iba retailové platby, pričom vyrovnávanie týchto platieb je realizované v národnom komponente platobného systému TARGET 2 – TARGET 2-SK. EURO SIPS sa teda stal pridruženým systémom systému

TARGET 2-SK. EURO SIPS má v súčasnosti 28 účastníkov (vrátane NBS) a počas roku 2009 spracoval v priemere denne takmer 500 000 platieb.

Počas prevádzkového dňa v systéme EURO SIPS sú clearingové položky spracúvané v dvoch clearingových cykloch. Pre cykly platia nasledovné zásady:

Prvý štandardný cyklus (závierka o 9.00 h)

- Pre spracovanie sa použije metóda výpočtu čistých multilaterálnych pozícií. Ak je vyrovnanie úspešné, systém EURO SIPS vygeneruje výstupné súbory pre účastníkov.
- Ak je zúčtovanie neúspešné, všetky vstupné clearingové súbory od všetkých účastníkov prijaté počas prvého cyklu sa presunú do druhého cyklu.

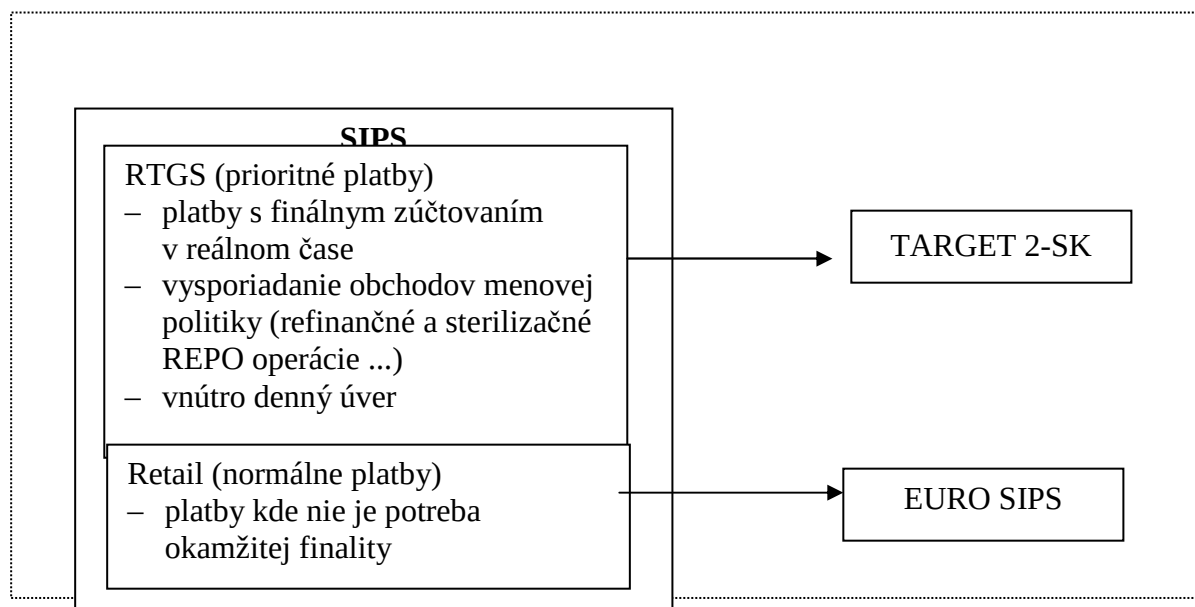
Druhý štandardný cyklus (závierka o 13.00 h)

- Pre spracovanie sa použije metóda výpočtu čistých multilaterálnych pozícií. Ak je zúčtovanie úspešné, systém SIPS RETAIL vygeneruje výstupné súbory pre účastníkov.
- Ak je zúčtovanie neúspešné, zrealizuje sa opravný cyklus. Pre opravný cyklus sa použije metóda výpočtu bilaterálnych agregovaných pozícií medzi účastníkmi. V prípade úspešne zúčtovaných zúčtovacích príkazov, systém SIPS RETAIL vygeneruje výstupné súbory pre účastníkov. V prípade neúspešného zúčtovania niektorých zúčtovacích príkazov SIPS RETAIL vráti iba tie vstupné účtovné clearingové účtovné položky, ktorých sa zúčtovacie príkazy týkali.

TARGET T2-SK je komponentom európskeho systému TARGET 2. Tento systém nahradil RTGS funkcionalitu pôvodného systému SIPS, čo bola jedna z podmienok pre vstup Slovenska do eurozóny a výkon menových operácií v rámci Eurosystému. Systém TARGET 2-SK má v súčasnosti 27 priamych účastníkov (okrem samotnej NBS) a jeho služby využívajú tiež 3 pridružené systémy – EURO SIPS, Centrálny depozitár cenných papierov a First Data Slovakia.

V novembri 2009 bola uvedená do prevádzky nová verzia (v 3.0) jednotnej platformy, ktorá je technickým základom systému TARGET 2-SK. Táto priniesla zlepšenie niektorých funkcionalít a taktiež reflektovala zmeny v štandardoch SWIFT, ktoré sa používajú na prenos údajov medzi systémom a účastníkmi.

Transformácia systému SIPS na EURO SIPS pridružený k systému TARGET 2-SK je uvedený na obr. 2.



2 SKVALITŇOVANIE PLATOBNÉHO SYSTÉMU PO ROKU 2010

Najbližšie projekty, ktoré sa budú realizovať (resp. sa postupne realizujú) v oblasti bezhotovostného platobného styku v rámci krajín eurozóny/EU/EHP sú najmä TARGET 2 – Securities (T2S) a SEPA (Single Euro Payment Area, t. j. jednotná oblasť platieb v eurách).

Cieľom T2S je maximalizovať bezpečnosť a výkonnosť vyrovňovania transakcií s cennými papiermi a docieľiť v konečnej fáze vykonávanie cezhraničného vyrovňovania na rovnakej úrovni a za rovnakých cenových podmienok ako domáce vyrovnanie. Centrálna depozitára cenných papierov budú „vstupnou bránou“, cez ktorú bude môcť trh vstupovať k službám T2S. T2S umožní vykonávať vyrovnanie na princípe DvP (dodanie oproti platbe) a za tým účelom budú centrálna depozitára viesť v T2S účty cenných papierov a národné centrálna banky peňažné účty.

Ďalším významným projektom je projekt SEPA. Jeho cieľom je harmonizácia postupov, štandardov a praktík pri používaní bezhotovostných platobných prostriedkov, a to úhrad, inkás a platobných kariet, integrácia a vytvorenie harmonizovaných podmienok pre retailové platby v rámci celej Európskej únie.

V zásade možno uviesť, že projekt SEPA bude mať v konečnom dôsledku vplyv na všetkých poskytovateľov, ako aj používateľov platobných služieb. Spomedzi najvýznamnejších zmien možno spomenúť budúce nahradenie existujúceho bankového spojenia používaného v SR bankovým spojením vo formáte IBAN (International Bank Account Number, t. j. medzinárodné bankové číslo účtu), ktorý sa v súčasnosti používa iba pri cezhraničných platbách.

Priamy dopad na používateľov platobných služieb bude postupný, keďže v prvej fáze sa implementácia SEPA týka predovšetkým medzibankového prostredia, teda prostredia v rámci komunikácie banka – platobný systém – banka. Až následne budú SEPA štandardy implementované aj do prostredia klient – banka (iniciovanie platobných príkazov) a banka – klient (výpisy z účtov).

V zmysle implementačného plánu Zavedenia SEPA v SR sa predpokladá termín naplnenia SEPA rámca pre platobné karty koniec roku 2011, v prípade SEPA úhrad rok 2012 a u SEPA inkás vzhľadom k ich značnej odlišnosti oproti súčasnému stavu termín implementácie zatiaľ stanovený nebol.

Právny rámec pre implementáciu SEPA platobných nástrojov do praxe vytvára zákon č. 492/2009 Z. z. o platobných službách.

ZÁVER

Po ukončení implementácie SEPA platobných nástrojov zanikne s definitívnou platnosťou tzv. delenie platieb na tuzemské a cezhraničné. Používatelia platobných služieb (podniky) budú môcť v konečnej fáze realizovať platby do ktorejkoľvek krajiny Európskej únie rovnako jednoducho a za rovnakých podmienok, ako je to dnes v prípade domácich platieb. Realizácia SEPA platobných nástrojov prinesie pre podniky zvýšenie rýchlosti, bezpečnosti a presnosti platobného styku a v konečnom dôsledku pozitívne ovplyvní ich finančnú situáciu a platobnú schopnosť.

Literatúra

KRÁĽOVIČ, J. – VLACHYNSKÝ, K. *Finančný manažment*. Bratislava: IURA EDITION, 2010. ISBN 80-8078-042-0.

PATAKI, R. Bezhotovostný platobný styk je oblasť neustálych zmien a inovácií. *Biatec*, ročník 18, 2010.

Výročná správa NBS za r. 2008. Bratislava: NBS, 2009. ISBN 978-80-8043-133-4.

prof. Ing. Jozef Kráľovič, CSc.
Vysoká škola Karla Engliša
Šujanovo nám. 1
602 00 Brno
email: kralovic.jozef@hotmail.com

Doručeno redakci: 26. 9. 2010
Recenzováno: 30. 9. 2010
Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

PAYMENTS SYSTEM DEVELOPMENT AND ITS CURRENT STATUS IN SLOVAK REPUBLIC

Jozef Kráľovič

Karel Engliš College, Sujanovo square 1, 602 00 Brno, email: kralovic.jozef@hotmail.com

Abstract

Continuing liquidity ensured by required effectiveness of all corporate economic activities should be an objective of every corporate financial policy. Accuracy and promptitude of the payments mechanism between particular corporate depends on executive level of direct provider of the payments services – bank, as well as on the bank-to-bank payment mechanism and the payments system applied. This paper is dedicated to the topic of development and current status of the payments system in Slovakia.

Key words: payments mechanism, payments system, payments services

JEL Classification: G2, G3

PREDNOSTI A RIZIKÁ UPLATŇOVANIA REÁLNEJ HODNOTY PRI OCEŇOVANÍ FINANČNÝCH NÁSTROJOV

Peter Markovič

ÚVOD

Reálna hodnota finančného nástroja a jej zmeny zachytené vo výsledku hospodárenia podniku predstavuje pre finančného manažéra počas finančnej krízy nočnú moru, ktorá sa dá len veľmi ťažko rozchodiť. Keď sa koncom 90. rokov minulého storočia uvažovalo nad postupmi zrealizovania hodnoty majetku a záväzkov, nikto nepredpokladal aké negatívne dosahy môže mať prehnaná objektivizácia podnikových výsledkov. V súčasnosti už vieme, že rozkolísanosť finančných výsledkov je perfektným podnetom pre nafukovanie a následné splasnutie cenovej bubliny. Cieľom príspevku je kritické posúdenie dosahov zo zavedenia reálnej hodnoty do finančného výkazníctva pri prezentácii finančných nástrojov, načrtnutie možných korekčných opatrení, ktorých implementácia zmenší volatilitu cien, nálad a špekulatívnych konaní.

Príspevok je výstupom riešenia projektu 03-IGA2010 „Dosahy uplatňovania reálnej hodnoty na finančnú výkonnosť podniku a možnosti odstránenia uvedených anomálií“.

1 V ČOM SPOČÍVA PODSTATA POJMU REÁLNA HODNOTA

Definovanie pojmu „reálna hodnota“ je do značnej miery závislé od uhla pohľadu. Finančník rozumie pod reálnou hodnotou trhovú cenu, ktorú by teoreticky mohol dosiahnuť v predajnej transakcii za predpokladu, že finančné trhy budú na jeho transakciu reagovať racionálne. Pre účtovníka je reálna hodnota spôsob, ako previesť historickú cenu majetku a záväzkov na približnú reprodukčnú obstarávaciu cenu za predpokladu, že majetok a záväzok zostane naďalej súčasťou podnikovej bilancie. V čom je teda problém? Pozitívne sa vyvíjajúca sa reálna hodnota je dôkazom dobrej investičnej stratégie koncipovanej finančným manažérom, naproti tomu pre účtovníka je reálna hodnota len štatistickou veličinou. Oba spomenuté subjekty zaujmú iný postoj pri jej vyhodnocovaní a prijímaní opatrení, hlavne v časoch jej vysokej volatility.

Formálne možno reálnu hodnotu považovať za sumu, za ktorú môže byť majetok vymenený alebo záväzok vyrovaný v nezávislej transakcii medzi informovanými a dobrovoľne súhlasiacimi zúčastnenými stranami.[Markovič, 2007] Ide teda o cenu, ktorá zobrazuje aktuálne trhové pomery, pričom žiaden zo zúčastnených subjektov nemá dominantné postavenie a nedokáže deformovať trh, na druhej strane stojí subjekt, ktorý akceptuje ponuku a považuje nákup za hotovú vec. IAS/IFRS upozorňujú na potrebu likvidného (aktívneho) trhu, elimináciu netypických obchodných transakcií a pravidelnú kotáciu obchodných cien, jedine tak možno garantovať jej správnu výpovednú hodnotu. Samotný postup stanovenia reálnej hodnoty môže prebiehať tromi spôsobmi, a to ako (1) trhovú cenu na aktívnom trhu, (2) kvalifikovaný odhad, (3) použitie adekvátneho oceňovacieho modelu. Trhovú cenu je suma, ktorú možno získať z predaja alebo platiť pri nadobudnutí finančného nástroja na aktívnom trhu. Kvalifikovaný odhad sa uskutočňuje na základe napr. znaleckého skúmania. Oceňovací model sa použije v prípade, keď sú známe všetky položky potrebné na stanovenie ceny finančného nástroja a súčasne existuje vhodný oceňovací model (napr. model súčasnej/budúcej hodnoty, Blackov-Scholesov model a pod.).

2 MECHANIZMUS STANOVENIA REÁLNEJ HODNOTY V KONKRÉTNÝCH PODMIENKACH

Stanovenie reálnej hodnoty do značnej miery závisí od typu finančného nástroja, s rastúcou zložitou nástroja sa komplikuje aj stanovenie jeho hodnoty až do momentu, keď je celý proces ohodnocovania vysoko subjektívny, abstraktný a ľahko napadnuteľný. Verejne obchodované majetkové a dlhové cenné papiere a deriváty, kótované na špecializovaných termínových a opčných burzách, majú reálnu hodnotu odvodenú z trhových cien (kurzov) na danom trhu. Zmena reálnej hodnoty, ako dôsledok cenových pohybov, sa zachytáva v závislosti od typu nástroja a motívu držby do výsledku hospodárenia obdobia (v ktorom bola zmena konštatovaná) alebo do vlastného imania s neutrálnym dosahom na zisk/stratu.

Vychádzajúc z predchádzajúcej myšlienky sa problémom javí nie samotná reálna hodnota, ale jej zmena. Obzvlášť bolestivá je vysoko pozitívna alebo značne negatívna zmena reálnej hodnoty zachytená vo výsledku hospodárenia, pretože

- a) *deformuje skutočnú výšku zisku alebo straty obdobia* – zmenu reálnej hodnoty nemôžeme považovať za peňažný prírastok alebo peňažný úbytok, ide len o nerealizovanú (teoretickú) diferenciu;
- b) *deformuje daňovú povinnosť* – pri nedokonalej daňovej legislatíve môže štát tendenciu prírastky reálnej hodnoty zdaňovať ako zisky z investícií a naopak úbytky reálnej hodnoty považovať za daňovo neuznatelné náklady/výdavky;
- c) *deformuje dividendovú politiku podniku* – prírastky reálnej hodnoty zúčtované do výsledku hospodárenia vyvolávajú dojem vyššej hospodárnosti podniku a vyšší zisk sa následne prerozdeľuje medzi vlastníkov;
- d) *deformuje peňažné toky podniku a jeho úverovú spôsobilosť* – podnik navonok pôsobí ako subjekt, ktorého majetok poskytuje vyššiu garanciu splatenia úverov, pritom došlo len k nadhodnoteniu tých zložiek majetku, ktoré sú verejne obchodované a nemusia mať žiadnu väzbu na produkčnú schopnosť podniku;
- e) *deformuje obraz o finančnej situácii podniku* – v prípade dlhodobo držaných finančných nástrojoch môže vzniknúť vyššia podkapitalizácia, naopak v prípade krátkodobo držaných finančných nástrojoch dojem o vyššej vybavenosti pracovným kapitálom;
- f) *vedie k vysielaniu nesprávnych signálov smerom k investorom* – ktorí vďaka dostupným finančným ukazovateľom majú tendenciu zvyšovať trhovú cenu cenných papierov emitovaných podnikom.

Všetky spomenuté efekty majú síce pozitívny vplyv na finančný imidž podniku, ale len počas ekonomickej expanzie. Po prekročení únosnej hranice – napr. pri ukazovateli P/E sa to považuje pri hodnote 20 a viac – v kombinácii s poklesom ekonomickej aktivity (prvé symptómy krízy) to vedie k vzniku veľmi výbušnej zmesi, ktorá pri neúmernej reakcii investorského prostredia spôsobí až likviditný kolaps samotného podniku.

3 STANOVENIE REÁLNEJ HODNOTY FINANČNÉHO NÁSTROJA POSTUPOM A) A B)

Stanovenie reálnej hodnoty finančného nástroja na základe údajov z aktívneho trhu zabezpečuje tzv. on-line oceňovanie majetku a záväzkov podniku v závislosti od stavu finančného trhu. Základným predpokladom pre akceptovanie tohto oceňovacieho postupu je vysoká spoľahlivosť reálnej hodnoty, čo môže byť garantované pri dodržaní týchto podmienok

- rozkolísanosť reálnej hodnoty v rámci rozpätia pre daný nástroj nie je signifikantná,

- pravdepodobnosť, že nastanú rozličné odhady rámci takto stanoveného rozpätia je primeraným spôsobom posúdiť a môže byť použitá pri stanovení reálnej hodnoty,
- reálna hodnota bola odvodená na aktívnom trhu, kde sa s príslušným podkladovým nástrojom uskutočňujú pravidelné obchody, ktoré nevykazujú známky manipulovateľnosti.

Pri oceňovaní a preceňovaní finančných nástrojov sa stretávame so situáciami, keď podkladový nástroj alebo samotný finančný nástroj znejú na cudziu menu, ktorá je odlišná od meny vykazovania. Prevod z kontraktnej meny na menu vykazovania podrobnejšie popisuje IAS 21 a národná úprava transformácie položiek denominovaných v cudzích menách. Aktíva sa prevádzajú do meny vykazovania kurzom predaj, pasíva sa prevádzajú kurzom nákup. Ak je k dispozícii viacero výmenných kurzov, použije sa kurz, ktorý najlepšie vyhovuje danej transakcii. Diferencie z menovej konverzie sa zúčtujú výsledkovo, čo za určitých okolností môže negatívne ovplyvňovať finančnú výkonnosť podniku.

Modelová situácia 1 Finančný nástroj v reálnej hodnote preceňovaný výsledkovo

Podnik obstaral k 15. 7. 2010 na sekundárnom trhu akcie v obstarávacej cene 30 000,- Kč. Transakčné náklady boli 20,- Kč. Ku dňu zostavenia účtovnej závierky (31. 8. 2010) bola burzová cena akcií 34 000,- Kč a k 30. 9. 2010 poklesla na 29 000,- Kč. V tomto momente podnik akcie predá a súčasne zaplatí transakčný poplatok 15,- Kč. Trh akcií spĺňa definíciu dostatočnej aktivity a transparentnosti cenotvorby.

Keďže nie sú pochybnosti ohľadom reálnej hodnoty akcií (sekundárny trh je likvidný), klasifikácia akcií je zrejماً.

Obstaranie akcií:

Nákup akcií na sekundárnom trhu cena akcií 30 000,- Kč - majetok (má dať) / bankový účet (dal)

Zaplatenie transakčného poplatku 20,- Kč - finančný náklad (má dať) / bankový účet (dal)

Súvahový deň (31. 8. 2010):

Precenenie akcií (nárast hodnoty) +4 000,- Kč - majetok (má dať) / zisk z precenenia (dal)
ovplyvňuje výsledok hospodárenia r. 2010

Odpredaj akcií (30. 9. 2010):

Odpredaj akcií za burzovú cenu 29 000,- Kč - prírastok peňazí na účet (má dať)

Vyradenie akcií z majetku 34 000,- Kč - majetok (dal)

Strata z predaja akcií -5 000,- Kč - strata z precenenia (má dať)

Treba si uvedomiť, že tieto pohyby ovplyvňujú základ dane príjmov za r. 2010. Keďže údaje pre potreby stanovenia reálnej hodnoty pochádzali z finančného trhu, odrážali okamihovú situáciu, ktorá sa o niekoľko dní nemusí opakovať, pritom podnik reálne k tomuto vývoju nijak neprispel. V prípade cenovej bubliny, ktorej dokázanie je mimoriadne obtiažne, vhodné načasovanie kúpy a predaja môže viesť k vykazovaniu nerealizovaných ziskov s negatívnymi daňovými dosahmi.

Pri druhom prístupe (pracovne označený prístup b) je východiskom stanovenia reálnej hodnoty oceňovací model, ktorého s preukázateľnými údajmi, napríklad kurzy Českej národnej banky, zverejnené úrokové sadzby medzibankového trhu, verejne dostupné ratingy ratingových agentúr.

Modelová situácia 2

Forward na menu – uplatnenie modelu časovej hodnoty peňazí

Podnik predal banke 3-mesačný forward na USD s týmito základnými podmienkami:

- Menovitá hodnota forwardu je 100 000,- USD.
- Dohodnutý forwardový kurz (C_F) je 1,375 USD/EUR.
- Termín podpisu kontraktu je 31. 3. 200x.

Máme stanoviť reálnu hodnotu forwardu k 30. 4. 200x.

PREHLAD ÚROKOVÝCH SADZIEB K TERMÍNOM ZNALECKÉHO POSÚDENIA			
Sadzba	1M	2M	3M
EURIBOR k 30. 4. 200x	2,40 % p. a.	2,45 % p. a.	2,50 % p. a.

MENOVÉ KURZY USD/EUR			
Menový kurz	31. 3. 200x	30. 4. 200x	30. 6. 200x
Spotový kurz USD/EUR	1,350	1,420	1,400
Forwardový kurz USD/EUR	1,380 (3M)	1,440 (2M)	–

Konštrukcia reálnej hodnoty derivátu:

- Pohľadávka = podnik má povinnosť predat' banke 100 000 USD; povinnosť je splatná 30. 6. 200x. Stanovenie ekvivalentu v EUR prebehne pri dohodnutom kurze, pretože podnik má právo nadobudnúť eurá pri kurze 1,375 USD/EUR.
- Záväzok = povinnosť dodať banke 100 000 USD; povinnosť je splatná 30. 6. 200y a bude permanentne preceňovaná forwardovým kurzom.
- Reálna hodnota derivátu = rozdiel diskontovanej hodnoty pohľadávky a záväzku.
- Pri použití výmenného kurzu treba dať pozor, euro je kótované nepriamo.

Prepočet reálnej hodnoty k 30. 4. 200x

$$\text{Reálna hodnota pohľadávky} = \frac{MH \times C_F}{1 + i_{2M}^{EURIBOR} \times \frac{61}{360}} = \frac{100.000 \times (1:1,375)}{1 + 0,0245 \times \frac{61}{360}} = 72\,426,60 \text{ €}$$

$$\text{Reálna hodnota záväzku} = \frac{MH \times kurz_F}{1 + i_{2M}^{EURIBOR} \times \frac{61}{360}} = \frac{100.000 \times (1:1,440)}{1 + 0,0245 \times \frac{61}{360}} = 69\,157,35 \text{ €}$$

$$\text{Reálna hodnota FX forwardu} = 72\,426,60 - 69\,157,35 = +3\,269,25 \text{ €}$$

Reálna hodnota forwardu k 30. 4. 200x je +3 269,25 € a zodpovedá kurzovému riziku, ktoré sa prejavilo na menovom páre USD/EUR.

Modelová situácia 3**Opcia na menu – uplatnenie opčného modelu**

1.1.1 Podnik kúpil od banky kúpnu opciu na CZK s týmito základnými parametrami:

- dohodnutá realizačná cena je 26,400 CZK/EUR,
- objem kontraktu je 2 500 000 CZK,
- výška opčnej prémie bola stanovená na 0,500 CZK/EUR,
- volatilita menového kurzu CZK/EUR je 20 %,
- termín podpisu kontraktu je 31. 1. 200x a termín expirácie bude 31. 5. 200x.

Máme stanoviť reálnu hodnotu opcie k 31. 3. 200x.

PREHĽAD ÚROKOVÝCH SADZIEB K TERMÍNOM ZNALECKÉHO POSÚDENIA			
Sadzba	1M	2M	3M
EURIBOR k 31. 3. 200x	2,40 % p. a.	2,45 % p. a.	2,50 % p. a.

MENOVÉ KURZY CZK/EUR			
Menový kurz	31. 1. 200x	31. 3. 200x	31. 5. 200x
Spotový kurz CZK/EUR	26,970	26,150	25,800
Forwardový kurz CZK/EUR	25,450 (3M)	25,850 (2M)	–

Konštrukcia reálnej hodnoty derivátu:

- Pohľadávka = podnik má právo kúpiť od banky 2 500 000 CZK; právo je splatné 31. 5. 200x. Stanovenie hodnoty pohľadávky bude pri forwardovej cene a bude sa permanentne preceňovať.
- Záväzok = povinnosť odobrať od banky 2 500 000 CZK, ak sa rozhodne opciu uplatniť; prípadný záväzok je splatný 31. 5. 200x a bude sa oceňovať realizačnou cenou, ktorú bude musieť podnik uhradiť.
- Reálna hodnota derivátu = rozdiel diskontovanej hodnoty pohľadávky a záväzku.

Prepočet reálnej hodnoty k 31. 3. 200x

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{F_t}{R_c}\right) + \frac{\sigma^2}{2} \times \frac{61}{360}}{\sigma \times \sqrt{\frac{61}{360}}} \quad d_2 = d_1 - \sigma \times \sqrt{\frac{61}{360}}$$

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{1:25,800}{1:26,400}\right) + \frac{0,20^2}{2} \times \frac{61}{360}}{0,20 \times \sqrt{\frac{61}{360}}} = \mathbf{0,3204} \quad d_2 = 0,3204 - 0,20 \times \sqrt{\frac{61}{360}} = \mathbf{0,2381}$$

$$N(0,3204) = 0,6255$$

$$N(0,2381) = 0,5948$$

$$\begin{aligned} \text{Reálna hodnota pohľadávky} &= \frac{(F_t \times N_{d_1}) \times \text{objem}}{1 + i_{2M}^{EURIBOR} \times \frac{61}{360}} = \frac{(1:25,850 \times 0,6255) \times 2.500.000}{1 + 0,0245 \times \frac{61}{360}} = \\ &= \mathbf{60\,243,14\,€} \end{aligned}$$

$$\text{Reálna hodnota záväzku} = \frac{(R_C \times N_{d_2}) \times \text{objem}}{1 + i_{2M}^{EURIBOR} \times \frac{61}{360}} = \frac{(1 : 26,400 \times 0,5948) \times 2.500.000}{1 + 0,0245 \times \frac{61}{360}} =$$

$$= 56\,092,89 \text{ €}$$

$$\text{Reálna hodnota opcie} = 60\,243,14 - 56\,092,89 = +4\,150,25 \text{ €}$$

Reálna hodnota opcie ku dňu jej uzavretia je +4 150,25 €. Obdobný postup výpočtu možno uplatniť kedykoľvek počas životnosti opcie.

Modelové prípady 1-3 preukázali praktickú aplikáciu legislatívneho opatrenie pri stanovení reálnej hodnoty majetku, resp. záväzku podniku. Z riešenie týchto prípadov je zrejmé, v čom spočívajú úskalía aktívneho trhu, resp. oceňovacieho modelu (kvalifikovaného odhadu). V ďalšej časti sa pozrieme na dosahy uplatnenia reálnej hodnoty na vybrané stránky finančnej výkonnosti podniku.

4 DEFORMÁCIA FINANČNÝCH VÝSLEDKOV VYVOLANÁ APLIKÁCIOU REÁLNEJ HODNOTY

Východiskom skúmania tohto problému bude podnik, ktorý v štruktúre majetku drží krátkodobo štyri finančné nástroje – cenné papiere a finančné deriváty. V oboch prípadoch prebieha ocenenie v súlade s IAS 39 a IFRS 9, teda aplikáciou reálnej hodnoty v súvahový deň. Podrobnejšie informácie sú uvedené v tabuľke.

Položka	Obstarávacía cena	Reálna hodnota v súvahový deň
Majetkové cenné papiere	125 000,- Kč	190 000,- Kč
Bezkupónové dlhové cenné papiere	75 000,- Kč	90 000,- Kč
Menový forward pre pár CZK/USD	0,- Kč	3 250,- Kč
Menová opcia pre pár CZK/EUR	12 500,- Kč	-1 000,- Kč

Z dôvodu plastickejšieho zobrazenia dosahov z precenenia majetku bude zvolená skrátená verzia súvahy (s vymedzením základných syntetických položiek).

VÝCHODISKOVÁ SÚVAHA			
Aktíva	Suma	Pasíva	Suma
Dlhodobý nehmotný majetok	1 000 000	Základný kapitál	10 000 000
Dlhodobý hmotný majetok	25 000 000	Výsledok hospodárenia za BÚO	0
Dlhodobý finančný majetok	500 000	Výsledok hospodárenia MR	2 500 000
Zásoby	1 200 000	Rezervy	50 000
Dlhodobé pohľadávky	50 000	Dlhodobé záväzky	5 000 000
Krátkodobé pohľadávky	750 000	Krátkodobé záväzky	6 300 000
- menový forward	0		
- menová opcia	12 500		
Krátkodobý finančný majetok	350 000	Bankové úvery a výpomoci	5 000 000
- majetkové cenné papiere	125 000		
- bezkupónové dlhové CP	75 000		
SPOLU	28 850 000	SPOLU	28 850 000

Vo východiskovom období bola finančná štruktúra podniku, teda podiel vlastných a cudzích zdrojov na celkovom kapitále podniku nasledovný

$$\text{Vlastný kapitál (VK)} = 10\,000\,000 + 0 + 2\,500\,000 = 12\,500\,000,- \text{ Kč}$$

Cudzí kapitál (CzK) = 50 000 + 5 000 000 + 6 300 000 + 5 000 000 = 16 350 000,- Kč
 Celkový kapitál (CK) = 28 850 000,- Kč

z čoho vyplýva podiel (VK : CzK) = 43,33 % : 56,67 %, teda celková zadlženosť podniku vo výške 56,67 %. Vychádzajúc z uvedených údajov bola rentabilita vlastného kapitálu (ROE) vo výške **20,00 %** (2 500 000 : 12 500 000) a neupravená rentabilita celkového kapitálu (ROA) vo výške **8,77 %** (2 500 000 : 28 850 000).

Preceňme všetky finančné nástroje na reálnu hodnotu a naznačme si ako sa zmení výsledok hospodárenia podniku za bežné účtovné obdobie (BÚO), v prípade

- majetkových cenných papierov dôjde k vykázaniu kurzového zisku – reálne hodnota sa zvýšila o **65 000,- Kč** (zo 125 000 na 190 000);
- bezkupónových dlhových cenných papierov dôjde takisto k vykázaniu kurzového zisku – reálna hodnota sa zvýšila o **15 000,- Kč** (zo 75 000 na 90 000);
- menového forwardu dôjde k zvýšeniu reálnej hodnoty s dosahom na výsledok hospodárenia o sumu **3 250,- Kč**;
- menovej opcie dôjde k zníženiu reálnej hodnoty s dosahom na výsledok hospodárenia o sumu **1 000,- Kč**.

Celkový dosah na výsledok hospodárenia je **82 250,- Kč** (65 000 + 15 000 + 3 250 – 1 000).

UPRAVENÁ SÚVAHA (v súvahový deň po zohľadnení reálnej hodnoty)			
Aktíva	Suma	Pasíva	Suma
Dlhodobý nehmotný majetok	1 000 000	Základný kapitál	10 000 000
Dlhodobý hmotný majetok	25 000 000	Výsledok hospodárenia za BÚO	82 250
Dlhodobý finančný majetok	500 000	Výsledok hospodárenia MR	2 500 000
Zásoby	1 200 000	Rezervy	50 000
Dlhodobé pohľadávky	50 000	Dlhodobé záväzky	5 000 000
Krátkodobé pohľadávky	752 250	Krátkodobé záväzky	6 300 000
- menový forward	3 250		
- menová opcia	11 500		
Krátkodobý finančný majetok	430 000	Bankové úvery a výpomoci	5 000 000
- majetkové cenné papiere	190 000		
- bezkupónové dlhové CP	90 000		
SPOLU	28 932 250	SPOLU	28 932 250

Podnik bez toho, aby reálne vykonal nejakú operáciu s predmetnými finančnými nástrojmi, vykázal zisk 82 250,- Kč, čo predstavuje prírastok vlastného kapitálu. Pozrime sa na zmeny, ktoré nastali vo finančnej štruktúre podniku.

Vlastný kapitál (VK) = 10 000 000 + 82 250 + 2 500 000 = 12 582 250,- Kč
 Cudzí kapitál (CzK) = 50 000 + 5 000 000 + 6 300 000 + 5 000 000 = 16 350 000,- Kč
 Celkový kapitál (CK) = 28 932 250,- Kč

z čoho vyplýva podiel (VK : CzK) = 43,49 % : 56,51 %, teda celková zadlženosť podniku sa znížila na 56,63 %. Rentabilita vlastného kapitálu (ROE) bola vo výške **20,52 %** (2 582 250 : 12 582 250) a neupravená rentabilita celkového kapitálu (ROA) vo výške **8,93 %** (2 582 250 : 28 932 250).

V prepočte sa abstrahovalo od zdanenia zisku, ak by sme túto skutočnosť zapracovali, čistý zisk podniku by sa znížil na **66 622,50 Kč** (82 250 x /1-0,19/). Podnik reálne nevygeneroval peňažný zisk, no napriek tomu mu vznikla daňová povinnosť vo výške **15 627,50 Kč** (82 250 x 0,19).

UPRAVENÁ SÚVAHA (v súvahový deň po zohľadnení reálnej hodnoty a zdanenia zisku)			
Aktíva	Suma	Pasíva	Suma
Dlhodobý nehmotný majetok	1 000 000	Základný kapitál	10 000 000
Dlhodobý hmotný majetok	25 000 000	Výsledok hospodárenia za BÚO	66 622,50
Dlhodobý finančný majetok	500 000	Výsledok hospodárenia MR	2 500 000
Zásoby	1 200 000	Rezervy	50 000
Dlhodobé pohľadávky	50 000	Dlhodobé záväzky	5 000 000
Krátkodobé pohľadávky	752 250	Krátkodobé záväzky - daňový záväzok	6 315 627,50 15 627,50
- menový forward	3 250		
- menová opcia	11 500		
Krátkodobý finančný majetok	430 000	Bankové úvery a výpomoci	5 000 000
- majetkové cenné papiere	190 000		
- bezkupónové dlhové CP	90 000		
SPOLU	28 932 250	SPOLU	28 932 250

Úprava o zdanenie zisku priniesla posuny tak vo finančnej štruktúre ako aj rentabilite.

Vlastný kapitál (VK) = 10 000 000 + 66 622,50 + 2 500 000 = 12 566 622,50 Kč

Cudzí kapitál (CzK) = 50 000 + 5 000 000 + 6 315 627,50 + 5 000 000 = 16 365 627,50 Kč

Celkový kapitál (CK) = 28 932 250,- Kč

z čoho vyplýva podiel (VK : CzK) = 43,43 % : 56,57 %, teda celková zadlženosť podniku sa znížila na 56,63 %. Rentabilita vlastného kapitálu (ROE) bola vo výške **20,42 %** (2 566 622,50 : 12 566 622,50) a neupravená rentabilita celkového kapitálu (ROA) vo výške **8,87 %** (2 566 622,50 : 28 932 250).

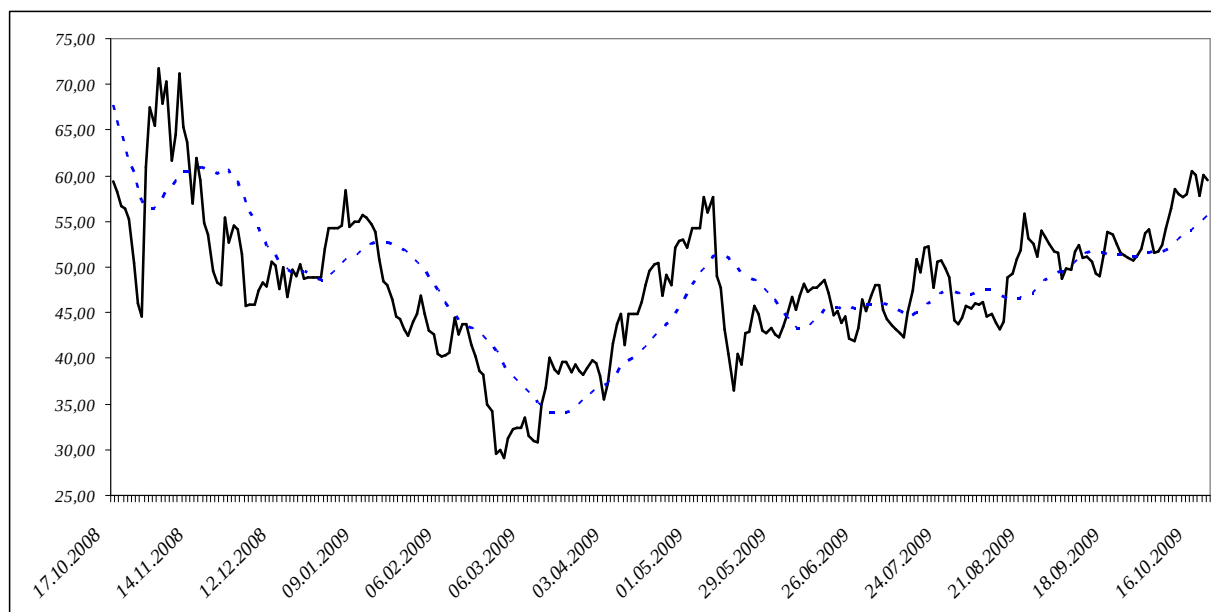
Na prvý pohľad sa tieto zmeny môžu zdať zanedbateľné (číselné hodnoty nie sú vysoké), treba si však uvedomiť, že ide o modelový príklad, v reálnom podniku môže výrazne vyššia vybavenosť finančnými nástrojmi a dosahy sú tým pádom zásadnejšie, napr. u finančných spoločností, holdingov a veľkých podnikov.

5 ALTERNATÍVNE RIEŠENIE PROBLÉMU REÁLNEJ HODNOTY

Finančné výkazníctvo musí dôsledne, neskreslene, pravdivo a verne zobrazovať majetok podniku, jeho súčasné a budúce záväzky. Jedným z aspektov objektivizácie týchto informácií je používanie adekvátnych oceňovacích postupov. Nikto nespochybňuje prínosy zo zavedenia reálnej hodnoty do finančnej a účtovníckej praxe, ale spôsoby, akými sa reálna hodnota zaviedla do účtovníckej praxe neboli príliš citlivé. Finančné trhy fungujú na princípoch očakávaní a nesprávajú sa racionálne, rovnako nemožno počítať s tým, že ceny zobrazujú všetky dostupné informácie – dôvod je veľmi prozaický, za všetkým je človek, so svojimi chybami a omylmi. Psychológia trhov je ťažko modelovateľná, takmer neodhadnuteľná a predovšetkým neregulovateľná, preto aj cena zverejnená trhom môže byť šťastnou zhodou nešťastných okolností. Podnik operujúci s finančnými nástrojmi je konfrontovaný s dvomi situáciami, na jednej strane sa snaží verne zobrazit' hodnotu držaných nástrojov a na druhej strane deformuje svoje tokové veličiny. Riešenie uvedeného problému nie je pritom mimo ľudského chápania, pre potreby finančného výkazníctva by postačovalo používať reálnu hodnotu ako priemernú trhovú cenu za ostatných 20 obchodných dní a súčasne vznikajúce diferencie (zmenu reálnej hodnoty) zachytávať výsledkovo neutrálne, teda do vlastného imania, do položky oceňovacích rozdielov z precenenia majetku a záväzkov. Finančné rozhodovanie tzv. day traderov sa, okrem štandardizovaných signálov, koncentruje na sledovanie vývoja kľavých priemerov trhových cien za ostatných 20-250 dní (ide o tzv. krátkodobé až dlhodobé signály). Vychádzajú totiž z predpokladu formovania jednoduchých obrazcov na základe ktorých určujú charakter zaujatej pozície – long alebo short. Konštruovanie kľavých priemerov nie je pritom nijak komplikované, vyžaduje sledovať ceny na aktívnom trhu a v závislosti od uplatňovania matematickej metodiky možno získať

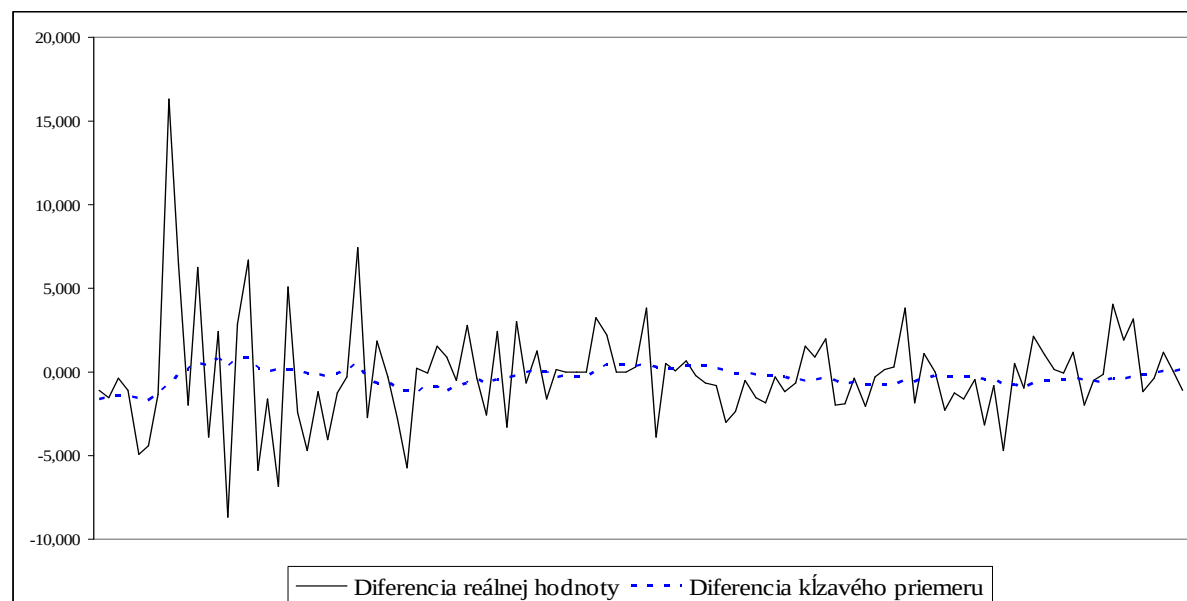
jednoduché alebo logaritmické priemery. Reálna hodnota získaná „kĺzaním“ nevykazuje takú volatilitu a napriek tomu nie je vo svojej podstate ďaleko od aktuálnej trhovej ceny finančného nástroja – čo je pozitívne, je vyrovňovanie extrémnych výkyvov. Pozitívne dosahy uplatňovania napr. 20-dňového jednoduchého kĺzavého priemeru možno dokumentovať na príklade vývoja cien akcií spoločnosti Porsche SE (obr. 1).

Obrázok č. 1: Vývoj ceny prioritnej akcie spoločnosti Porsche SE [Porsche, 2009]



Plná čiara zobrazuje vývoj burzovej ceny akcie – v sledovanom období sa dosiahla najvyššia hodnota 71,70 € a najnižšia hodnota 29,50 €. Prerušovaná čiara zobrazuje 20-dňový jednoduchý kĺzavý priemer, ktorého najvyššia hodnota je 67,05 € a najnižšia hodnota 33,93 €. V rámci posudzovaného jednoročného obdobia sa z pohľadu držiteľa akcie javilo za najhoršie obdobie október 2008 – marec 2009. V sledovanom období sa výrazne znižovala trhovú cenu akcie, teda aj reálna hodnota akcie vykazovaná v účtovníctve. Držiteľ akcie v tomto období

Obrázok č. 2: Medzidenná rozkolísanosť reálnej hodnoty a 20-dňového kĺzavého priemeru (10/08-03/09)



vykazoval kurzové straty v dôsledku klesajúcej reálnej hodnoty akcie – medzidenné diferencie sú významné, avšak pri kvantifikácii vplyvu prostredníctvom kĺzavého priemeru sa cena akcií v účtovníctve stabilizovala a vykazujú sa minimálne kolísania. Na obrázku č. 2 možno sledovať hodnotovú osciláciu medzidenných diferencií reálnej hodnoty (plná čiara) a medzidenných diferencií 20-dňového kĺzavého priemeru (prerušovaná čiara).

V obdobiach s vysokou volatilitou 20-dňový kĺzavý priemer zjemňoval vplyvy trhovej volatility na finančný výsledok podniku. Týmto nevznikal špekulatívny priestor pre vykazovanie nerealizovaných ziskov, ktoré sú za normálnych okolností považované za kapitál použiteľný pri výplate dividend.

6 SYNTÉZA PREDNOSTÍ A NEDOSTATKOV APLIKÁCIE REÁLNEJ HODNOTY

Reálna hodnota, podľa IASB, patrí medzi objektivizačné prístupy hodnoty majetku a záväzkov podniku. V 90. rokoch, keď sa uvažovalo o jej plošnom zavedení, vykazovali finančné trhy pomerne stabilnú cenovú úroveň a málokto predpokladal významné nafukovanie cenových bublín. Ázijskou a ruskou krízou započali prvé problémy so spoľahlivosťou trhových cien a v plnej miere sa tento problém prejavil už pri splasnutí internetovej „dotcom“ bubliny. Klincom do rakvy presvedčenia o racionálnosti trhov bola finančná a hypotekárna kríza z rokov 2007-2009, kedy aj poslední optimisti museli uznať, že cena pochádzajúca z aktívneho trhu vonkoncom nemusí vypovedať o racionálnosti ponuky a dopytu.[Soros, 2009; Stiglitz, 2010] Napriek uvedenému možno formulovať jej niektoré prednosti a nedostatky spojené s aplikáciou reálnej hodnoty pri oceňovaní majetku a záväzkov podniku.

Prednosti:

- upúšťa sa od historickej ceny, ktorá skresľovala hodnotu majetku a záväzkov,
- jej stanovenie je možné v ktoromkoľvek okamihu, stačí mať prístup k trhovým údajom,
- je dokladovateľná a verifikovateľná aj v neskorších termínoch (napr. pri daňovej kontrole),
- zabezpečuje porovnateľnosť podnikových výsledkov – pokiaľ sa uplatňujú rovnaké princípy je možné uskutočniť medzipodnikové porovnávanie a odvetvové analýzy,
- informuje vlastníkov (akcionárov) o hodnote podniku za predpokladu okamžitého speňazenia majetku a vysporiadania záväzkov.

Nedostatky:

- preukázanie nesprávnosti ocenenia aktívneho trhu je komplikované a niekedy vyžaduje dlhšie časové obdobie na odpozorovanie anomálií,
- predpoklad racionality trhov sa nepotvrďuje, čím sa aj oceňovacie modely stávajú ťažko použiteľnými a podnikové výsledky dokážu extrémne skresľovať,
- v prípade, že s finančným nástrojom sa obchoduje na viacerých trhoch, je predpoklad odlišnosti ocenenia a následne sa obtiažne určuje „správna“ reálna hodnota.

ZÁVER

Reálna hodnota ako oceňovací faktor zastupujúci trh v procese oceňovania finančných nástrojov má svoje opodstatnenie. Investor má právo poznať objektivizovanú hodnotu majetku a záväzkov, hlavne objektivizovanú hodnotu tej časti majetku, ktorá pripadá na jeho vklady. Podnik vystavený vysokej volatilitě reálnej hodnoty svojho majetku je z pohľadu investorov vnímaný veľmi rozporuplne – v rokoch s dobrými výsledkami, keď dochádza k nafukovaniu cenovej bubliny, je manažment podniku heroizovaný; v rokoch s negatívnymi výsledkami, teda po splasnutí cenovej bubliny a počas krízy je manažment podniku terčom

nevybraných útokov. Eliminácia týchto nálad sa dá dosiahnuť len racionálnym prehodnotením spôsobov a hlavne momentov využívania reálnej hodnoty pri oceňovaní majetku a záväzkov podniku.

Literatúra

- FAITH, C. M. *Die Psychologie der Turtle Trader*. München: FinanzBuch Verlag, 2009. ISBN 978-3-89879-478-7.
- MACKAY, CH. – DE LA VEGA, J. *Gier und Wahnsinn*. München: FinanzBuch Verlag, 2010. ISBN 978-3-89879-560-9
- MARKOVIČ, P. A KOL. *Manažment finančných rizík podniku. Implementácia derivátových kontraktov*. Bratislava: IURA EDITION, 2007. ISBN 978-80-8078-132-3.
- Porsche Vz Aktien*. [on line] Kiel: Ariva, 2009. [cited 22. 10. 2009] Dostupný z WWW: <http://www.ariva.de/chart/?secu=101215477&t=year&boerse_id=16>
- REINHART, C. M. – ROGOFF, K. S. *Dieses Mal ist alles anders*. München: FinanzBuch Verlag, 2010. ISBN 978-3-89879-564-7.
- SHILLER, R. J. *Investiční horečka*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2482-9.
- SOROS, G. *Das Ende der Finanzmärkte - und deren Zukunft*. München: FinanzBuch Verlag, 2008. ISBN 978-3-89879-413-8.
- SOROS, G. *Der Blick geht nach vorn*. München: FinanzBuch Verlag, 2010. ISBN: 978-3-89879-585-2.
- SOROS, G. *Die Analyse der Finanzkrise*. München: FinanzBuch Verlag, 2009. ISBN 978-3-89879-500-5.
- STIGLITZ, J. *Im freien Fall*. München: Siedler, 2010. ISBN: 978-3-88680-942-4.

doc. Ing. Peter Markovič, PhD.
Vysoká škola Karla Engliše, a. s.
Šujanovo nám. 356/1
602 00 Brno
e-mail: pmarkovic04@gmail.com

Doručeno redakci: 19. 8. 2010

Recenzováno: 10. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

ADVANTAGES AND RISKS BY EXERCISE OF FAIR VALUE BY VALUATION OF FINANCIAL INSTRUMENTS

Peter Markovic

Karel Englis College, Sujanovo square #1, 602 00 Brno e-mail: pmarkovic04@gmail.com

Abstract

Course of financial markets after the first signs of financial crisis was characteristic through incremental disillusionments and a rational evaluation of financial possibilities which breeds the present regulation and harmonization of accounting. Recognition of assets and liabilities in fair value yielded the companies initially handsome profits, after the price correction on the stock exchange will be the balance sheet tasked with enormous losses. Is the fair value a correct measurement method?

Key words: financial crises, financial instrument, presentation of results, fair value, market price

JEL Classification: E 44, G 13, G 15, G 32, H 30

INTERNÍ KOMUNIKACE: TEORIE A PRAXE V PROSTŘEDÍ FIREM

David Michalík

ÚVOD

Pro procesy uvnitř organizace (podniku, firmy) má komunikace zásadní význam. Vstupuje do všech oblastí organizace, umožňuje propojení jednotlivých článků, existenci vztahových rovin vertikálních horizontálních, popř. diagonálních atd. Doposud ze strany mnoha organizací je tato složka opomíjena nebo je podceňována její důležitost. Je bohužel doposud ojedinělé, že firmy zařazují do svých plánů vzdělávání a rozvoje kurzy komunikace, komunikačních dovedností. Jak veřejné, tak i soukromé organizace často také nevyvíjejí přílišnou snahu po dosažení efektivní komunikace ve své struktuře. To se může negativně projevit ve spokojenosti pracovníků, jejich produktivitě, následně pak v úspěšnosti a pozici organizace na trhu. Nesmíme zde také opomenout vliv úrovně komunikace na bezpečnost a ochranu zdraví na příslušných pracovištích.

Tento článek má za cíl ukázat význam komunikace v pracovní sféře. Za tímto účelem jsou využity kromě dostupných teoretických podkladů také vlastní praktické zkušenosti v rámci českého veřejného a soukromého sektoru. Specifickou částí je zde nastínění problematiky interní komunikace s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví v práci.

1 INTERNÍ KOMUNIKACE V ZÁKLADNÍM VYMEZENÍ

Komunikace uvnitř firmy, podniku neboli interní komunikace je proces, který dává možnost předávání informací, dále pak utváření a vyjasňování postojů, chování pracovníků. Musíme si uvědomit, že interní komunikace není proces sám o sobě. Je to souhrn mnoha činností, které zasahují všechny oblasti života organizace.

Během celého komunikačního procesu v organizaci přichází do úvahy výskyt různých potíží, které se pojí ke způsobu přenosu, kódování a dekódování sdělení, osobnostním charakteristikám účastníků, jejich podstatě a vůbec ke vztahům v daném uskupení. Podle E. Bedrnové a I. Nového [2007, s. 177] je možné k průběhu komunikačního procesu uvést následující důležité teze:

- Odesílatel a příjemce se vzájemně ovlivňují.
- Neexistuje žádný optimální, nezkreslený přenos informací.
- Mezi jednotlivými účastníky komunikačního procesu se vytváří vždy alespoň minimální vztahová vazba, která tento přenos umožňuje, ovlivňuje a v mnoha případech i deformuje na základě šumu.

Komunikace uvnitř firmy vytváří ve svém celku komunikační klima [viz např. Goldhaber, 1990]. Komunikační klima zahrnuje zejména komunikační zdroje a vztahy v organizaci, dále dostupnost informací členům organizace.

V organizacích se můžeme setkat s následujícími druhy komunikačních kanálů:

- ústní
Využívá se zde osobního kontaktu. Pokud pomineme různé pohovory, konference, semináře, apod., dosahuje největšího uplatnění při pracovních poradách.
- písemné
Písemná podoba je určitým garantem uchování informací v původní, tj. nijak nezkreslené podobě. Patří sem zápisy z jednání, zadání úkolů, apod. Nemůžeme opomenout existenci různých podnikových novin, zpravodajů, také nástěnek atd.
- elektronické

Přichází zde na řadu počítačové a telekomunikační sítě. Komunikace se realizuje prostřednictvím e-mailů, chatů, videokonferencí, apod. Dochází k přenosu a publikování různých dokumentů a příloh v elektronické verzi.

Každý z výše uvedených typů komunikačních kanálů má své přednosti a také nedostatky. S vývojem techniky a s ohledem na požadavek co největší efektivity, flexibility a v konečném důsledku i úspor upřednostňuje stále více organizací elektronickou formu.

Jak již bylo dříve naznačeno, během přenosu informací může docházet (a mnohdy také dochází) k výskytu různých překážek. Při základním pohledu můžeme zde rozlišovat následující možné zdroje překážek [Bedrnová, 2007]:

- rozdíly v úrovni znalostí,
- rozdíly v kultuře,
- sociální zařazení,
- emoce,
- postoje,
- komunikační dovednosti.

Ke ztěžujícím prvkům pro komunikaci, které se mohou vyskytnout na straně jednoho z účastníků, lze přiřadit konkrétně neochotu, osobní zaujatost a rozpory. Dále po stránce organizace práce je to nedostatek času, špatné nastavení procesů na pracovišti. A potíže může nakonec také působit nedostatečné technické vybavení, tj. Dostupnost telefonu, omezený přístup k internetovým a intranetovým sítím, apod.

2 STĚŽEJNÍ ASPEKTY INTERNÍ KOMUNIKACE

Na základě dlouholetých zkušeností se vzděláváním v oblasti interní komunikace v různých organizacích, dílčích šetřeních nedostatků komunikace pro interní potřeby organizací a studia zdrojů [Bedrnová, 2007; Holá, 2006; Janda, 2004; Michalík, 2009], ze kterých v této práci čerpáme, jsme vyčlenili významné aspekty interní komunikace. Konkrétně se jedná o vztahy na pracovišti a důvěru, informovanost a zpětnou vazbu.

Co se týká vztahů v rámci organizace, na prvním místě je přístup manažerů ke svým podřízeným, který může být v základní podobě autokratický, participativní a liberální. Mezi pracovníky na stejné úrovni lze následně rozlišovat vztahy přátelské či kolegiální, dále pak vztahy konkurenčního prostředí [Provazník, 2002]. Pro soudržnost a stabilitu pracovní skupiny je přínosné, aby na jedné straně pracovníkům vzájemné soužití vyhovovalo a zároveň je podporovalo k požadovanému pracovnímu výkonu, a to vše v kontextu odpovídajícího přístupu vedoucího.

Důvěra je právě „to specifické“, co usnadňuje vzájemný kontakt mezi jedinci. Předpokladem je tedy, že daného člověka vnímáme jako důvěryhodného, že jsme přesvědčeni o splnění určitých očekávání z jeho strany, apod. Východiskem je tady jednak předchozí zkušenost, resp. znalost konkrétního komunikačního partnera, a jednak vůbec důvěra v sebe sama. V případě, že si daný člověk nevěří, nedůvěřuje svým schopnostem, dovednostem, můžeme pravděpodobně usuzovat na případné problémy v jeho důvěře k ostatním.

S ohledem na výkon pracovní činnosti představuje dostatek informací to, co danému pracovníkovi umožní realizovat odpovídajícím způsobem zadaný úkol. Nedostatek a také přemíra informací může vést k problémům. Důležité je také, zda informace je pracovníkovi dodána v potřebném časovém limitu, aby byla pravdivá, jednoznačná a úplná.

Nakonec je tady úroveň zpětné vazby od nadřízeného, která se týká zejména hodnocení odvedených úkolů. Zde hraje roli hlavně charakter této odezvy a její časový odstup. V této souvislosti může být pro jedince také důležitá reakce spolupracovníků, ať již při úspěchu nebo neúspěchu.

3 POHLED NA SPECIFIKA INTERNÍ KOMUNIKACE S OHLEDEM NA BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Bezpečnost v podniku je stěžejní oblastí, kde se výrazně může uplatnit komunikace. Komunikaci lze tady chápat současně jako proces a výstup. Komunikace jako proces obecně umožňuje, aby pracovníci získali v rámci podnikové struktury nezbytné informace, tj. mimo jiné pro bezpečný výkon pracovní činnosti. Dále představuje komunikace výstupy manažerského plánování, zavádění určité strategie, apod., které se pak distribuují mezi příslušné pracovníky.

Kromě toho, že optimálně nastavená interní komunikace je prostředkem pro dosahování větší bezpečnosti na pracovištích, tak sama o sobě představuje rizikový faktor. Můžeme zde řadit zejména [Landgraff, 2001]:

- zadávání časově náročných pracovních úkolů,
- poskytování nedostatku nebo nadbytku informací,
- bariéry v komunikaci mezi kolegy,
- nevhodná forma komunikace na pracovišti.

Důsledkem může být například, že pracovník, který je v časovém tlaku, snáze něco opomene, popř. dlouhodobější práce ve stresu mu bude působit zdravotní potíže. Nedostatek potřebných údajů pro výkon pracovní činnosti je jistě velkým problémem. Mít více informací se může jevit sice na první pohled jako lepší varianta. Nicméně nelze vyloučit, že jedinec se přes plno méně podstatných podkladů ani nedostane k tomu důležitému. Otázka komunikačních bariér se týká v tomto významu jednak vztahů mezi spolupracovníky, nadřízenými a podřízenými, jejich případných antipatií, podezřívavosti, díky kterým např. si zatají některé věci. Dále připadají tady do úvahy komunikační schopnosti a dovednosti konkrétních jedinců. S tím souvisí použitá forma, výrazové prostředky, apod. Případné konflikty na pracovišti můžou být určitým vyvrcholením prezentovaných bodů.

Na interní komunikaci v roli pomocníka pro zlepšení bezpečnosti v práci můžeme pohlížet z hlediska určitého vývoje. Lze tady rozlišovat následující roviny uplatnění, které na sebe v zásadě navazují.

a) rovina preventivní

Komunikace zde slouží k předcházení vzniku nebezpečí v podniku. Pracovníci mají mít k dispozici dostatek informací ke své pozici, odpovědnosti, činnostem, které dělají, pro manipulaci s technikou, apod. K tomu slouží firemní předpisy, nařízení, dokumentace, dále porady, resp. pohovory s nadřízeným, nakonec také realizované výcviky, školení, semináře. Je potřeba zmínit rozvíjení kontaktů s pracovníky-odborníky na oblast BOZP ve firmě [Brough, 1997] a nepřijímat jakékoliv jejich aktivity v některých případech jako „nutné zlo, které se dá přetrpět“. Samozřejmě záleží na tom, aby se udržovaly bezproblémové mezilidské vztahy na pracovištích, prostředí důvěry a kooperace. Z hlediska pracovníka je důležité, jak sám vnímá postoje vedení organizace k bezpečnosti práce a jak vnímá souvislost mezi realizací bezpečné práce a souvisejících výsledků a odměn [Vtípil, 2004]. Bezpečnost se promítá v konečném důsledku do kultury dané organizace, resp. přímo do její složky, kterou je tzv. kultura bezpečnosti.

b) rovina realizační

Dostáváme se k uplatnění interní komunikace v pracovních situacích, kdy se, jednoduše řečeno, „něco stane“. Nejzávažnějším příkladem jsou různé havárie v průmyslových podnicích. V těchto případech je důležité na prvním místě vymezení pravomocí a povinností řídicích pracovníků, resp. na nejvyšší úrovni, kdo to bude celé řídit. Následuje stanovení

postupu k nápravě. Ve vztahu k zaměstnancům je potřeba adresovat jasné a přesné příkazy, nedávat podnět k panice, pokud možno zachovat si nadhled apod. Další oblastí je řešení (obzvláště negativních) konfliktů na pracovištích, jak mezi pracovníky na stejné úrovni, tak i mezi nadřízeným a podřízeným. Zde můžeme prezentovat v návaznosti na E. G. Fehlaue [2003] některé příznivější přístupy pro zvládání konfliktů:

- přesvědčování,
- zaměřenost na problém,
- využití věcných argumentů,
- otevřenost jiným stanoviskům a postojům,
- společné nalezení řešení.

Vyskytují se však případy, kdy obě strany konfliktu nejsou schopny spolu komunikovat. Pak je možné využít určitého zprostředkovatele, mediátora. Cílem je dospět k přiměřené dohodě, která obecně nijak nepoškozuje ani jednu stranu [Holá, 2003]. Mnohdy problematickou záležitostí je vyjednávání mezi vedením a odbory, kdy jde do značné míry o pracovní podmínky a v návaznosti také o bezpečnost v práci.

c) rovina důsledková

Poslední rovinu tvoří komunikace, která přichází na řadu během odeznívání vzniklých problémů, havárií, úrazů, konfliktů, apod. Přispívá v zásadě k nápravě, znovuobnovení rovnováhy pracovního systému. U závažné situace, jakou je jistě havárie v podniku, se v následující době na pracovišti setkáváme také s poškozenými pracovníky. Kromě zdravotních následků jsou samozřejmě ve hře psychické komplikace. Zde je samozřejmě na místě využít přítomnost specialisty-psychologa. Pokud tomu tak není, měli bychom při rozhovoru respektovat určitá pravidla, ke kterým patří naslouchání, porozumění a podpora. V některých případech je nutné pracovníka propustit, že porušil dané předpisy, dopouštěl se protiprávního jednání, stal se zdravotně nezpůsobilý, apod. Zvláště obtížnou situací je např. propuštění jedince, zdravotně nezpůsobilého po úrazu, který způsobil někdo jiný. Nezbytná je komunikace vůči okolí, ať v návaznosti na kontakt s pozůstalými, příbuznými postižených, nebo celkově s veřejností, tj. prezentování informací k dané události, u čehož se klade důraz na otevřenost, nastínění kroků k odstranění následků, aj. [Hance, 1991]. Nakonec je prospěšné, když se získané zkušenosti z dané události projeví ve změnách u samotné organizace, v předpisech, v rámci vzdělávání, apod.

Členění komunikace uvnitř podniku na výše představené roviny nám přijde velmi praktické pro uvědomění si toho, co a kdy přichází do úvahy. Je zřejmá provázanost, resp. také časová návaznost jednotlivých rovin. Každá negativní událost přináší zkušenosti, které se za ideálních podmínek (pokud se k nim bude skutečně přihlížet!) přinesou lepší bezpečnost. To se následně týká také kvality interní komunikace a vůbec chodu celé organizace.

Na straně lidského činitele musíme s ohledem na problematiku bezpečnosti v podniku brát na vědomí kromě určitých znalostí, dovedností, kvalifikace, také psychické faktory. Jde jednak o výjimečné, nárazové změny stavu např. následkem předchozí rozepře, únavy z nevyspání. To může vést v daný moment k selhání konkrétního pracovníka. Dále to jsou stálější osobnostní faktory u jedince, které se vztahují zejména k temperamentovým vlastnostem. Projevy emocionální lability jako náladovost, úzkostnost, pesimismus, nedůtklivost, útočnost, dráždivost, apod., přináší k těm zásadnějším. Pod vlivem sociálního prostředí se utvářejí neméně významné charakteristiky, které se pojí k charakteru, postojům a hodnotové orientaci u daného jedince.

Jde nám o spolehlivost, tj. abychom měli zaručenou určitou stabilitu výkonnosti, abychom mohli očekávat provedení konkrétní činnosti v požadované kvalitě, apod. Ke spolehlivosti se pojí zodpovědnost. Lze ji vnímat z hlediska formálního, tj. určité pověření,

pravomoci, dále také z hlediska osobního, což znamená uvědomění si vlastní odpovědnosti [Drebinger, 1998]. Významnější je právě osobní odpovědnost, kterou pracovník přijímá jako součást sebe sama bez ohledu na vymezení vlastní pozice. Je možné usuzovat, že takovému jedinci se snáze bude brát a zvládat důležitější delegované pravomoci v rámci své organizace.

Pokud máme totiž pracovníka, který je, jednoduše řečeno „člověkem na svém místě“, snižují se do jisté míry také nároky ohledně komunikace. Hlavně se jedná zde o informační zázemí, kdy tato osoba snáze pochopí zadávaný úkol, apod. Z hlediska bezpečnosti musíme ještě vyzvednout potřebu dostatečné informovanosti a nakonec také důvěry mezi pracovníky, která může být klíčová zvláště v krizových situacích.

ZÁVĚR

Fungující interní komunikace je hybnou silou organizace. Tvoří základ motivace, upevňuje loajalitu i identifikaci s firemní kulturou, se společnými cíly a vizemi organizace. Měla by být srozumitelná, přijímána zaměstnanci, vytvářet přátelské a bezpečné pracovní prostředí, napomáhat spolupráci a pochopení mezi zaměstnanci. Můžeme definovat následující cíle, které by měla organizace naplňovat, aby dosáhla efektivní úrovně interní komunikace [Holá, 2006, s. 21]:

- zajištění informačních potřeb všech pracovníků firmy a informační propojenost firmy zohledňující návaznost a koordinaci procesů,
- zajištění vzájemného pochopení a spolupráce na základě dosažení porozumění ve společných cílech (mezi managementem firmy a zaměstnanci, mezi manažerem a jeho týmem, mezi týmy a pracovníky navzájem),
- ovlivňování a vedení k žádoucím postojům a pracovnímu chování pracovníků, zajištění stability a loajality pracovníků,
- neustálé udržování zpětné vazby a zavádění zjištěných poznatků do praxe – neustálé zdokonalování komunikace uvnitř firmy.

V praxi českých firem se setkáváme, co se týče určitých negativ, se stesky zaměstnanců na absenci zpětné vazby, nenasloucháním ze strany vedení, rozdílným chápáním interní komunikace ze strany managementu a pracovníků, neinformováním o cílech a vizích firmy, kompetencích ostatních pracovníků, komunikačními šumy a konflikty s kolegy nebo jinými týmy, napjatou atmosférou, nedostatkem informací, neúplnými informacemi, nejednoznačnými informacemi, potlačováním otevřené kritiky.

Význam fungující a efektivní komunikace v podnikové praxi je zřejmý. Zvláště to platí v dnešní době, která klade na podnikové prostředí značné nároky a v široké konkurenci právě kvalitní interní komunikace může být „přidanou hodnotou“ pro prosperitu a rozvoj konkrétní firmy.

Literatura

- BEDRNOVÁ E. – Nový I. kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2007. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0
- BROUGH, W. Put ergonomics to the test. *Safety and Health*, 1997, č. 3, s. 84-86.
- DREBINGER, J. W. Effective communication and the future of the safety professional. *Professional Safety*, 1998, č. 6, s. 42-43.
- FEHLAU, E.G. *Konflikty v práci. Jak se vypořádat s konfliktními situacemi*. 1. vyd. Praha: Grada 2003. 108 s. ISBN 80-247-0533-8.
- GOLDHABER, G.M. *Organizational communication*. Buffalo: WCB, 1990.
- HANCE, B.J. – CHESS, C. – SANDMAN, P.M. *Industry risk communication manual : improving dialogue with communities*. 2. ed. Boca Raton: Lewis, 1991.

- HOLÁ, L. *Mediace. Způsob řešení mezilidských konfliktů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003. 190 s. ISBN 80-247-0467-6.
- HOLÁ, J. *Interní komunikace ve firmě*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2006. 170 s. ISBN 80-251-1250-0.
- JANDA, P. *Vnitrofiremní komunikace*. 1. vyd. Praha: Grada, 2004. 128 s. ISBN 80-247-0781-0.
- LANDGRAFF-RÜTTEN, A. Analyse und Abbau psychischer Belastungen durch Organisationsentwicklung. *Die BG*, 2001, no.7, s. 352–355.
- MICHALÍK, D. – VÁVROVÁ, P. Interní komunikace jako prostředek BOZP v podniku. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2009, roč. 57, č. 11, s. 10-12. ISSN 0006-0453.
- PROVAZNÍK, V. a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 226 s. ISBN 80-247-0470-6.
- SMITH, L. – MOUNTER, P. *Effective Internal Communication (PR in Practice)*. 1st ed. London: Kogan Page, 2008.
- VTÍPIL, Z. *Sociální psychologie práce*. Olomouc: FF UP, 2004.

PhDr. David Michalík, PhD.

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Ústav managementu a sociálních věd
Šujanovo náměstí 356/1, 602 00 Brno
e-mail: david.michalik@vske.cz

Doručeno redakci: 16. 8. 2010

Recenzováno: 10. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

INTERNAL COMMUNICATION: THEORY AND PRAXIS IN THE COMPANIES

David Michalik

Karel Englis College, Sujanovo square #1, 602 00 Brno, Czech Republic, david.michalik@vske.cz

Abstract

This paper deals with internal communication. The special sources and the practical experience from the companies in the Czech Republic are used for this purpose. The fundamental specification of internal communication and its general aspects are presented here. Further, the chapter about internal communication in the relation to OSH is not away.

Keywords: internal communication, relationships on workplaces, trust, informedness, feedback, safety and health, risk

JEL Classification: D 20

ŠIPKOVÝ MODEL ENTROPIE

Jáchym Novák

ÚVOD

Modelování je metodický přístup umožňující na základě pozorování reálného jevu a rozlišení, co je podstatné a nepodstatné, stanovit takové závislosti, které umožňují získat informace pro předvídání nebo ovlivnění tohoto jevu (neboli správně rozhodnout) jak v oblasti vědeckovýzkumné tak i při praktických firemních rozhodováních.

Podnikatelské prostředí je tvořeno vnitřním prostředím firmy a vnějším prostředím energetickým (zákazníci a příroda) a entropickým (konkurence). Každá společnost potřebuje zvenčit energii, hmotu a informace a zevnitř schopnost vypuzovat ven entropii. Pro sebezáchovu firmy je důležité získat z vnějšího prostředí energii a zároveň vypuzovat entropii z vnitřního do vnějšího prostředí. Entropie nahromaděná ve vnějším prostředí od firem má tendenci pronikat z vnějšího prostředí do vnitřního prostředí a přirozenou potřebou firmy je zamezit přítok entropie z vnějšího prostředí [Kopčaj, 2007, s. 39]. Proces vztahu entropie a energie lze pomocí šipkového modelu demonstrovat tak, že kupř. nově postavený dům je charakterizován stavem 0 viz graf 2. (ontogenetická entropie). Pokud se dům ponechá sám sebou nebo nebude delší čas obývaný postupně začne chátrat a jeho entropie stoupá. Jeho entropie nabývá stavu 1 případně 2 a bude spět do stavu s maximální pravděpodobnosti čili maximální neuspořádaností. V šipkovém modelu lze tento proces vyjádřit otáčením šipek dolů. Pokud chceme zabránit chátrání domu musíme do domu vložit energii, hmotu což představuje v šipkovém modelu otáčení šipek nahoru. Tj. čím více energie se do systému vloží tím větší počet šipek se otočí nahoru a tím větší je úbytek entropie jestliže na otočení kterékoliv šipky bude zapotřebí kupř. ϵ energie.

1 ŠIPKOVÝ MODEL USPOŘÁDANOSTI

Mějme systém N šipek z nichž každá může mít dvě polohy a to nahoru ($\uparrow$) nebo dolů ($\downarrow$). Maximálně neuspořádaný systém N šipek je takový, kdy právě $N/2$ šipek je otočeno nahoru a $N/2$ šipek je otočeno dolů. Protože nezáleží v tomto modelu na tom která z N šipek je otočena nahoru a která dolů, lze tento stav modelu popsat počtem možných kombinací uspořádání šipek. Např. Pro $N=4$ je počet možných kombinací roven 6 při 2 šipkách otočených nahoru a 2 šipkách otočených dolů.

Graf 1. Příklad kombinací

$\uparrow\uparrow\downarrow\downarrow$	1. kombinace
$\downarrow\downarrow\uparrow\uparrow$	2. kombinace
$\uparrow\downarrow\downarrow\uparrow$	3. kombinace
$\uparrow\downarrow\uparrow\downarrow$	4. kombinace
$\downarrow\uparrow\uparrow\downarrow$	5. kombinace
$\downarrow\uparrow\downarrow\uparrow$	6. kombinace

Počet kombinací $g(N,m)$ se určí např. ze vztahu

$$g(N,m) = \frac{N!}{(N/2+m)! \cdot (N/2-m)!}$$

kde

$$m = \frac{n \uparrow - n \downarrow}{2}$$

a kde

$n \uparrow$ je počet šipek směřujících nahoru

$n \downarrow$ je počet šipek směřujících dolů

Maximálně uspořádaný systém šipek nastane jestliže jsou všechny šipky otočeny nahoru nebo dolů a je reprezentován pouze jednou kombinací tj.

$g(N, m) = 1$ tj. při $m = \pm N/2$

1.1. Statistický význam entropie

Statistický význam entropie se dá opět předvést na šipkovém modelu Pro $N=4$ se tento systém může vyskytovat v 5 případech. Označme jednotlivé případy počtem šipek $n \uparrow$.

Graf. 2. Statistický význam entropie

případ	počet stavů n	pravděpodobnost P
0	1	0.0625..... $\downarrow\downarrow\downarrow\downarrow$
1	4	0.25..... $\uparrow\downarrow\downarrow\downarrow$
2	6	0.376..... $\uparrow\uparrow\downarrow\downarrow$
3	4	0.25..... $\uparrow\uparrow\uparrow\downarrow$
4	1	0.0625..... $\uparrow\uparrow\uparrow\uparrow$

Konfigurační prostor má tedy 16 mikrostavů. (2^N)

Při větším počtu šipek jsou počty kombinací příliš vysoké a proto se používá logaritmus počtu kombinací (Boltzmannova formule):

$$\sigma = \ln g(N, m)$$

a σ je potom označována jako entropie

Přínosem šipkového modelu je jeho didaktické využití pro zvýšení představivosti studentů a jejich snazšího pochopení probírané látky. Autorovi se osvědčil níže popsany šipkový model uspořádanosti, který studentům napomáhá pochopit význam entropie jako míru uspořádanosti (neuspořádanosti) využívané jak v teoriích ekonomického tak i informačního charakteru. Model je názorný, ale také do určité míry nepřesný. Přes veškerou snahu se nepodařilo autorovi tohoto článku nalézt autora šipkového modelu. Aby byl šipkový model přesný musí platit, že pravděpodobnost výskytu stavů

$$P(s_i) = 1/n \quad \forall i$$

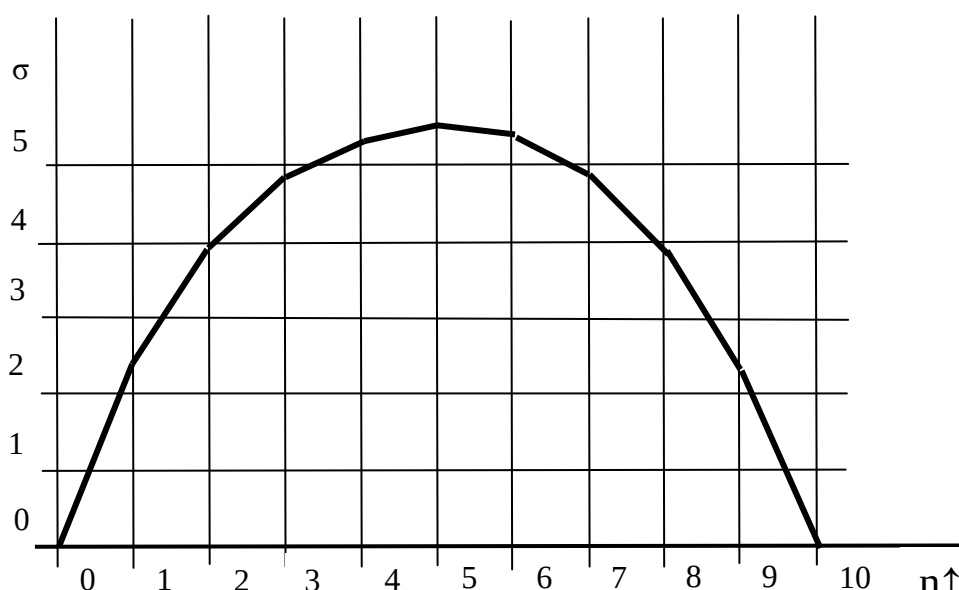
a pak je též $\sigma = \ln n$

Pokud se použije logaritmus o základu 2 ($\log_2$), tak jednotkou je bit. Při použití logaritmu přirozeného ($\ln$) nebo dekadického ($\log$) jsou jednotkami entropie nit nebo dit. [Tuček, 2009] V případě při $N=10$ bude maximálně neuspořádaný systém šipek charakterizován 252 kombinacemi se $\sigma \approx 5,5$ a průběh entropie lze znázornit grafem 3 dle tabulky 1.

Tabulka 1. průběh entropie

$n \uparrow$	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
σ	0	2,3	3,8	4,8	5,3	5,5	5,3	4,8	3,8	2,3	0

Graf. 3. Průběh entropie



Ontogenetická entropie objektu pak představuje jeho zcela konkrétní podobu v daném čase a může se pohybovat v rozmezí 0, kdy daný objekt je svojí úrovní nejlepším řešením v daném čase a hodnotou 1, kdy znamená nejhorší řešení v daném čase či dokonce zánik konkrétního objektu. [Kovář, 2008, s. 8]

1.3. Aplikace šipkového modelu ve výuce.

V nauce o managementu se stále hojněji používají pojmy jako data, informace, znalosti a informační systém. Základem pro rozlišení a správnou interpretaci těchto pojmů se stala tzv. informační entropie která úzce souvisí s termodynamickou entropií a jejím statistickým významem. V případě diskretních stavů i pravděpodobností je entropie nejčastěji definovaná jako veličina typu

$$S = -k \sum_i P_i \ln P_i$$

kde S je obecně používaný symbol pro entropii. Sumace se provádí přes všechny mikrostavy, odpovídající zadanému makrostavu, a P_i je pravděpodobnost i -tého mikrostavu. Konstanta k odpovídá volbě jednotek, ve kterých entropii S měříme. V jednotkách SI máme $k = k_B =$ Boltzmannova konstanta $= 1.38066 \times 10^{-23} \text{ J K}^{-1}$. Jednotka entropie je tedy formálně stejná, jako jednotka tepelné kapacity. V jednotkách *bit* je $k = 1 / \ln(2)$, takže

$$S = - \sum P_i \log_2 P_i.$$

Informační entropie velmi úzce souvisí s termodynamickou entropií, ačkoliv toto spojení se ukázalo být zřejmé až po mnoha letech nezávislého studia termodynamické entropie a informační entropie. Často je také nazývána *Shannonovou entropií* po Claudie E. Shannonovi. Obecně pro systém s konečným počtem možných stavů $S \in \{s_1, s_2, \dots, s_n\}, n \leq \infty$ a pravděpodobnostní distribucí $P(s_i)$ je informační entropie definována jako střední hodnota:

$$H(S) = - \sum_{i=1}^n P(s_i) \log_2 P(s_i)$$

Zde se formálně definuje, že $0 \cdot \log_2 0 \equiv 0$.

Vezmeme-li soubor o jedné šipce, tak ten má $n=2$ stavy a to šipka nahoru nebo šipka dolů se stejnou pravděpodobností $1/2$ či $0,5$, tak že $\log_2 0,5 = -1$ a tím dostaneme $H(S) = -(0,5 \cdot -1 + 0,5 \cdot -1) = 1 [\text{bit}]$ a analogicky soubor o dvou šipkách bude mít $n=4$ (2^2) možných stavů 1.stav $\uparrow\uparrow$, 2.stav $\downarrow\downarrow$, 3.stav $\uparrow\downarrow$, 4.stav $\downarrow\uparrow$ se stejnou pravděpodobností $0,25$ a $H(S) = -4(0,25 \cdot \log_2 0,25) = 2 [\text{bit}]$ atd.

Hodnota informace (a následně pak znalostí) však není o objemu dat v informaci. Každá zpráva, sdělení tedy nese ke svému příjemci nějakou informační hodnotu. Claude Shannon v matematické teorii komunikace vymezil **informační hodnotu jako statistickou pravděpodobnost určitého signálu či znaku, který je na vstupu určitého systému**. Čím je menší pravděpodobnost daného znaku, tím větší má takzvanou informační hodnotu (pokud má nějaký znak pravděpodobnost velkou, je spíše očekáván a jeho výskyt příjemce tolik nepřekvapí). Tím, že systém signál zpracoval, dostal se na nižší úroveň nejistoty (entropie), tedy do stavu s vyšší mírou uspořádanosti. Z pohledu našich znalostí tedy můžeme říci, že zpracováním informací s informační hodnotou roste míra uspořádanosti našich znalostí.

Použití entropie k měření množství informace znamená, že množství informace se rovná rozdílu informovanosti před přijetím informace H_0 a po přijetí informace H_1 , tj. $I = H_0 - H_1$. K demonstraci množství informace lze použít kupř. graf.2.

Nechť systém o $N = 4$ šipky ohodnotíme před obdržení informace jako případ 1 tj. počet stavů $n=4$ a každý stav nastane s pravděpodobností 0,25 takže

$$H_0 = -4 \cdot (0,25 \cdot \log_2 0,25) = 2 \text{ [bity]} \quad \text{a také platí } \log_2 4 = 2 \text{ [bity]}$$

Tento systém o $N=4$ šipky po obdržení informace ohodnotíme jako případ 0 tj. počet stavů $n=1$ a stav nastane s pravděpodobností 0,0625 takže

$$H_1 = -1 \cdot (0,0625 \cdot \log_2 0,0625) = 0,24 \text{ [bitu]}, \text{ ale platí } \log_2 1 = 0 \text{ [bitu]} \text{ a v tom je nepřesnost šipkového modelu. množství - velikost informace je } I = 2 - 0 = 2 \text{ [bity]} \text{ nebo nepřesně } I = 2 - 0,24 = 1,76 \text{ [bitu]}$$

Ohodnocení stavů systémů před a po obdržení informace pak již podléhá záměrům potřeb znalostí jednotlivých velikostí informací a často i subjektivním výkladům jednotlivých autorů.

Literatura

KOPČAJ, A. *Spirálový management*. Praha: ALFA, 2007, 278 s. ISBN 978-80-86851-71-6.

KOVÁŘ, F. *Strategický management*. Praha: VŠEM, 2008. ISBN 978-80-86730-33-2.

TUČEK P., PAZSTO V., VOŽENÍLEK V. *Geografie – Sborník ČGS*, 2009, 114, 2, pp. 117–129

Prof. Ing. Jáchym Novák, CSc.

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Švermova 114/38, 460 10 Liberec
e-mail: jachym.novak@volny.cz

Doručeno redakci: 25. 8. 2010

Recenzováno: 22. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

THE ARROW MODEL OF ENTROPY

Jachym Novak

Karel Englis College, Sverma Str. 114/38, 460 10 Liberec, CR, e-mail: jachym.novak@volny.cz

Abstract

The benefit of the arrow model is its educational use to increase students' imagination and facilitate their understanding of the subject matter. The author proved useful the described arrow model of orderliness, which helps students understand entropy as a degree of orderliness that is used in both economic and information theories. The model is illustrative, yet to some extent imprecise.

Key words: arrow model, entropy, orderliness

JEL Classification: C 51

SEBEPRESENTACE – NÁSTROJ SOCIÁLNÍ KOMPETENCE

Barbora Novotná Březovská

ÚVOD

Psychologie chápe člověka jako syntézu biologické a společenské bytosti. Jednání člověka jako sociální bytosti je motivováno uspokojováním jeho sociálních potřeb v rámci interpersonálních interakcí. Člověk pracuje s určitou koncepcí své osoby a usiluje o to, aby tato koncepce byla v kongruenci s reakcemi sociálního okolí. Pozornost, kterou věnujeme problematice seberepresentace, dokazuje, jak jsou spjaty pojmy seberepresentace a sociální kompetence. Seberepresentace, kterou lze považovat jednak za přirozený projev osobnosti, jednak za cílenou sociální dovednost, je v obou případech nepostradatelnou součástí a nástrojem našeho každodenního života.

Tento příspěvek představuje shrnutí výsledků výzkumného projektu Interní Grantové Agentury VŠKE a. s. s názvem „Seberepresentace jako nástroj úspěšného osobnostního a profesního rozvoje“. V rámci tohoto projektu byly zkoumány sociální dovednosti a úroveň seberepresentace studentů Vysoké školy Karla Engliše a. s. Zjištěné skutečnosti ve spojení s teoretickými psychologickými koncepty jsou shrnuty a zhodnoceny v závěrečném doporučení pro pedagogický proces na VŠKE a. s.

1 SOCIÁLNĚ-PSYCHOLOGICKÝ KONCEPT SEBEPRESENTACE

Psychologický základ výše vymezené problematiky tvoří styčná hranice mezi psychologii osobnosti a sociální psychologii. První oblast se zabývá koncepcí osobnosti v psychologickém smyslu, kdy tento termín nemá charakterový rozměr, nýbrž vyjadřuje jedinečnost a rozměrnost každého z nás. Osobnost je „nejčastěji definována jako celek duševního života člověka. (...) Všichni se shodují v jednom: nejvlastnějším znakem osobnosti je její jedinečnost, výlučnost, odlišnost od všech jiných osobností; (...).“ (Hartl, 2004, s. 379) Druhá oblast má na zřeteli prostředí, v němž se osobnosti vyskytují, jejich vzájemnou interakci. Tuto skutečnost, její podoby a průběh, zkoumal také výše uvedený projekt. V dalším výkladu přiblížíme situace, které byly předmětem zkoumání.

Nyní se zaměříme na vymezení sociální interakce a představíme hlavní psychologickou teorii Michaela Argylea, který se zabýval intensivně sociální kompetencí jedinců a sociálními interakcemi ve společnosti. Krátce představíme také autora, který zavedl termín „seberepresentace“, Ervinga Goffmana.

1.1 Sociální kompetence v rámci sociálních interakcí

V průběhu sociálních interakcí si vytváříme „obraz“ sebe a druhých lidí, vzájemně se laicky psychologicky interpretujeme. Způsob, jakým se lidé k sobě chovají, je určován tím, jak se vzájemně vnímají (v rovině intrapersonální i interpersonální, např. problém vyjadřovat úctu sobě i druhým). „V termínech sociální motivace se odpovídá na otázku, proč lidé vstupují do sociálních interakcí, v termínech sociálních technik se odpovídá na to, jak se vůči sobě chovají, přičemž toto „jak“ je podstatně určováno tím, jak se vzájemně vnímají: člověk se vůči druhému člověku chová v podstatě podle toho, jaký obraz si o něm učinil, což je právě funkcí sociální percepce.“ (Nakonečný, 1995, s. 291) Setkáváme se zde se dvěma klíčovými pojmy sociální psychologie:

a) sociální percepce (jako klíčový aspekt interpersonálního procesu)

b) sociální interakce (sociální interakce zahrnuje sociální komunikaci, sociální procesy, vliv a moc, sociální kooperaci a sociální konflikt)

Fakt „bytí v sociální interakci“, resp. proces sociálního vnímání, se odvíjí od struktury naší osobnosti (tyto schopnosti jsou tedy předmětem zkoumání psychologie osobnosti), a také z našich zkušeností. Nepřekvapí nikoho z nás (právě na základě individuálních zkušeností), že „obraz toho druhého“ si často utvoříme nesprávně. Nezřídka proto, že nemáme správně utvořen ani „obraz sebe sama“.

Za základní nástroje sociální percepce (sloužící k vytvoření obrazu toho druhého) jsou považovány „výraz“ (obličej), vzezření (např. i způsob oblékání), obsah řeči a její forma (co člověk říká a jak), status (socioekonomické postavení), popřípadě příslušnost k etniku a samozřejmě chování člověka. V podstatě byl výzkumný projekt o seberepresentaci (a nejen on, obecně celé téma seberepresentace) založen na přesvědčení, že to, jak jsou lidé oblečeni, jak se pohybují, jak hovoří, to vše je pro kompetentního pozorovatele zajímavým materiálem, z něhož lze vyčíst mnohé informace, které zpřesňují „obraz toho druhého“, tedy přispívají ke správné sociální interakci.

Jsou-li spolu jedinci v interakci, pak každý z nich vysílá (záměrně nebo nezáměrně) celou řadu vnímatelných signálů, které mohou a nezřídka mají ovlivnit druhého/ho. To platí jak pro situaci, kdy je povaha interakce primárně verbální (rozhovor), tak také neverbální (hra, tanec, spolu-práce). Řeč je pro člověka asi nejdůležitějším prostředkem komunikace. Ale i v situacích, kdy se sociální interakce odehrává prostřednictvím verbálních prostředků, mají neverbální prostředky velký význam. Neverbální komunikace přímo odráží naše vnitřní stavy a pocity. Pro znalé může být velmi mocnou zbraní, naopak pro neznalé může znamenat velký handicap. Každý z nás má zkušenost, že gesta, kterými podtrhuje svůj projev, sehrávají často neocenitelnou pomocnou roli. Jsou lidé, kteří mohou mluvit uvolněně pouze tehdy, pokud k verbální složce projevu přidají pohyb končetin (chodí po místnosti, mávají rukama, drží v prstech předmět, atd.). Pomocí neverbálních prostředků můžeme cíleně učinit svůj projev důvěryhodnějším (hovoříme-li k auditoriu, je dobré nestavět se k posluchačům zády, používat otevřená gesta rukou, udržovat oční kontakt; to vše přispívá k růstu sympatií auditoria ke komunikátorovi), tak také nezáměrně svůj projev znedůvěryhodnit (palce v dlani naznačují nervositu, dále např. šeptání, koktání, vyhýbání se očnímu kontaktu – nic z toho nepůsobí dobrým dojmem a poukazuje to na nízkou sebedůvěru).

Autorem, který se velice intenzivně zabýval sociální interakcí byl psycholog Michael Argyle (1925 - 2002). Stěžejním dílem je jeho práce *Social Interaktion*. Michael Argyle se kromě tohoto tématu věnoval problematice nonverbální komunikace (dílo *The Psychology of Interpersonal Behaviour*) a také například psychologii náboženství. Interpersonální vztahy, sociální interakce, to vše souvisí se sociální kompetencí. M. Argyle ztotožňuje sociální kompetenci se sociální obratností (Argyle, 1972, s. 323). Podle Argyle-a je sociální kompetence způsobilost zahájení, vedení, rozvíjení a kontroly dané sociální interakce a jde o více či méně rychlé a více či méně psychologicky přiměřené reakce na sociální podněty v určité sociální situaci.

Sociální kompetenci lze chápat ve významu souhrnu určitých sociálních dovedností nebo také efektivního sociálního chování. Sociálním dovednostem se učíme v rámci socializačního procesu, a jak mimo jiné potvrzuje tento projekt, osvojení si těchto dovedností není běžnou a jednoduchou záležitostí. Proces učení se sociálním dovednostem však není záležitostí pouze dětství, a tak je možné se v této oblasti učit a zdokonalovat neustále. Téměř při každé činnosti, v každé sociální interakci, vznikají možnosti rozvoje sociálních dovedností. Sociální kompetence ovlivňuje pozitivně sebepojetí i interpersonální vztahy a tím působí pozitivně v rovině psychické vyrovnanosti. Funkcí sociální kompetence je tedy i ochrana před sociálně patologickými jevy (v úrovni individua i v úrovni sociální). Jednoznačné vymezení sociálních dovedností neexistuje. Jednotliví autoři rozumí různě

pojmu sociální kompetence a odtud se také variuje výčet samotných sociálních dovedností. Setkáme-li se tedy s názorem, že sociálně kompetentní jedinec by měl dokázat porozumět sobě a druhým, regulovat svoje emoce, efektivně komunikovat, přizpůsobit svoje chování normám, znamená to, že požadovanými sociálními dovednostmi bude nepochybně zdravá komunikace, sebepoznání, empatie, pozitivní myšlení, správná interpretace verbálních i neverbálních signálů atd. Z tohoto příkladu je patrné, že významným faktorem podílejícím se na množství a způsobu osvojení sociálních dovedností (tzn. na sociální kompetenci) je struktura „JÁ“, lépe „MNE“. Nutným základem je mít pozitivní vztah k sobě samému. Teprve potom je možné navazovat funkční vztahy s druhými lidmi a úspěšně intereagovat. „Ti druzí“, potažmo jejich reakce, jsou ovšem hlavním zdrojem sebe-obrazu a pocitu vlastní hodnoty. Zde opět navazujeme na výklad Argyle-ovy knihy *Social Interaktion*, v níž se v kapitole „*Self-image and self-esteem*“ věnuje výkladům těchto dvou pojmů. Pojem „sebe-obrazu“ souvisí se skutečností, že člověk je druhými neustále posuzován a učí se tyto posudky předjímat a připravit se na ně. Následně sám sebe v těchto termínech vnímá a získává tak obraz sebe, sebe-obraz. „*The self-image, or 'ego-identity', refers to how a person consciously perceives himself. The central core usually consists of his name, his bodily feelings, body-image, sex, and age.*” (Argyle, 1976, s. 150) Druhý pojem, „sebe-hodnocení“, pracuje se schopností vnímat sebe v hodnotových rozměrech, případně v komparaci s druhými, s názory druhých. Ruku v ruce s takovými představami a anticipacemi o „ego“ vzniká obraz ideálního Já. Je zajímavé, a opět se to svým způsobem projevilo i v rámci našeho zkoumání, že lidé mají v otázce sebehodnocení často extremistické tendence. Část z nás má tendenci se neadekvátně podceňovat, část má tendenci přehánět.

Argyle zkoumá, jaké jsou zdroje struktury „JÁ“, „MNE“ z hlediska společenských interakcí a definuje čtyři následující:

- a) reakce druhých
- b) srovnání s druhými
- c) působení (sociálních) rolí
- d) identifikace se vzory

Osobnost, tedy její struktura, je logicky ovlivňována sociálním chováním a uplatňovanými sociálními technikami v rámci sociálních interakcí. Stavebními kameny úspěšných sociálních interakcí (potvrzení obratnosti v sociálním chování) jsou aplikované sociální dovednosti, které se pochopitelně liší stejným způsobem, jakým se liší jednotlivé osobnosti. Z pozorování chování osobností (v našem projektu z pozorování chování studentů) můžeme usoudit na větší či menší obratnost v sociálním chování. Obratné chování je zpevňováno pozitivními důsledky a praktikující jedinec je utvrzen v dalším používání určitého způsobu chování či konkrétních sociálních technik, které např. psycholog Milan Nakonečný definuje jako více či méně vědomé způsoby chování, jimiž se partneři v interakci snaží navzájem ovlivnit (Nakonečný, 2000, s. 199). Neobratné chování je utlumováno neúspěchy. Potvrzuje se Argyle-ův obrat, že sociální kompetence představuje sociální obratnost či efektivní sociální chování.

Produktem sociální kompetence je souhrn postojů a schopnost aktivního sebeprosazování (jinými slovy seberepresentace) a zvládání sociálních situací prostřednictvím používání kognitivních (intelekt) a sociálních dovedností.

1.2 Erving Goffman

Teorie Erving-a Goffman-a je v podstatě teorií sociálního chování. Autor, kterým jsme se zabývali v předchozím výkladu, Michael Argyle, jí proto používá v rámci své teorie o sociálním chování osobnosti (JÁ, MNE) a představuje Goffman-ovu teorii seberepresentace prostřednictvím jeho knihy *The Presentation of Self in Everyday Life*. Stěžejní Goffman-ova

publikace byla vydána pod českým názvem *Všichni hrajeme divadlo. Sebe-presentace v každodenním životě*. (Goffman, 1999)

Erving Goffman (1922 – 1982) byl významným sociologem kanadského původu, jehož činnost je spojena s tzv. dramaturgickým přístupem či dramaturgickou koncepcí. Goffman vyslovuje jednoduchou myšlenku, že každá sociální role, které se má jedinec úspěšně zhostit (role rodiče, učitele, nadřízeného, kamaráda, ...), vyžaduje „nasazení“ masky, a tím vyvolání dojem, že máme všechny vlastnosti, které jsou pro úspěšné vykonávání této role nepostradatelné. Působivost jedince spočívá ve dvou faktorech – v činnosti, kterou se snaží jedinec vyvolat nějaký dojem a v reakci, kterou vyvolá u druhých. Každý jedinec v interakci volí a kontroluje své chování (sociální chování, sociální techniky) ve vztahu k dojmům, kterých chce dosáhnout. Některé formy chování (resp. vyjadřování) lze kontrolovat lépe, jiné méně. Každá sebekontrola je však dokladem toho, že si je jedinec vědom probíhající interakce a připravuje se na přenos (a čtení) informací, které tato interakce zprostředkovává. (Goffman, 1999, s. 16) Míra sebekontroly je mezi jedinci odlišná a je v přímé souvislosti se sociální kompetencí. Podceňuje-li někdo kupříkladu význam nonverbální komunikace (případně není schopen číst signály těla), snižuje komplexnost informací, k jejichž přenosu v rámci interakce dochází. A naopak – ten, kdo si uvědomuje roli, kterou sehrává nonverbální komunikace, může pečlivou kontrolou a záměrným ovládáním tohoto aspektu svého chování mnoho získat. Existují však i jiné oblasti, jejichž podcenění či nedocenění, může mít negativní vliv na sebeuplatnění jedince.

2 SEBEPRESENTAČNÍ NEDOSTATKY A POCHYBENÍ

Vymezili jsme hlavní termíny a naznačili strukturu sociálního rozměru osobnosti - sociální kompetence, sebe-prosazení (sebe-presentace), nástroje (sociální techniky a dovednosti). Zároveň jsme představili dramaturgickou koncepci Goffman-ovu, která podtrhuje naši domněnku, že většinu společenských situací lze z pozice subjektu záměrně a úmyslně ovlivnit, v kladném i záporném ohledu. Nyní krátce zmiňme situace, které byly zkoumány v rámci výzkumného projektu, a v kterých jsme měli možnost pozorovat nedostatky a pochybení v souvislosti s konceptem sebe-presentace a sociálních dovedností. Zkoumané situace byly dvojího druhu:

- presentace zpracovaného projektu před auditoriem (studenti 1. ročníku v rámci seminárního úkolu v předmětu Základy sociologie)
- modelová situace pracovního pohovoru (studenti 2. ročníku v rámci seminárního úkolu v předmětu Profesní etika)

2.1 Presentace zpracovaného projektu IGA-02 2010

V rámci presentace zpracovaného projektu před auditoriem docházelo nejčastěji k pochybením na úrovni komunikace, verbálního i neverbálního projevu. Projev studentů se většinou soustředil pouze na předávání informací. Studenti pouze v několika málo případech usilovali o zaujetí posluchačů, o udržení pozornosti a o předání informací ve srozumitelné a zajímavé formě. Jejich projev ve většině případů nepůsobil přirozeně a příjemně. Projevy samotné neměly dobrou stavbu a omezily se pouze na obsahovou stránku úkolu. Studenti téměř neudržovali oční kontakt s auditoriem, což mělo za následek velmi rychlé opadnutí pozornosti ostatních (naslouchajících) studentů. Podrobnější shrnutí presentací studentů je součástí závěrečné zprávy k projektu.

2.2 Modelová situace pracovního pohovoru

V rámci modelové situace pracovního pohovoru jsme se po konzultaci s odborníci z personální sféry zaměřili na nejčastější pochybení uchazečů, kterých se dopouštějí při výběrových řízeních. Ukázalo se, že studenti ve většině případů:

- **podcenili přípravu na samotný pohovor** (nezjistili si informace o potenciálním zaměstnavateli, někdy dokonce ani neprostudovali samotnou anonci pracovní pozice)
- **podcenili volbu vhodného oblečení** (což poukazuje na fakt, že vnímali celou situaci nezávazně a lze předpokládat, že by se podobného podcenění nedopustili při skutečném pracovním pohovoru)
- **verbální úroveň jejich projevu nebyla vždy na dobré úrovni** (užívání spisovného jazyka budí u pedagoga, ale především zaměstnavatele větší důvěru než lidové, případně vulgární výrazy, které se také vyskytly)
- u některých studentů jsme se mohli setkat s **přehnaně sebevědomým vystupováním** (kterým nepochybně zakrývali svoji nejistotu)
- někteří **nedokázali naopak ovládnout svoji trému a nervozitu** (což svědčí o nevyrovnaném sebepojetí a sebevědomí)
- samostatnou kapitolu tvoří **řeč těla, tzv. neverbální projev**. Studenti projevovali podobné nedostatky jako studenti při prezentaci projektu.

Podrobnější shrnutí chování studentů v modelové situaci pracovního pohovoru je součástí závěrečné zprávy projektu.

3 KONCEPT OSOBNOSTNÍHO A SOCIÁLNÍHO ROZVOJE V RÁMCI ŠKOLY

Sociální skupina mládeže, kam lze zařadit valnou většinou studentů, kteří se účastnili našeho projektu, vykazuje podobné znaky a napříč celou skupinou dochází k podobným pochybením a nedostatkům. Mladí lidé, kteří začínají studovat vysokou školu, mění prostředí, zvyky, životní rytmus. Tyto změny je potkávají v procesu rozvoje osobnosti a v průběhu socializačního procesu. Studenti nejsou často připraveni na nové sociální situace, které na ně mohou klást velké osobnostní nároky z hlediska adaptace. Domníváme se proto, že hlavní důraz v pedagogickém procesu vysoké školy musí být kladen na další osobnostní a sociální rozvoj. V procesu osobnostního a sociálního rozvoje se nacházíme již od dětství a tento proces je spojen i s naším dalším vzděláváním. Osobnostní rozvoj je v dnešní době velmi aktuálním tématem. Jedná se o problematiku, která přitahuje pozornost mnoha vědních disciplín, zabývajících se rozvojem lidského potenciálu. V této souvislosti hovoříme o tzv. klíčových kompetencích, které se podílí na osobnostním a sociálním rozvoji a jsou také činné v rámci sociálních interakcí. Klíčové kompetence lze u studentů posilovat a rozšiřovat v průběhu terciárního vzdělávání. O jaké kompetence se konkrétně jedná? Publikace České vzdělávání a Evropa, vypracovaná střediskem vzdělávací politiky při Pedagogické fakultě Karlovy Univerzity, hovoří o následujících klíčových kompetencích:

- schopnost se neustále učit, otevřenost k novým poznatkům, tvořivost, pružnost a samostatnost schopnost řešit problémy, činit závěry a dovednost syntetizovat
- sociální dovednosti (zejména schopnost kooperovat a týmově spolupracovat)
- komunikační kompetence, včetně jazykové způsobilosti a například schopnost předkládat zprávy
- schopnost všestranně zpracovávat informace
- širší obecnou vědeckou a technickou vzdělanost
- porozumění současné společnosti a ekonomice, principům a organizaci podnikání

- široké pochopení dalších problémů (životní prostředí, sociální problémy, jiné kultury apod.)

Je nepochybné, že v rámci vysokoškolského studia na VŠKE a. s., je většina klíčových kompetencí dále rozvíjena. Zároveň jsme si vědomi skutečnosti, že rozvoj některých kompetencí nemůže být plně řízen a naplňován institucí vysoké školy. Pedagogové vysoké školy a samotný proces výuky se však může zaměřit na prohlubování některých kompetencí, přičemž z hlediska našeho projektu, jak bylo naznačeno v kapitole 2, je nejvýznamnější oblast kompetencí sociálních a komunikačních. Obojí především vzhledem k uplatnění absolventů vysoké školy na trhu práce.

Sociální a komunikační kompetence úzce souvisí s často skloňovaným termínem „*soft skills*“. Mezi měkké dovednosti někteří autoři řadí empatii, komunikativnost, schopnost řídit kolektiv, jiní suverenitu, sebeorganizaci a sebeřízení, sebevnímání a sebereflexi, optimismus, sebemotivaci, vědomí odpovědnosti a jiné (více k tématu např. v publikaci *Komunikační a jiné měkké dovednosti*). Prohlubování a obecně „trénink“ soft skills považujeme za vhodný nástroj k rozvíjení sociální a komunikační kompetence a tento „trénink“ představuje de facto základní doporučení pro další pedagogickou činnost související s oblastí sebe prezentace a přispívající k odstranění zjištěných nedostatků.

Existuje mnoho oblastí, kde by mohlo dojít ke korekcím. U studentů by bylo vhodné zaměřit se na:

- sebereflexi (sebepojetí)
- komplexnost myšlení
- rozvoj presentačních dovedností
- prohlubování znalosti etikety a aplikace společenských pravidel
- získávání vyvážených hodnotových postojů.

Doporučení k jednotlivým oblastem nejsou zatím přesně definována. Především v rámci povinných i volitelných předmětů mají studenti možnost pracovat na svém rozvoji. Je nepochybně záležitostí každého jednotlivého pedagoga, jakým způsobem zohledňuje či zohlední výše uvedené oblasti ve své výuce. Literaturou k některým oblastem knihovna VŠKE a. s. disponuje, je možné ji tedy studentům doporučovat a využívat ji ve výuce. Obecně lze přispět například rozšířením volitelných předmětů (s tématy Trénink sociálních dovedností, Sebe prezentace, Etiketa a image apod.), dále pořádáním psycho-poradenských kurzů (včetně konsultace s personalistou, možností vyzkoušet například bilanční diagnostiku či assessment centrum).

V této souvislosti je třeba zdůraznit na závěr příspěvku, že profil absolventa VŠKE a. s. se významnou měrou podílí na pověsti a prestiži celé vysoké školy. Tedy je nástrojem její sebe prezentace.

Literatura

ARGYLE Michael. *Soziale Interaktion*. Köln: Kiepenheuer & Witsch, 1972. ISBN 3-462-00861-7.

ARGYLE Michael. *The Psychology of Interpersonal Behaviour*. Penguin Books, 1976

FIALOVÁ Ivana. *Personální a sociální dovednosti*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2004. ISBN: 80-86764-10-9.

GOFFMAN Erving. *Všichni hrajeme divadlo*. Praha: Nakladatelství Studia Ypsilon, 1999. ISBN 80-902482-4-1.

GOFFMAN Erving. *Verhalten in sozialen Situationen*. Gütersloh: Bertelsmann Fachverlag, 1971.

HARTL Pavel, HARTLOVÁ Helena. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-303-X.

Kolektiv autorů. *České vzdělání a Evropa*. Praha: Sdružení pro vzdělávací politiku, 1999. ISBN: 80-211-0312-4.

MÜHLEISEN Stefan, OBERHUBER Nadine. *Komunikační a jiné měkké dovednosti. Soft skills v praxi*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2662-5.

NAKONEČNÝ Milan. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář, 1995. ISBN 80-85255-74-X.

NAKONEČNÝ Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 2004. ISBN 80-200-0592-7.

NAKONEČNÝ Milan. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7.

PEAS Alan, PEAS Barbara. *Řeč těla*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-449-6.

PLAMÍNEK Jiří. *Sebepoznání, sebeřízení a stres*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2593-2.

Mgr. Barbora Novotná Březovská, Ph. D.

Vysoká škola Karla Engliš, a. s.
Ústav managementu a sociálních věd
Šujanovo nám. 356/1, 602 00 Brno
e-mail: barbora.novotna.brezovska@vske.cz

Doručeno redakci: 30. 8. 2010
Recenzováno: 3. 9. 2010
Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

SELPRESENTATION AS A TOOL OF SOCIAL COMPETENCE

Barbora Novotna Brezovska

Karel Englis College, Sujanovo square 356/1, 602 00 Brno, barbora.novotna.brezovska@vske.cz

Abstract

Social interaction between people represents endless study and research material. Most of us strive for self-realization and recognition of others. How successful in this field we are, hinges on many factors. Psychologists talk about social competence. And one of their tools is "self presentation". It is a term that introduced the sociologist Erving Goffman. This contribution should acquaint readers with the self presentation issue and together present a research project which researched the self presentation skills of the Karel Englis College students.

Key words: self presentation, social psychology, social interaction, social competence, soft skills, personal competencies, key competencies

JEL Classification: I 21, M 12

GEOPOLITICKO-EKONOMICKÉ PERSPEKTIVY EVROPSKÉ UNIE

Milan Palát

ÚVOD

V úvahách o budoucím ekonomickém vývoji často bereme na zřetel pouze faktory, o nichž jsme přesvědčeni, že jsou významné. Značná pozornost je tudíž směřována na změny v makroekonomických datech, které jsou nejvíce na očích. Ovšem na globální úrovni poznenáhla dochází též k jiným změnám, kterým adekvátní pozornost věnována není. Přesto mohou mít mnohem dalekosáhlejší důsledky než samotná finanční krize, kterou odstartovaly problémy na americkém hypotéčním trhu, a která nakonec vyústila v globální hospodářskou recesi. Již v průběhu současné krize se začalo ukazovat, že význam a váhy geopolitických faktorů působících na vývoj světového hospodářství se postupně začínají měnit. Proto je třeba opustit staré zažitě představy, které nás omezují v rozhledu a přiznat si nezbytnost tohoto nového pohledu na světové hospodářství s přihlédnutím k signifikantním faktorům jeho budoucího vývoje.

Příspěvek si klade za cíl upozornit na význam a vliv geopolitických faktorů pro další ekonomický a politický vývoj světového hospodářství s důrazem na vzájemnou pozici světových velmocí a usiluje též o identifikaci budoucích geopolitických scénářů a jejich možných konsekvencí.

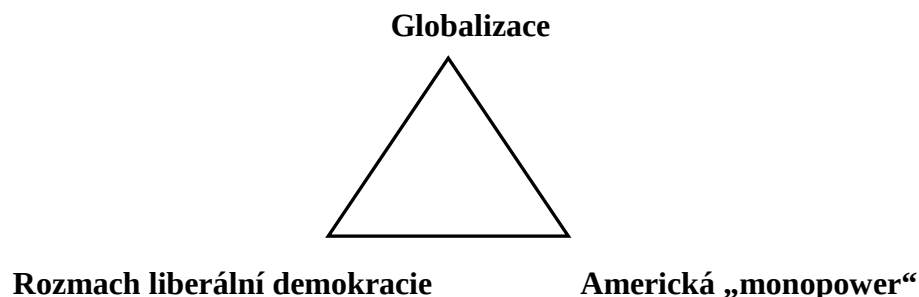
1 VÝVOJ GEOPOLITIKY

Autorem pojmu geopolitika je švédský politolog Rudolf Kjellén (1864-1922). Jedná se o vědní disciplínu, která se snaží o vysvětlení vlivu geografických faktorů na politiku, hospodářství a vývoj lidstva.. Přestože se nejedná o pojem nový (Kjellén ho publikoval již na počátku 20. stol.), až doposud chybí jeho jednotná definice. Geopolitika může být vnímána jako součást politické geografie (příp. i jako její synonymum). Z důvodů nejasného vymezení není dosud zcela akceptována jako samostatná vědní disciplína. Problematiku geopolitiky rozpracovával a na nutnost revidovat globální politiku upozorňoval např. Agnew (1988). Měníci se světový řád a související geopolitické problémy analyzoval Wallerstein (1991). Cohen (1999) upozorňoval na význam geopolitiky při sledování změn mocenských struktur ve světě. Na geopolitické problémy v souvislosti s internacionalizací obchodu se zaměřoval Corbridge (1994). Z českých autorů se politickou geografii zabývali např. Baar, Rumpel, Šindler (1996).

Než se pustíme do výkladu, který se týká i různých politických subjektů v jejich momentálně aktuálních i pravděpodobných interakcích, jež dnes musíme brát v úvahu, je důležité se pokusit schematizovat, jakou fází vývoje nyní mezinárodní vztahy procházejí. Evropu použijeme jako výchozí bod našeho pozorování. Ještě před několika málo měsíci bychom za neoddiskutovatelné mohli přijmout paradigma charakterizované trojúhelníkem s vrcholy globalizace, rozmach liberální ekonomie a americká „monopower“, které je uvedeno na obr.1.

První vrchol trojúhelníku tvoří vrchol ekonomický, který je charakterizován globalizací ve světovém obchodě. Dalším je vrchol ideologický související se značným rozmachem liberální demokracie. A třetí geopolitický vrchol je charakterizován pozicí Spojených států jako vůdčí světové velmoci. Bipolární vidění světa zaniklo s rozpadem Sovětského svazu v roce 1991 a pozici vůdčí světové velmoci od té doby převzaly Spojené státy.

Obr.1 - Paradigma vymezující klíčové ekonomické, ideologické a geopolitické rysy projevující se ve světovém hospodářství.



Zdroj: vlastní zpracování

Tato pozice je ve schématu na Obr.1 nazvána jako „monopower“. Evropa, která nepatří k hlavním protagonistům v rámci výše uvedeného schématu, může být v tomto pohledu nanejvýš považována za jistého druhořadého aktéra.

Pod označením „Evropa“ zde nemíním evropský prostor z hlediska geografického, ale omezují se pouze na Evropskou unii. Toto označení jsem se rozhodl používat z čistě praktických důvodů, neboť Rusko je také významnou, částečně evropskou velmocí a pro potřeby tohoto příspěvku bude posuzováno samostatně.

2 EVROPA JAKO POLITICKÝ PROSTOR

Evropa zažívá institucionální a politickou krizi, což potvrzuje i následující příklad. Pouze 43 % voličů ze všech členských zemí Evropské unie (EU-27) se zúčastnilo voleb do europarlamentu, které se konaly v prvním pololetí roku 2009. To poukazuje na rostoucí vzdálenost vnímanou občany k evropským unijním institucím a sílící apatie, která zevnitř nahlořádává integrační proces celé této značné části starého kontinentu. Evropa se zdála být v posledních několika letech nehybná až statická vzhledem ke zbytku světa, který se rapidně rozvíjí a mění, alespoň z pohledu politické unie. Konstitucionální úvahy vyústily až v neúspěch evropské ústavní smlouvy, jejíž ratifikační proces skončil poté, co ji v referendech odmítla Francie a posléze i Nizozemsko. Následný proces schvalování Lisabonské smlouvy může zmíněné obavy rozptylovat jen částečně. Podepsána byla již 13. 12. 2007 v Lisabonu. Ratifikována byla pak až 3. 11. 2009, přičemž se jednalo o relativně bolestný proces. V platnost vstoupila dne 1. 12. 2009. Proces integrace Evropské unie je zřejmý z Tab.1.

V tabulce jsou uvedeny veškeré smlouvy i instituce, které vznikly na základě ratifikace těchto smluv v průběhu evropského integračního procesu od poloviny minulého století až do současnosti. Tehdejší Evropská společenství zahrnovala tři součásti: Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO), Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii (Euratom). Evropské hospodářské společenství se od roku 1993 přetransformovalo v Evropské společenství, ve stejném roce vznikla i Evropská unie a tyto instituce pak existovaly paralelně až do ratifikace Lisabonské smlouvy a jejího vstoupení v platnost. Jedinou oblastí, která se nedostala „pod střechu“ Evropské unie zůstalo i nadále existující Evropské společenství pro atomovou energii. Je zřejmé, že podpisem Lisabonské smlouvy byla završena významná etapa evropské integrace. Ale lze podotknout, že přes nesporné úspěchy v ekonomické i politické integraci Evropská unie zatím nepřinesla ocenitelné výsledky ani z pohledu mezinárodních vztahů ani z pohledu vojenského. Lze konstatovat, že Evropa trpí syndromem, který by bylo možné nazvat jako syndrom nedostatku extroverze. V průběhu celého procesu evropské integrace od poválečného období až do současnosti se jí vlastně nepodařilo, aby se zabývala esenciálně sama sebou. Hledala shodné

Tabulka 1 - Přehled evropských smluv a integračních uskupení v letech 1952-2009.

1952	1958	1967	1993	1999	2003	2009
		Evropská společenství	EVROPSKÁ UNIE (EU)			
Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO)						
	Evropské hospodářské společenství (EHS)		Evropské společenství (ES)			
	Evropské společenství pro atomovou energii (Euratom)					
			Spravedlnost a vnitřní věci	Evropské společenství (ES)		
Policejní a justiční spolupráce (PJS)						
		Společná zahraniční a bezpečnostní politika (SZBP)				
Pařížská smlouva	Římské smlouvy	Slučovací smlouva	Maastrichtská smlouva	Amsterodamská smlouva	Smlouva z Nice	Lisabonská smlouva

Zdroj: vlastní zpracování dle informací získaných z oficiálního Portálu Evropské unie, http://europa.eu/abc/history/index_cs.htm.

hlasy nezbytné k regulaci nejrůznějších vnitřních otázek, ale k věcem mimo ni nikdy nemluvila ani nejednala jedním hlasem. V uplynulém desetiletí je nejvíce bijícím příkladem této krátkozrakosti situace, kdy se v roce 2003 měla profilovat vůči iráckému konfliktu a tato rozdrobenost trvá i nadále. Rozhodující moc v Evropské unii je fragmentovaná a nachází se mezi „politickými hlavními městy“ Berlínem a Paříží, ekonomickými centry jako je např. Frankfurt a sílícím evropským byrokratickým centrem v Bruselu. „Poměrně specifickou „anglosféru“ v Evropské unii reprezentuje Londýn. Menšinovou váhu pak vzhledem k předchozím jmenovaným centrům hrají Madrid či Řím. Dlouhodobě je zřejmá absence jistého společného bodu, na který by bylo možné se v případě potřeby obracet. Toto je první a základní problém, kterému je třeba čelit, aby Evropa nebyla odsouzena k nedůležitosti či dokonce k budoucí dezintegraci. Prvním krůčkem žádoucím směrem je poměrně nedávno ratifikovaná Lisabonská smlouva. Tato smlouva ovšem také již zavádí možnost odstoupit od členství v Evropské unii. Závěrem k této části lze konstatovat, že Evropská unie je z geopolitického pohledu narozeným dítětem a svoji strategii vůči vnějšímu světu teprve bude v dalších letech hledat.

3 EVROPA JAKO EKONOMICKÝ PROSTOR

Diskuse o geopolitice v časech globalizace či post-globalizace musí dříve nebo později přejít i do ekonomické oblasti. Evropská unie byla a stále je principálně ekonomickým prostorem, přesněji řečeno hlavním světovým ekonomickým prostorem. A to, jak v ohledu výše HDP (cca 30 % světového HDP), tak pro přímé zahraniční investice, cca 33 % z celku či z hlediska počtu mezinárodních podniků s mateřskou firmou ve 27 členských státech EU. Evropská unie dnes na světové úrovni disponuje silnou měnou. A právě v měnové unii byl dovršen proces ekonomické integrace posledních desetiletí. Evropa je ale také v globální ekonomické soutěži charakteristická explicitními formami protekcionismu. A je, stejně jako jiné velké vyspělé

ekonomiky, překvapena nástupem Číny a Indie jako významných protagonistů světového trhu, kdy tento proces započal v souvislosti s akcelerací vzájemné světové ekonomické závislosti po roce 1989.

Trvalým zdrojem obav pro Evropu je oblast energetiky. Zde jednotlivé státy Evropské unie mají bilaterální vztahy s Ruskem a komplexně vzato, váha plynu a ropy z Ruska v posledních letech roste, viz. např. rusko-ukrajinský spor v lednu 2009, který ohrozil uspokojování energetických potřeb zemního plynu značné části Evropy či opakování sporu uvedených zemí (tentokrát ohledně tranzitu ropy) v prosinci 2009. Z úzkého vztahu mezi Ruskem a zeměmi Evropské unie v oblasti energií vznikají euro-ruské projekty na vybudování nových tranzitních energetických sítí nazývaných jako „nordstream“ či „southstream“. Na druhou stranu, ruský trh má jako hlavní obchodní partnery členské země Evropské unie a zvyšuje se tak vzájemná provázanost těchto celků. Hospodářskou provázaností se na globální úrovni zabývá následující kapitola.

4 HOSPODÁŘSKÝ VÝVOJ A VZÁJEMNÁ PROVÁZANOST NEJVĚTŠÍCH SVĚTOVÝCH EKONOMIK

Na tomto místě je uvedeno stručné srovnání vývoje hrubého domácího produktu (HDP) a obchodní výměny ve třech klíčových světových ekonomikách: Evropské unii, Spojených státech a Číně. Tab. 2. prezentuje vývoj ukazatele hrubého domácího produktu v PPP v Evropské unii, Spojených státech a Čínské lidové republice v roce 2009. Tab. 3 znázorňuje vývoj importu a exportu v Evropské unii, Spojených státech a Čínské lidové republice v roce 2009, resp. 2008. Z tab.2 je zřejmé, že Evropská ekonomika (míněno ekonomika Evropské unie) dosahuje HDP v PPP ve výši 12,3 bil. EUR, což odpovídá 16,5 bil. USD. Jedná se o data za rok 2009 a je z nich zřejmé, že Evropská unie je největší ekonomikou světa s přibližně čtvrtinovým podílem na celkovém světovém HDP. Celková výše importu směřujícího do Evropské unie v roce 2008 činila 2 282 mld. USD (2008), přičemž jejími hlavními importními partnery byli: Čína, Spojené státy, Rusko, Norsko a Švýcarsko. Export činil ve stejném roce 1 925 mld. USD a mezi hlavní exportními partnery figurují Spojené státy, Rusko, Švýcarsko, Čína a Turecko.

Tabulka 2 - Vývoj ukazatele hrubého domácího produktu v PPP v Evropské unii, Spojených státech a Čínské lidové republice v roce 2009.

HDP v PPP	2009	
Evropská unie	12,3 bil. EUR	16,5 bil. USD
Spojené státy	-	14,3 bil. USD
Čínská lidová republika	-	8,8 bil. USD

Zdroj: Eurostat, 2009

Ekonomika Spojených států za rok 2009 dosáhla HDP v PPP ve výši 14,3 bil. USD. Spojené státy tak jsou druhou největší ekonomikou světa. Výše importu v roce 2009 činila 1 445 mld. USD (jedná se o odhad) a hlavními importními partnery v roce 2009 byli Čína s 15,4 % podílem na importu, Kanada s 11,6 % podílem, Mexiko s 9,1 % podílem, Japonsko s 4,9 % podílem a Německo s podílem ve výši 3,7 %. Export ze Spojených států za rok 2009 dosáhl 994 mld. USD (opět se jedná o odhad). A hlavní exportní partneři pro Spojené státy byli v daném roce Kanada se 13,2 % podílem, Mexiko s 8,3 % podílem, Čína s 4,3 % podílem a Japonsko s podílem ve výši 3,3 %.

Další přehledné ekonomické údaje z Tab. 2 a Tab. 3 pocházejí z ekonomiky Čínské lidové

Tabulka 3 - Vývoj importu a exportu v EU, USA a ČLR v roce 2009, resp. 2008.

	Import	Export
Evropská unie	2 282 mld. USD (2008)	1 925 mld. USD(2008)
Spojené státy	1 445 mld. USD (2009, odhadovaná hodnota)	994 mld. USD (2009, odhadovaná hodnota)
Čínská lidová republika	1,01 bil. USD (2009)	1,2 bil. USD (2009)

Zdroj: Eurostat, 2009

republiky. Zde HDP v PPP v roce 2009 dosáhl 8,8 bil. USD a Čína je tak třetí největší ekonomikou světa, která si i navzdory dopadům finanční krize a globální recese v roce 2009 zachovala hospodářský růst. Růst HDP za rok 2009 v Číně činil 8,74 %. Přes trvale vykazovaná tempa růstu je ovšem hodnota HDP per capita v PPP stále velmi nízká a činí 6,500 USD (pro rok 2009). Pro srovnání: Ve stejném roce dosáhla hodnota HDP per capita v PPP ve Spojených státech 46 442 USD. Přejdeme nyní k tomu, jací byli nejvýznamnější obchodní partneři Číny. Na importu do Číny se v roce 2009 nejvyšší měrou podílelo Japonsko (13,3 %) dále pak země Evropské unie (11,7 %), Jižní Korea (10,9 %), Taiwan (9,1 %) a USA (7,2 %). Export, který za rok 2009 činil 1,2 bil. USD, staví Čínu do role největšího světového exportéra. Hlavní exportní partneři Číny pak jsou: EU (20,4 %), USA (17,7 %), Hong Kong (13,4 %), Japonsko (8,1 %). Z vývoje vybraných charakteristik hospodářského vývoje prezentovaných v této kapitole je zcela zřejmý velmi vysoký stupeň ekonomické provázanosti u všech sledovaných ekonomik.

5 SVĚTOVÉ GEOPOLITICKÉ SCÉNÁŘE A JEJICH KONSEKVENCE

Jaké jsou tedy možné budoucí geopolitické scénáře? A které z nich lze označit za žádoucí? První velký geopolitický scénář, který je značně pravděpodobný pro Evropu v příštích letech, je ten nazývaný jako „Eurussia“ (European Union a Russia). Tento scénář se zdá akceptovatelným či snad dokonce i žádoucím pro Rusko, Německo a Francii. Jako realistický ho vnímají též Velká Británie či Švédsko, ty však neskrývají své obavy. Podmínkou pro to, aby se podobný scénář mohl realizovat, je, že tato aliance se bude prezentovat jako aliance otevřená Spojeným Státům, které ovšem současně mají velký zájem vytvořit novou strategickou osu s Čínou.

Čína sice udržuje dobré vztahy s hlavními členskými státy Evropské unie (Velká Británie, Německo, Francie, Itálie a Nizozemí, což jsou její nejvýznamnější obchodní partneři a ne náhodou zároveň také místa nejsilnější čínské diaspory v Evropě, ale hledí hlavně směrem ke Spojeným státům, přičemž utužuje bilaterální vztahy (např. na dodávky surovin) s mnoha dalšími zeměmi světa nejen v Asii, ale i v Africe a Latinské Americe. Klíčový význam pro světové geopolitické perspektivy ovšem mají čínsko-americké vztahy a druhý z geopolitických scénářů by tedy mohla představovat aliance nazvaná jako „Chimerica“. V tomto případě jde o složeninu vytvořenou ze slov China a United States of America. Význam těchto vztahů je zřejmý i z oficiálních prohlášení na nejvyšší úrovni, kdy na své první návštěvě Číny v polovině roku 2009 americký prezident Obama a jeho čínský protějšek zdůraznili snahu o vytvoření nového, strategického partnerství mezi Čínou a Amerikou a vzájemné úzké spolupráce (BBC, 2009). Poslední finanční krize ještě zvýrazňuje vzájemné propojení obou ekonomik. Jde např. o následující hospodářské souvislosti: otázky financování amerického veřejného dluhu čínským kapitálem, přiznání pozice této asijské velmoci jako „světové továrny“ a také fakt, že dnes čínský export do USA pětinašobně překračuje import výrobků Spojených Států do Číny.

Vraťme se nyní k tomu, jaké jsou podmínky pro uplatnění Evropy v současném světě. Poměrně optimistický pohled představuje např. koncept tzv. „eurosféry“ (Leonard, 2005). Ten se objevuje již na počátku nového tisíciletí u Marka Leonarda z Univerzity v Oxfordu. Evropská unie má nyní již 27 členů a některé z 9 dalších kandidátských zemí a potenciálních členů přijetí pravděpodobně čeká. Díky Lisabonské smlouvě má nyní Evropská unie schopnost mluvit jednotně a může se tak dále rozvíjet. Má asociační dohody a dohody o volném obchodě s velkým množstvím států díky např. Evropské sousedské politice či Unii pro Středozeří. Tak postupně vytváří užší vztahy se zeměmi, které leží na jejím okraji a může upevňovat vztahy se svými bývalými koloniemi v Africe. Do Afriky ale stále silněji expanduje také Čína. Zatímco rozvojová pomoc a podnikání jsou v evropských poměrech vázány na určité, zejm. demokratické hodnoty, Čína si s tímto hlavu příliš neláme. Do „eurosféry“ by spadalo na 80 zemí. Jde o 27 členských zemí, kandidátské země, země západního Balkánu, země SNS (Společenství nezávislých států, tzn. bývalé sovětské republiky včetně např. Kazachstánu a Gruzie, které současnými členy SNS nejsou), země Středního východu a Rusko.

ZÁVĚR

Charakteristickým rysem současných mezinárodních vztahů je fakt, že se kombinuje růst všech forem soutěže (ekonomické, ideologické, vojenské a geopolitické) se stále hlubší vzájemnou závislostí mezi konkurenty. Evropa je ohrožována graduálním poklesem svého hlavního a privilegovaného partnera - Spojených států, kdy toto privilegium by se brzy mohlo přesunout na Čínu. Také budoucí vztahy Ruska a Evropské unie spějí ke svým závažným změnám. V blízké budoucnosti se jak Rusko, tak i Evropská unie budou nacházet v situacích pro ně neobvyklých a tak v příštích desetiletích budou „odsouzeny“ k úzké integrované spolupráci. Toto vzájemné přibližování bude vyžadovat vzdání se stereotypů zděděných z posledních desetiletí uplynulého století. Idylický plán vystavět velkou Evropu na ramenech Ruska a Evropské unie je úkolem svými proporcemi srovnatelný s dlouhodobým procesem integrace Evropy po druhé světové válce. Ovšem ani tenkrát téměř nikdo nevěřil v úspěch tohoto projektu s nejistým výsledkem. Dnes si ale evropští obyvatelé nejsou schopni ani představit Evropu uzavřenou, tak jak tomu bylo ještě před 60 lety.

Scénářem, který by poté dal vzniknout novému světovému pořádku, by se mohl stát pouze strategický soulad mezi aliancemi Chimerica a Eurussia. Jediným subjektem, který se může dnes stát hnací silou této myšlenky, jsou Spojené státy. Jen americká administrace, pokud se oprostí od své „monopower“, může řídit „pluralitní“ proces směrem k tomuto novému světovému pořádku. Zcela jistě bude též nutné ocenit roli nově se utvářejících regionálních mocností (např. Brazílie či Jihoafrické republiky), svoji mezinárodní roli bude hledat i indický subkontinent a také Blízký a Střední východ, dosud považovaný za „sud výbušného prachu“. Jedinou nadnárodní organizací, která může sloužit jako inkubátor této nové strategie dnes představuje skupina zemí G20. Jedná se o skupinu dvaceti největších ekonomik světa, která představuje 85 % světového hrubého národního produktu, 80 % světového obchodu a dvě třetiny světové populace. Je nepochybné, že světové hospodářství se postupně dostává z nejzávažnější ekonomické krize, kterou kapitalistický systém zažil od 30. let 20. století. Pro ekonomicky udržitelný rozvoj v dlouhodobém horizontu svět potřebuje novou Bretton-Woods, která by nastavila vhodné podmínky pro globální finanční trh 21. století. Celá prezentovaná hypotéza o strategickém souladu mezi aliancemi Chimerica a Eurussia se může za současné situace zdát jako velmi riziková, ale jedná se o scénář velmi akreditovaný, hodnověrný a lze jej považovat za jednu z nejmírovějších z variant budoucího uspořádání světa. Úsilí skupiny G20 pod americkým vedením může vytvořit první krok k nejširší alianční strategii, jakou svět kdy poznal.

Literatura

- AGNEW, J. *Geopolitics: Re-visioning World Politics*, London, New York: Routledge, 1998. 150 s. ISBN 0-415-14094-3.
- BAAR, V., RUMPEL, P., ŠINDLER, P. *Politická geografie*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 1996. 91 s. ISBN 80-7042-737-X.
- BBC: *US welcomes strong China – Obama* [online]. [cit. 2010-05-30]. Dostupný z WWW: < <http://news.bbc.co.uk/2/hi/8360427.stm> >.
- COHEN, B.S. *Geopolitics in the New World Era: A New Perspective on an Old Discipline*. In: Reordering the World. Geopolitical Perspectives on the 21st Century, 1999. s. 40-68. ISBN 0-8133-3405-5.
- CORBRIDGE, S. *Maximizing Entropy: New Geopolitical Orders and the Internationalization of Business*. In: J. Agnew (ed.) *Political Geography. A Reader*, 1994. s. 122-140. ISSN 09626298.
- EUROSTAT: *European Statistics* [online]. [cit. 2010-05-15]. Dostupný z WWW: < <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> >.
- LEONARD M. *Why Europe Will Run the 21st Century*, London: Fourth Estate, 2005. ISBN 978-0007195312.
- Portál Evropské unie: *Historie Evropské unie* [online]. [cit. 2010-05-15]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/abc/history/index_cs.htm>.
- WALLERSTEIN, M.I. *Geopolitics and Geoculture: Essays on the changing World system*. Studies in Modern Capitalism, Cambridge: Cambridge University Press, 1991. ISBN 10-0521406048.

Ing. Milan Palát, Ph.D.

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Šujanovo náměstí 356/1, 602 00 Brno
e-mail: milan.palat@vske.cz

Doručeno redakci: 30. 6. 2010

Recenzováno: 30. 8. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

GEOPOLITICAL ECONOMIC PERSPECTIVES OF THE EUROPEAN UNION

Milan Palát

Karel Engliš College, Sujanova square #1, 602 00 Brno, Czech Republic, e-mail: milan.palat@vske.cz

Abstract

The paper puts stress on a growing role of geopolitical factors in further development of the global economy, especially the European Union, including the potential impacts for its economic and political development with emphasis on the mutual position of world-powers. It attempts to identify future geopolitical scenarios and its possible consequences. Europe is characterized as a political and economic space together with the identification of its position in the global economy from a geopolitical point of view. Chinese-American relations and relations between Russia and the European Union play a key role in the global geopolitical and economic perspectives.

Key words: geopolitics, global economy, European Union

JEL Classification: F 15

SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉ PODNIKANIE - ZÁRUKA PROSPERITY A UDRŽATEĽNÉHO ROZVOJA ORGANIZÁCIE

Iveta Paulová, Jaromíra Vaňová, Daniel Kvocera

ÚVOD

Spoločensky zodpovedné podnikanie (CSR – Corporate Social Responsibility) je veľmi široký pojem a existuje viacero spôsobov ako ho definovať. Zdôrazňuje, že firma by sa mala správať zodpovedne voči všetkým subjektom a skupinám, s ktorými prichádza do kontaktu, čiže zákazníkom, zamestnancom, dodávateľom, miestnej komunite, či životnému prostrediu. Táto koncepcia podnikania ovplyvňuje procesy vnútri podniku, ako aj jeho angažovanosť a komunikáciu smerom von. Vedie k zmene pohľadu na podnikanie. Dôležitý je podľa nej spôsob, akým dochádza k vytvoreniu zisku, či celkovej prosperity organizácie. (podľa www.wikipedia.org)

Spoločenská zodpovednosť organizácií je koncepcia, v rámci ktorej spoločnosť na dobrovoľnom základe do svojich podnikových operácií, ako aj do interakcie so zúčastnenými stranami, začleňuje aj sociálne a environmentálne aspekty. Ide teda o celkový vzťah organizácie so všetkými zainteresovanými subjektmi – zákazníkmi, vlastními - investormi, zamestnancami, úradmi verejnej správy, dodávateľmi, konkurentmi, komunitami atď. Zahŕňa záväzok organizácie vyvíjať svoje ekonomické aktivity efektívne a zodpovedne voči spoločnosti a životnému prostrediu pri zohľadnení záujmov všetkých zainteresovaných subjektov. Každý zainteresovaný subjekt svojim spôsobom ovplyvňuje konkurencieschopnosť organizácie. Vlastníci a akcionári sú zainteresovaní na raste a prosperite organizácie, zamestnanci hodnotia pracovné podmienky, zákazníci zaujímajú kvalitu produktov a služieb, vládu zaujímajú znižovanie nezamestnanosti a vytvárajú vhodné podnikateľské podmienky a občania zaujímajú správanie sa organizácií v mieste ich pôsobenia.

1 PRÍSTUPY K SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉMU PODNIKANIU

Organizácie sú rozhodnuté konať nad rámec minimálnych právnych požiadaviek a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv v záujme riešenia spoločenských potrieb. Vďaka CSR môžu organizácie všetkých veľkostí v spolupráci so svojimi zúčastnenými stranami napomáhať pri dosahovaní rovnováhy pri realizácii hospodárskych, sociálnych a environmentálnych cieľov. CSR sa stáva čoraz dôležitejšou témou v rámci diskusie o globalizácii, konkurencieschopnosti a trvalo udržateľnom rozvoji.

Zelená kniha (2001) – podpora európskeho rámca CSR definuje dve dimenzie CSR. Prvá dimenzia súvisí s internými (vnútrofiremnými) činnosťami voči zamestnancom a ich prostrediu a druhá dimenzia sa týka vzťahu firmy voči externému prostrediu. Externé prostredie zahŕňa rôzne zainteresované strany (stakeholders), obchodných partnerov, dodávateľov, zákazníkov, rôzne mimovládne organizácie (MVO), banky, akcionárov a pod.

Koncept CSR pokrýva všetky aspekty firemného podnikania – produkčný reťazec, kvalitu produktov, vzťah k zamestnancov, akcionárom, obchodným partnerom, životnému prostrediu. CSR aplikujú podniky, ktoré sa rozhodnú konať nad rámec minimálnych právnych požiadaviek a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv v záujme riešenia spoločenských potrieb. Vďaka CSR môžu podniky všetkých veľkostí v spolupráci so svojimi zúčastnenými stranami napomáhať pri dosahovaní rovnováhy pri realizácii hospodárskych, sociálnych a environmentálnych cieľov. Či už v kontexte EÚ alebo v celosvetovom meradle sa CSR stáva čoraz dôležitejšou témou v rámci diskusie o globalizácii, konkurencieschopnosti

a udržateľnom rozvoji. Európska podpora CSR je odrazom potreby chrániť spoločné hodnoty a zvyšovať úroveň solidarity a súdržnosti.

K rozvoju CSR v Európe značnou mierou prispel i Lisabonský summit v marci 2000, na ktorom sa predstavitelia EÚ dohodli urobiť z EÚ do roku 2010 **najkonkurencieschopnú a najdynamickejšie poznatkovo orientovanú ekonomiku sveta, schopnú trvalo udržateľného rastu s väčším množstvom pracovných miest a väčšou sociálnou kohéziou.** Podľa informácií od Bussarda a Marčeka (2007), prvými organizáciami na Slovensku aplikujúce princípy CSR boli nadnárodné spoločnosti: telekomunikačné spoločnosti (T mobile Slovensko, a.s., Orange Slovensko, a.s.,) banky (Citibank Slovakia, a.s.), VW Bratislava, Tower Automotive Malacky, a.s., Slovnaft Bratislava (MOL). Čiže oblasť spoločensky zodpovednej organizácie bola v počiatkoch smerovaná k veľkým a nadnárodným spoločnostiam (väčšinou so zahraničnou spoluúčasťou).

2 SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉ PODNIKANIE - ZÁRUKA PROSPERITY A UDRŽATEĽNÉHO ROZVOJA ORGANIZÁCIE

EU má záujem podporovať konkurencieschopnosť európskeho hospodárstva v kontexte obnovennej lisabonskej stratégie. Z toho dôvodu sa tvrdo zasadzuje pre odhodlanosť presadzovať trvalo udržateľný rozvoj, hospodársky rast a zvyšovanie počtu a kvality pracovných miest a intenzívnejšie realizovať svoj záväzok týkajúci sa CSR vrátane spolupráce s ostatnými zúčastnenými stranami. Európa potrebuje viac ako kedykoľvek predtým aktívnych podnikateľov, pozitívny postoj k podnikaniu a dôveru a vieru v podnikanie.

Z podkladov európskeho normatívu možno vybrať zopár veľmi výstižných viet: “Význam CSR spočíva v odraze základných hodnôt spoločnosti, v ktorej chceme žiť. Je dôležitá pre jednotlivé podniky, veľké alebo malé, ktoré môžu prostredníctvom inovatívnych výrobkov a služieb, nových schopností a zaangažovania zúčastnených strán zlepšiť z krátkodobého aj dlhodobého hľadiska svoje hospodárske, environmentálne a sociálne charakteristiky. Je dôležitá pre ľudí pracujúcich v podnikoch a pre podniky, ktorým môže pomôcť vytvoriť prospešnejšie a inšpirujúcejšie pracovné prostredie. Zároveň má význam aj pre tých, ktorí nakupujú od podnikov, pre spotrebiteľov, ktorí venujú stále väčšiu pozornosť spoločenskému, či environmentálnemu charakteru výrobkov a služieb, ktoré kupujú. Je dôležitá pre miestne komunity, kde pôsobia podniky - komunity, ktoré chcú vedieť, že žijú medzi organizáciami zdieľajúcimi ich hodnoty a starosti. Takisto je významná pre investorov, ktorí cítia, že treba podporovať zodpovedné správanie sa podnikov, ale aj pre ľudí z ostatných častí sveta, ktorí od európskych podnikov očakávajú, že sa budú správať v súlade s európskymi a medzinárodnými hodnotami a zásadami. A rovnako dôležitá je aj pre naše deti a budúce generácie, ktoré chcú žiť vo svete rešpektujúcom ľudí a prírodu.”

Na to, aby sa trhové hospodárstvo stalo úspešným hospodárskym modelom, musí vychádzať z určitých zásadných predpokladov: na jednej strane ide o účinné a súdržné právne predpisy a regulačný rámec; na druhej strane samoobmedzovanie a samokontrola, ako aj proaktívne prostredie inovácie a podnikateľského ducha, čestnosti a dôveryhodnosti: toto všetko sú nevyhnutné prvky na vytvorenie vysokej úrovne hospodárskeho úspechu, environmentálnej ochrany, sociálnej súdržnosti a prosperity. S týmto cieľom sa popredné podniky v Európe podieľajú na procese hľadania, učenia a inovácie v súvislosti s riadením, manažmentom, dialógom so zúčastnenými stranami a vývojom výrobkov, čím sa z podnikovej a výrobnjej zodpovednosti stáva prirodzená súčasť ich každodenných podnikateľských postupov a konkurencieschopnosti. Malé podniky, ako kľúčová hnacia sila pre rast a zamestnanosť v Európe, majú možnosť ponúknuť v oblasti podnikovej zodpovednosti rovnako veľa ako veľké podniky, aj keď neraz zaujímajú k CSR neformálnejší a intuitívnejší postoj.

Podľa Petříkovej (2007) každá firma používa pre komunikáciu so svojim okolím iné prostriedky, medzi ktoré patrí napr. prieskum spokojnosti zainteresovaných strán (napr. formou dotazníkov), komunikácia s médiami, internet, tlač, sponzoring. Vzhľadom k svetovej globalizácii, teda k zotieraniu hraníc v priemyselnom svete, dochádza pri externej komunikácii ku konfrontácii nielen profesnej a jazykovej, ale rovnako aj kultúrnej, náboženskej, etnickej atď. Ak nemáme dostatok znalostí o daných kultúrach, sociálnych, politických a ekonomických odlišnostiach cudzej zemi, môžeme ohroziť všetky naše jednania. Tieto znalosti by už mali byť v dnešnej modernej firme samozrejmosťou.

3 SÚČASNÝ STAV CSR VO VYBRANÝCH PODNIKATEĽSKÝCH SUBJEKTOCH V SR

V rámci grantovej úlohy VEGA...bol vo vybraných organizáciách uskutočnený prieskum, ktorého súčasťou bolo i zistenie metód a foriem zvyšovania prosperity a udržateľného rozvoja organizácie v rámci ich konkurencieschopnosti. Išlo o organizácie, ktoré implementujú princípy komplexného manažérstva kvality (TQM), konkrétne EFQM model výnimočnosti, nakoľko v uvedenom modeli sa nachádzajú a oblasti ktoré pokrývajú princípy CSR.

Prieskumu bol orientovaný na tri oblasti, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou uplatňovania CSR a to oblasť ekonomická, environmentálna a sociálna (etická). Hovoríme tomu tiež 3P piliere (profit- zisk, people- ľudia, planet – planeta, zem). Do vyhodnotenia prieskumu boli zaradené stredné výrobné podniky, nakoľko prieskumu ohľadom CSR boli zapojené len tri veľké organizácie. Išlo o akúsi zmodifikovanú SWOT analýzu (definovali sa len silné stránky a podnety na zlepšenie), ktoré pokrývali všetky tri oblasti. Do prieskumu sa zapojilo 27 organizácií (z toho sedem organizácií sa podrobili analýze ako súčasť analýzy súčasného stavu pri riešení diplomovej práce). Sme si vedomí toho, že vzorka nie je veľmi reprezentatívna, avšak podľa skúseností a informácií poukazuje na dostatočne dobré informácie o súčasnom stave uplatňovania princípov a konceptu CSR.

Oblasti ktoré boli predmetom skúmania sú identické s námetmi, ktoré sa odporúčajú pri dokladovaní výsledkov v organizáciách, ktoré aplikujú EFQM model výnimočnosti. Kritérium 8 uvedeného modelu požaduje prezentáciu výsledkov týkajúce sa spoločnosti (kľúčové výsledky k spoločnosti). Ekonomickú oblasť možno identifikovať v kritériu deväť (kľúčové výsledky výkonnosti) . Z odporúčaných námetov sme vyčlenili tie ktoré sa nám zdali ako kľúčové z pohľadu dokladovania úrovne spoločensky zodpovedného podnikania. Okrem uvedeného kritériá je možné identifikovať požiadavky na spoločensky zodpovedné podnikanie vo všetkých kritériách EFQM modelu výnimočnosti (celkovo ich je 9). Podrobnejšie informácie o EFQM modeli je možné získať na www.efqm.org.

Z oblasti ktoré boli predmetom prieskumu možno vyšpecifikovať.

V sociálnej (etickej) oblasti :

- angažovanosť vo vzdelávacích aktivitách
- podpora občianskych a záujmových skupín, zdravotníckych a charitatívnych zariadení, kultúrnych a športových akcií,
- darcovstvo , filantropia (sponzoring, 2 % dani, vecné dary)
- rovnosť mužov a žien v pracovných pozíciách
- podpora študentov (pomoc pri diplomových prácach)
- podpora športových aktivít a aktívneho trávenia voľného času pre zamestnancov a regenerácia pracovných síl

V oblasti environmentálnych aktivít:

- pravidelná kontrola dodržiavania BOZP, PO
- monitorovanie hluku, tepla, osvetlenia

- znižovanie odpadu, recyklácia
- znižovanie spotreby vody, elektrickej energie, plynu , tepla
- zlepšovanie pracovných podmienok

V ekonomickej oblasti:

- úroveň partnerstva s dodávateľmi
- požadovaná úroveň kvality produktov a služieb
- výkonnosť procesov a ich efektivita, produktivita
- zvyšovanie ziskov
- etický kódex organizácie, firemná kultúra
- miera úverového zaťaženia
- prieskum trhu
- ekonomická hospodárnosť
- miera inovácie
- výsledky monitorovania a preskúmania konkurencie
- monitorovanie spokojnosti zákazníkov a ostatných zainteresovaných strán

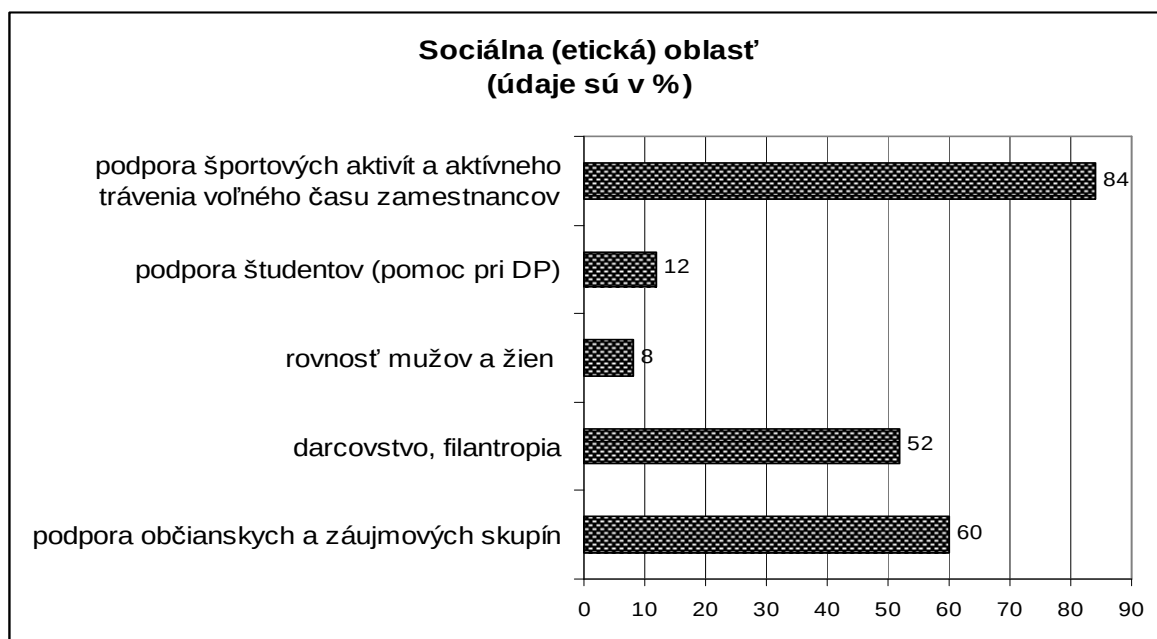
Výsledky sú zobrazené v nasledujúcej tabuľke (tab. 1):

Tab.1: Súhrn silných a slabých stránok spoločensky zodpovedného podnikania

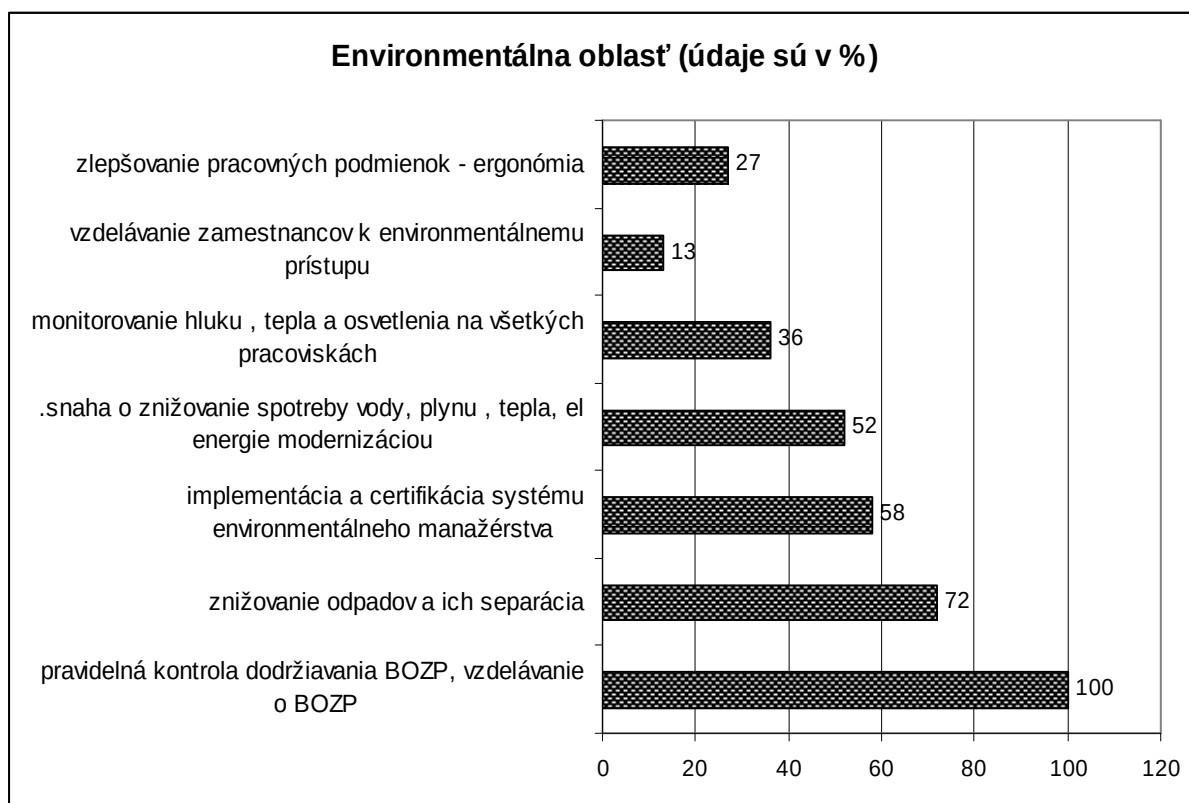
Oblasti	Silné stránky	Oblasti pre zlepšenie
Ekonomická	- požadovaná kvalita produktov - pravidelné sledovanie spokojnosti zákazníkov - udržateľnosť procesov - primeraný a očakávaný zisk - obojstranné výhodné dodavateľsko odberateľské vzťahy - slabá zadlženosť firiem	- zaangažovanie zainteresovaných strán (stakeholderov) do zlepšovania - identifikácia stakeholderov a ich väzby k jednotlivým procesom - etický kódex organizácie - meranie spokojnosti stakeholderov - inovácia produktov
Environmentálna	- ekologická firemná kultúra (recyklácia, úspory energie) - záujem o integrovaný manažérsky systém (environment a bezpečnosť) - snaha o znižovanie spotreby vody, elektrickej energie (žiarivky), tepla (zatepl'ovanie)	- širšie povedomie o ochrane životného prostredia u zamestnancov, možnosti ich zapájania - pravidelné monitorovanie hluku , tepla a jeho zlepšovanie najmä v prevádzke - využívanie energetických auditov
Sociálna	- bonusy pre zamestnancov - podpora návštev kultúrnych športových podujatí - možnosti vzdelávania - darcovstvo (napr. krvi) - sponzoring (šport. a kultúrne podujatia, aktivity detí, podpora aktivít škôl) - podpora praxe pre študentov, exkurzie, možnosť spracovania záver. prác	- rovnosť žien a mužov najmä v manažérskych pozíciách, odmeňovaní - rozvoj a vzdelávanie všetkých zamestnancov na rozličných úrovniach a pozíciách

Pre podrobnejší prehľad uvádzame i percentuálne zastúpenie kľúčových problémov v jednotlivých oblastiach spoločensky zodpovedného podnikania, ktoré boli hodnotené ako podstatné a dôležité (graf. 1, 2, 3).

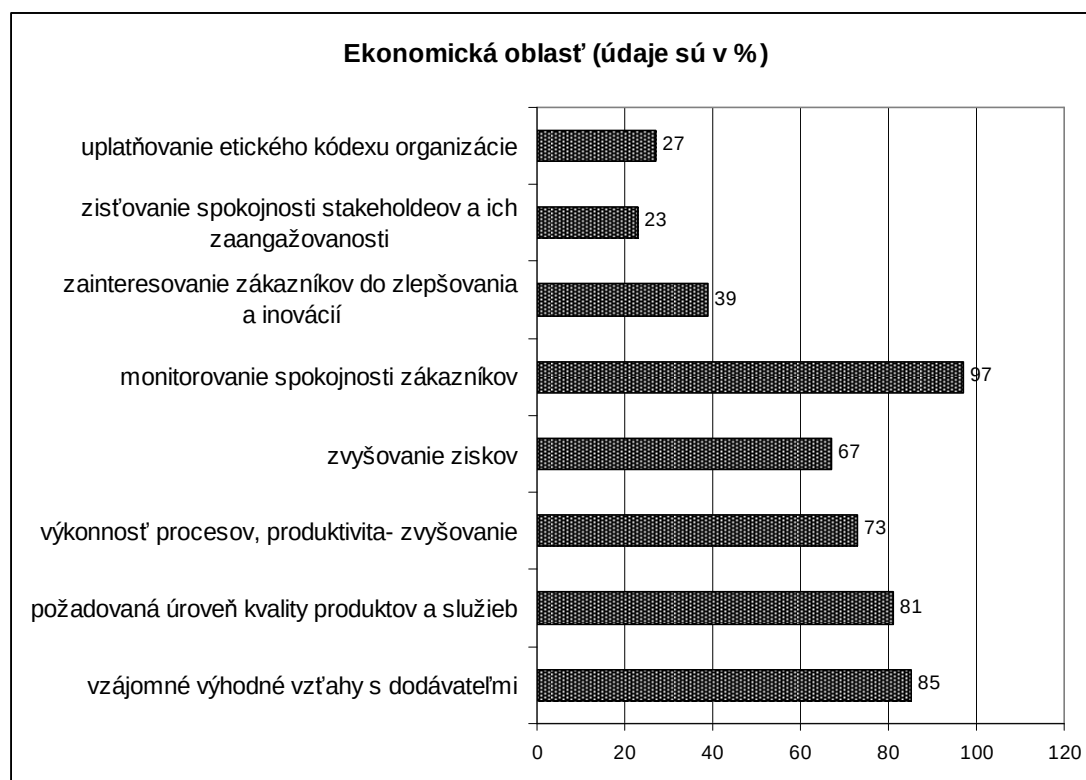
Graf 1 Zastúpenie kľúčových problémov v sociálnej (etickej) oblasti



Graf 2 Zastúpenie kľúčových problémov v environmentálnej oblasti



Graf 3 Zastúpenie kľúčových problémov v ekonomickej oblasti



4 MOŽNOSTI ZLEPŠENIA PROSPERITY A UDRŽATEĽNÉHO PODNIKOV AKO SÚČASTI SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉHO PODNIKANIA

Otvorením sa trhu a zvýšením konkurencieschopnosti a príchodom zahraničného investora vzniklo v priebehu 10 – 15 rokov veľké množstvo malých a stredných organizácií. Na Slovensku až 99 % tvoria firmy kategórie malých a stredných organizácií. Zväčša ide o dodávateľské organizácie pre zahraničného investora (dominuje automobilový priemysel). Špecifiká malých a stredných organizácií trochu potláčajú komplexné uplatňovanie CSR – najmä v oblasti sociálnej a spoločenskej.

Pri malých a stredných organizáciách, najmä s implementovaným systémom manažérstva kvality (QMS), resp. integrovaným manažérstvom kvality (IMS) je v prevahe ekonomický a environmentálny pilier (IMS). Angažovanosť malých a stredných organizácií v sociálnej a spoločenskej oblasti je menej známa a viditeľná (firemné dobrovoľníctvo, darcovstvo, filantropia). Pravdepodobným dôvodom je obava so zvýšených nákladov, nedostatok času a ľudských zdrojov, nedostatok vnútornej motivácie a strach z byrokracie.

Ak si uvedomíme, že otvorením sa trhu zákazníci/občania vnímajú trh komplexnejšie a majú záujem o výrobky a služby od takých firiem, ktorých ciele sú nielen ekonomické, ale aj sociálne a environmentálne. Táto skutočnosťou je výzvou pre malé a stredné organizácie.

Vláda SR vytvára priaznivé podmienky pre naplnenie Lisabonskej stratégie a podporuje aktivity súvisiace s uplatňovaním CSR.

Angažovanosť malých firiem v sociálnej a spoločenskej oblasti je menej známa a viditeľná ako u veľkých podnikov. Štúdie ale potvrdzujú, že viac ako 50% MSP v Európe sa už do spoločensky zodpovedných aktivít zapojilo, aj keď niektoré z nich nevedia, že uplatňujú prvky SZP. [European, 2009]

Na rozdiel od veľkých firiem, ktoré sú motivované externými vplyvmi, v prípade malých firiem je interný aspekt a osobná motivácia vlastníka pravdepodobne najdôležitejším momentom zapájania sa MSP do SZP.

Osobný záujem, vnútorné uspokojenie, pocit morálnej zodpovednosti, túžba realizovať moderné podnikateľské postupy a snaha vrátiť niečo späť miestnej komunite sú hlavnými motívami, ktoré majitelia malých firiem uvádzajú ako dôvody zapojenia sa v SZP. Ďalej sú to i dobrá reputácia, publicita a imidž, čo však nie sú hlavné hnacie sily, skôr následok SZP, pretože na MSP nevpávajú externí akcionári, ako je tomu u veľkých firiem. Veľa malých firiem sa venuje zamestnancom. Na zvyšovanie ich zručností, na zodpovednosť za ich zdravie a spokojnosť, na dodržiavanie rovnováhy medzi prácou a súkromným životom, na morálku, budovanie tímu a motiváciu v rámci organizácie. Početné sú i environmentálne aktivity zamerané najmä na dopad ich činnosti na životné prostredie, recyklovanie alebo redukovanie tvorby odpadu. Angažovanosť v miestnej komunite sa často sústreďuje na spoluprácu so školami, dobrovoľnícku činnosť a účasť na charitatívnych podujatiach.

Pre MSP je dôležitá i skutočnosť, že sú v oveľa väčšej miere ako veľké podniky súčasťou komunity, v ktorej pôsobia. Riadia ich ľudia, ktorí v miestnej komunite žijú a rozumejú jej problémom. Preto by MSP mali inklinovať k riešeniu sociálnych a environmentálnych problémov v geografickom mieste svojho pôsobenia. Stav ekonomického prostredia mesta či regiónu v dlhodobom horizonte určuje životaschopnosť podnikateľských aktivít. [Rusnoková, 2010]

ZÁVER

Záverom možno skonštatovať, že spoločensky zodpovedné podnikanie nie je žiaden nový pojem. Ide v prvom rade o nový prístup a postoj vodcov a vytváranie podmienok pre naplnenie všetkých troch pilierov CSR v rovnováhe, k plnej spokojnosti všetkých zainteresovaných strán. Zmena prístupu v mnohom pripomína filozofiu komplexného manažérstva kvality (TQM), kde primárnym cieľom je obstať v konkurencii a byť výnimočný v podnikaní. Ak chcú malé a stredné organizácie prosperovať, nestačí už len vyrábať produkty resp. poskytovať služby ktoré uspokojia pri užívaní svojich zákazníkov. Ak chce byť organizácia prosperujúca, musí byť vnímaná pozitívne svojim okolím. K tomuto vedie uplatňovanie spoločensky zodpovedného podnikania.

Príspevok je súčasťou projektu VEGA 1/0229/08: Perspektívy rozvoja manažérstva kvality v súvislosti s požiadavkami trhu Slovenskej republiky

Literatúra

BUSSARD, A., MARČEK, E. *Spoločensky zodpovedné podnikanie*. Bratislava: Nadácia Integra, 2007, s. 113.

PETŘÍKOVÁ, R. a j. *Lidé v procesech řízení*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-28-3

RUSNOKOVÁ, M. Najväčší maloobchodníci podpisujú dobrovoľný kódex udržateľného podnikania [online] . Bratislava: Pontis, 2010 [cit. 11. 7. 2010]. Dostupný z WWW:

<<http://www.zodpovednepodnikanie.sk/zp-na-slovensku-a-vo-svete/najvacsi-maloobchodnici-podpisuju-dobrovolny-kodex-udrzatelneho-podnikania-/?PHPSESSID=4a532d89e47a58a9e5fc8313c4b5474d>>

European SMEs and social and environmental responsibility [online] Europeane Union [cit. 4. 5. 2009].

<http://www.europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/observatory.htm>

doc. Ing. Iveta Paulová, PhD.

Slovenská technická univerzita, Materiálovotechnologická fakulta
Ústav priemyselného inžinierstva, manažmentu a kvality
Paulínska 16, 917 24 Trnava
e-mail: iveta.paulova@stuba.sk

Ing. Jaromíra Vaňová, PhD

Slovenská technická univerzita, Materiálovotechnologická fakulta
Ústav priemyselného inžinierstva, manažmentu a kvality
Paulínska 16, 917 24 Trnava
e-mail: jaromira.vanova@stuba.sk

Ing. Daniel Kvocera

Slovenská technická univerzita, Materiálovotechnologická fakulta
Ústav priemyselného inžinierstva, manažmentu a kvality
Paulínska 16, 917 24 Trnava
e-mail: daniel.kvocera@gmail.com

Doručeno redakci: 31. 8. 2010

Recenzováno: 23. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

CSR – GUARANTEE OF COMPANY SUCCESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF ORGANISATION

Iveta Paulová, Jaromíra Vaňová, Daniel Kvocera

Slovak University of Technology in Bratislava, Faculty of Materials Science and Technology in Trnava,
Paulínska 16, 917 24 Trnava, e-mail: iveta.paulova@stuba.sk, jaromira.vanova@stuba.sk

Abstract

The goal of the article is deal with Corporate Social Responsibility (CSR) in the all kind of organisations.

The target of CSR is satisfaction of needs of all involved sides. The company has to approach to the CSR via the internal environment of the company. The company has to analyse their employees, suppliers and customers.

It is the long term obligation of the company to be ethic and increase the economic growth and also increase the quality of working life of employees and working environment. The CSR involves anti corruptions steps, corporate governance, protection of mental ownership and transparency.

Organisations have to become aware of their responsibility for social and environmental issues. CSR in practise creates conditions and builds capacity for the further development of the company in accordance with cultural gaps. CSR has to find ways how communicate with employees, public and government efficiently.

Key words:

Corporate Social Responsibility, ethics, environment, economy, customer

JEL Classification: A 13, M 14

ANALÝZA A VÝVOJ DAŇOVÝCH PŘÍJMŮ STÁTNÍHO ROZPOČTU V ČESKÉ REPUBLICE A DAŇOVÉ KVÓTY ZEMÍ EVROPSKÉ UNIE

Jana Přívratská, Karina Mužáková

ÚVOD

Dopady novodobé celosvětové finanční krize lze chápat i jako jeden z důsledků nezadržitelně postupující globalizace světa. Pokud se zasažené ekonomiky světa chtějí co nejdříve vymanit z dopadů této krize, tak pro finanční zdraví státních rozpočtů musejí učinit opatření na straně výdajů, které jsou mnohdy doprovázené i zvýšením příjmů do státních rozpočtů. U zvýšení příjmů do státních rozpočtů přicházejí na řadu daňové příjmy, které tvoří jejich podstatnou část. Vždyť finančně zdravá ekonomika by měla mít bilanci státního rozpočtu vyrovnanou, nebo nejlépe přebytkovou. Dopady finanční krize však mnohé státy postupně dostávají z přebytkových rozpočtů do rozpočtů až schodkových, jež by zapříčinily až státní bankrot. Ozdravné kroky pro takovou ekonomiku pak ale znamenají významné škrtky ve státních výdajích a významné zvýšení příjmů státních rozpočtů. Nejlépe je takovýmto situacím předcházet. Tento článek je zejména zaměřen na analýzu a vývoj daňových příjmů státního rozpočtu České republiky (dále jen ČR) a také daňové kvóty zemí Evropské unie (dále jen EU). Toto porovnání bude provedeno pomocí analýzy dílčích poznatků a komparativní analýzy.

1 ANALÝZA A VÝVOJ DAŇOVÝCH PŘÍJMŮ V ČR

Ekonomickou pozici daní v národním hospodářství ČR ilustrují tabulka 1 a graf 1. Tabulka 1 ilustruje, jakou výši v tis. Kč činí daňové příjmy jako příjem do státního rozpočtu ČR plánovaných pro rok 2010. Procentní podíly příjmů do státního rozpočtu plánovaných pro rok 2010 jsou uvedeny v grafu 1.

Tabulka 1: Celkový přehled plánovaných příjmů státního rozpočtu pro rok 2010 (v tis. Kč)

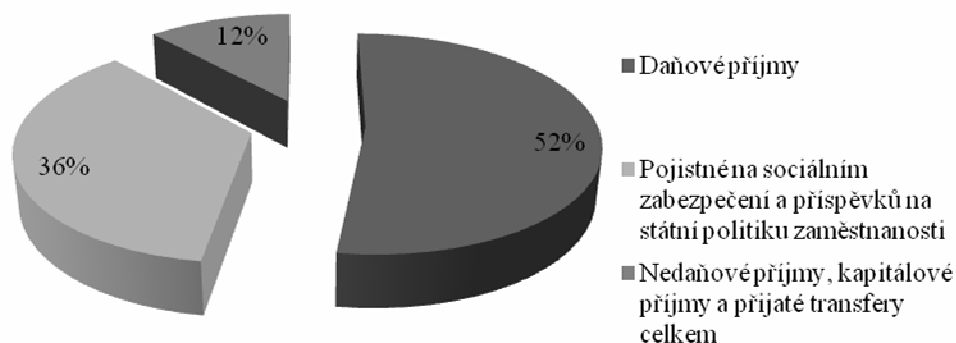
Daňové příjmy	534 737 959
Pojistné na sociálním zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti	367 126 596
z toho povinné pojistné na důchodové pojištění	329 491 421
Nedaňové příjmy, kapitálové příjmy a přijaté transfery celkem	120 354 795
z toho z rozpočtu Evropské unie	95 095 486
Celkem	1 022 219 350

Zdroj: vlastní zpracování z [MFČR, 2010]

Z tab. 1 vyplývá, že nejmarkantnější příjem do státního rozpočtu jsou příjmy z daní, které tvoří 52 % z celkových příjmů, viz graf 1. Druhým největším příjmem do státního rozpočtu v ČR je pojistné na sociálním zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti, které tvoří 36 % z daňových příjmů, viz graf 1. Toto pojistné lze však chápat i jako určitou daň,

kterou musejí odvádět povinně firmy za své zaměstnance, zaměstnanci a i osoby výdělečně činné (dále jen OSVČ). Další důležitou položkou jsou i příjmy nedaňové, které tvoří 12 % z celkových daňových příjmů, viz graf 1.

Graf 1: Procentní podíl daňových příjmů a ostatních komponent na celkovém příjmu státního rozpočtu 2010

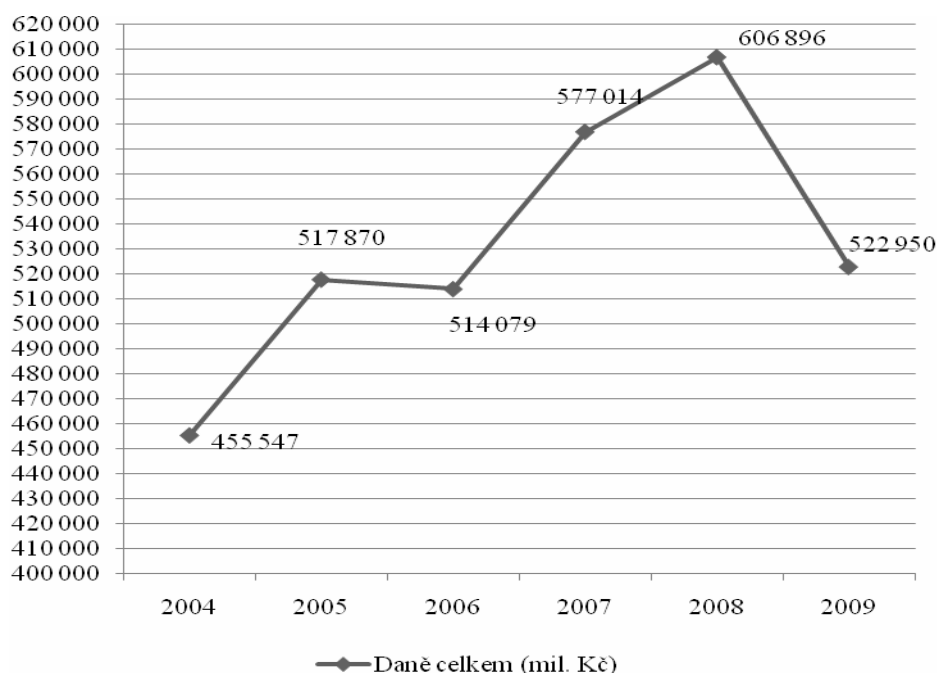


Zdroj: vlastní zpracování z tabulky 1

Ucelenou představu o vývoji celkových příjmů z daní v ČR za období 2004–2009 poskytuje graf 2, ve kterém lze pozorovat v letech 2006 a 2009 snížení příjmů z celkových daní. V tomto období byl nejvyšší příjem z daní v ČR v roce 2008 a to více než 606 mld. Kč. Také největší pokles celkových příjmů z daní lze pozorovat z roku 2008 do roku 2009 a to o více než 83 mld. Kč.

Kterými komponentami jsou tvořeny celkové příjmy z daní nám uvádí graf 3. Z tohoto grafu je zřejmé, že nejvyššími daňovými příjmy jsou příjmy z daně z přidané hodnoty (DPH). Další markantní část příjmů z daní tvoří: daň z příjmů právnických osob a dále také daň z příjmu fyzických osob podnikatelů.

Graf 2: Celkové příjmy z daní v ČR za období 2004–2009



Zdroj: vlastní zpracování z [ČDS, 2010]

V tabulce 2 jsou uvedeny výše jednotlivých položek z celkových daňových příjmů do státního rozpočtu v ČR za období 2004–2009.

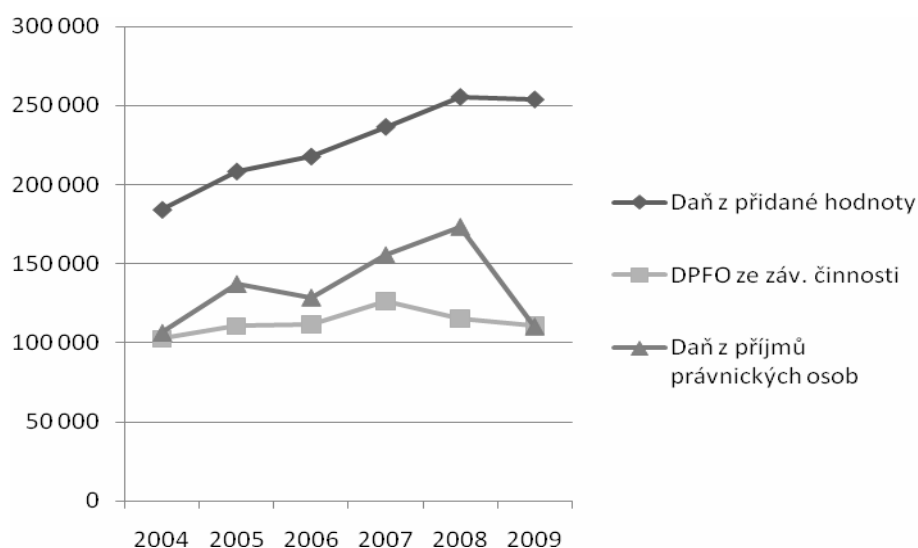
Tabulka 2: Výše jednotlivých položek příjmů z daní v ČR za období 2004–2009 (v mil. Kč)

Daň	2004	2005	2006	2007	2008	2009
DPH	184 320	208 413	217 784	236 385	255 190	253 612
DPFO ze záv. činnosti	102 627	110 662	111 633	126 388	115 180	111 042
Daň z příjmů právnických osob	106 526	137 432	128 865	155 674	173 590	110 543
Daň z příjmů vyb. srážkou - § 36	12 098	11 242	14 003	15 700	19 299	19 189
Daň silniční	5 509	5 191	5 428	5 915	6 002	4 795
Daň dědická	100	103	124	109	115	88
Daň darovací	818	510	604	692	345	162
Daň z převodu nemovitostí	9 461	7 494	7 788	9 774	9 950	7 809
Ost. příjmy, odvody, pok. a popl.	5 099	5 252	4 977	4 250	4 281	3 784
DPFO - podnikatelů	24 040	26 583	17 854	17 003	17 749	5 565
Daň z nemovitostí	4 948	4 987	5 017	5 123	5 195	6 361
Daně celkem (mil. Kč)	455 547	517 870	514 079	577 014	606 896	522 950

Pozn.: DPFO = daň z příjmů fyzických osob

Zdroj: vlastní zpracování z [ČDS, 2010]

Graf 3a: Jednotlivé komponenty celkových příjmů z daní v ČR za období 2004–2009



Zdroj: vlastní zpracování z tabulky 2

Z grafu 3a vyplývá, že největší příjem z celkových příjmů z daní v ČR tvoří příjmy z DPH, které v roce 2009 byly více než 253 mld. Kč, což činí 49 % z celkových daňových příjmů, viz graf 4. Dalšími dvěma významnými komponentami jsou příjmy z DPFO ze závislé činnosti a daně z příjmu právnických osob. Vývoj dalších významných komponent daňových příjmů je znázorněn v graf 3b. Z tohoto grafu je vidět, že nejvyšší příjem byl z níže uvedených daní v roce 2009 příjem z daně z příjmů vybíraných srážkou, které měly stoupající tendenci v letech 2005 až 2008.

Dle zákona o daních z příjmů fyzických a právnických osob je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně.

Sazba daně 15 % se vztahuje např. na příjmy:

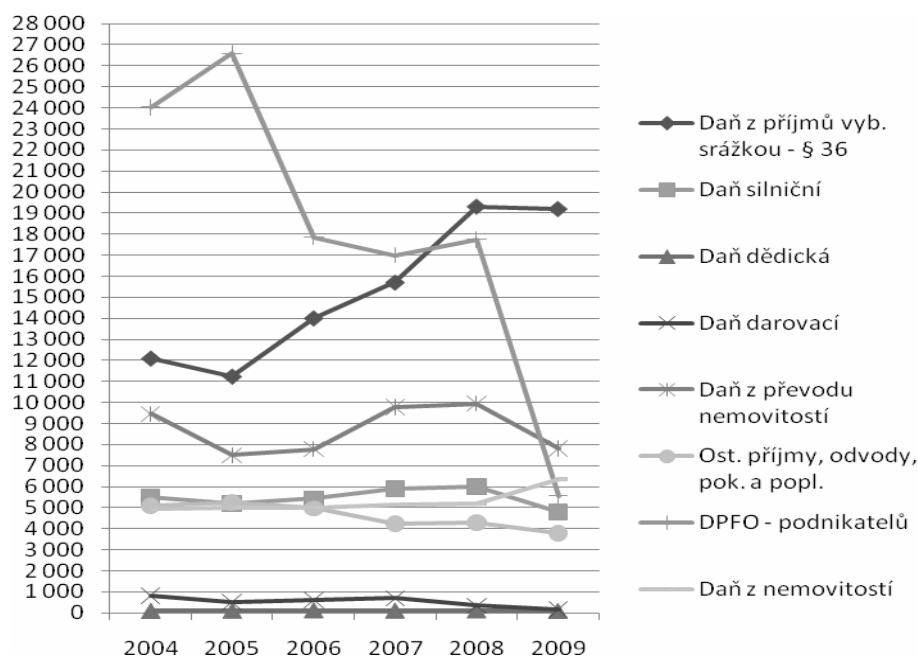
- plynoucí fyzickým osobám z úroků, výher a jiných výnosů z vkladů na vkladních knížkách, z úroků z peněžních prostředků na vkladových účtech a vkladních listech, z úroků z vkladů na běžných účtech, které nejsou určeny k podnikání;
- z dávek penzijního připojištění se státním příspěvkem;
- z výher a cen v loteriích a jiných podobných hrách, v reklamních soutěžích a slosování;
- z cen z veřejných soutěží, sportovních soutěží;
- z účasti v akciové společnosti a z podílu na zisku z podílového listu, z úrokového příjmu z dluhopisu, ze směnky vystavené bankou k zajištění pohledávky;
- z podílu na zisku z účasti na společnosti s ručením omezeným, z účasti komanditisty na komanditní společnosti;
- z podílu na zisku a obdobného plnění z členství v družstvu;
- z podílu na zisku tichého společníka;
- ze zdrojů na území ČR u poplatníků, kteří jsou daňoví rezidenti jiných států.

Sazba daně 5 % se vztahuje na příjmy:

- daňových nerezidentů z nájemného u finančního pronájmu s následnou koupí věci.

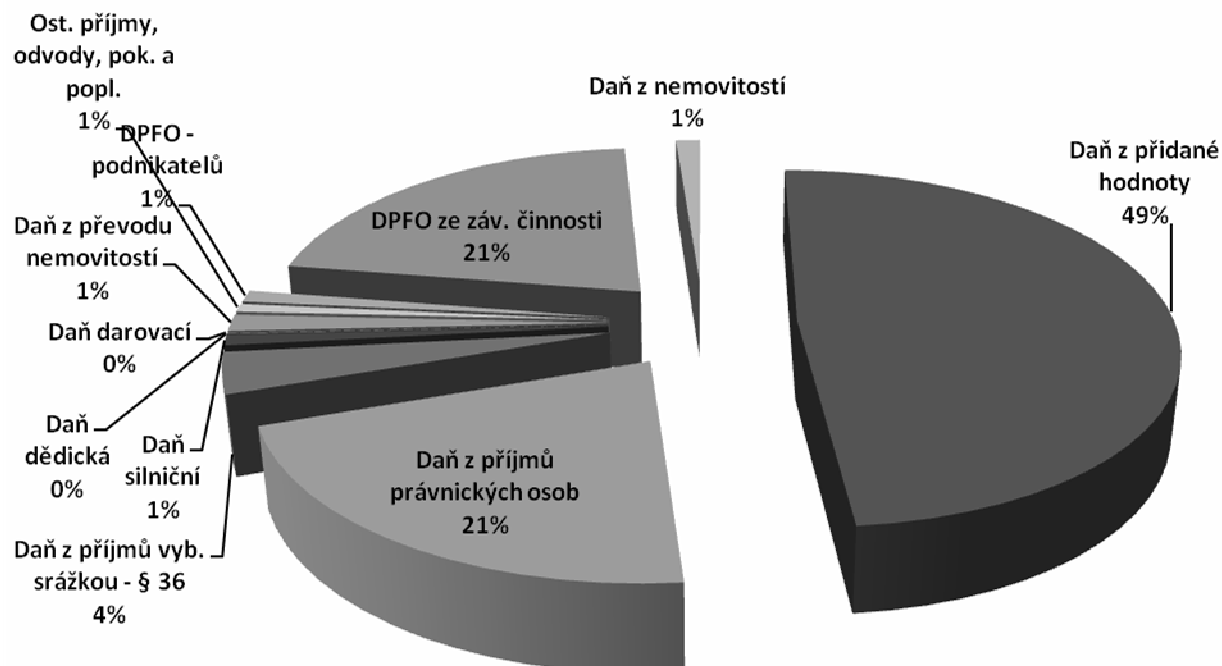
Vývoj příjmů z DPFO – podnikatelů, které byly do roku 2007 nejvyšším příjmem z této skupiny daní, zaznamenaly v roce 2006 a hlavně v roce 2009 velice významný pokles. Mezi daně, které znamenají nejmenší příjem do státního rozpočtu, patří daně dědické a darovací.

Graf 3b: Jednotlivé komponenty celkových příjmů z daní v ČR za období 2004–2009



Zdroj: vlastní zpracování z tabulky 2

Graf 4: Procentuelní vyjádření jednotlivých komponent daní v ČR za rok 2009
(zaokrouhleno na celá procenta dolů)



Zdroj: vlastní zpracování z tabulky 2

2 ANALÝZA DAŇOVÉ KVÓTY ZEMÍ EU

Jedním z významných makroekonomických ukazatelů je daňová kvóta, která představuje podíl daní na hrubém domácím produktu (HDP). Ve skutečnosti lze říci, že je to podíl HDP, jež se přerozděluje prostřednictvím veřejných rozpočtů. V praxi hovoříme o daňové kvótě jednoduché a daňové kvótě složené. Daňová kvóta jednoduchá zahrnuje pouze ty příjmy veřejných rozpočtů, které se jako daně skutečně označují. S ohledem na to, že daňovými příjmy (quasi daněmi) jsou ve skutečnosti i příjmy z povinného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti i příjmy z povinného pojistného na zdravotní pojištění, je relevantním ukazatelem daňová kvóta složená, zahrnující i tyto příjmy.

Daňová kvóta je jedním ze základních ukazatelů, které umožňují mezinárodní srovnání. S ohledem na rozdílnou strukturu daní v jednotlivých daňových systémech zemí a na rozdílnou konstrukci obdobných daní v různých zemích nemá mezistátní porovnání jednotlivých konkrétních daní příliš velkou vypovídací schopnost. Daňová kvóta samozřejmě nevypovídá nic o daňové zátěži jednotlivce, ale – i s ohledem na skutečnost, že nositelem všech daní je ve skutečnosti jednotlivec, občan (daňová incidence) - podává nejúplnější, komplexní informaci o velikosti daňového zatížení, byť s určitými omezeními.

Za posledních 120 až 130 let se daňová kvóta u většiny vyspělých států zvýšila zhruba čtyřikrát, a to v souvislosti s růstem úkolů státu a celého veřejnoprávního sektoru (školy, armáda apod.).

Porovnání výše daňové kvóty v zemích EU (včetně příspěvků na sociální zabezpečení) zachycuje graf 5, ve kterém jsou jednotlivé země odlišeny stupni šedi dle výše jejich daňové kvóty.

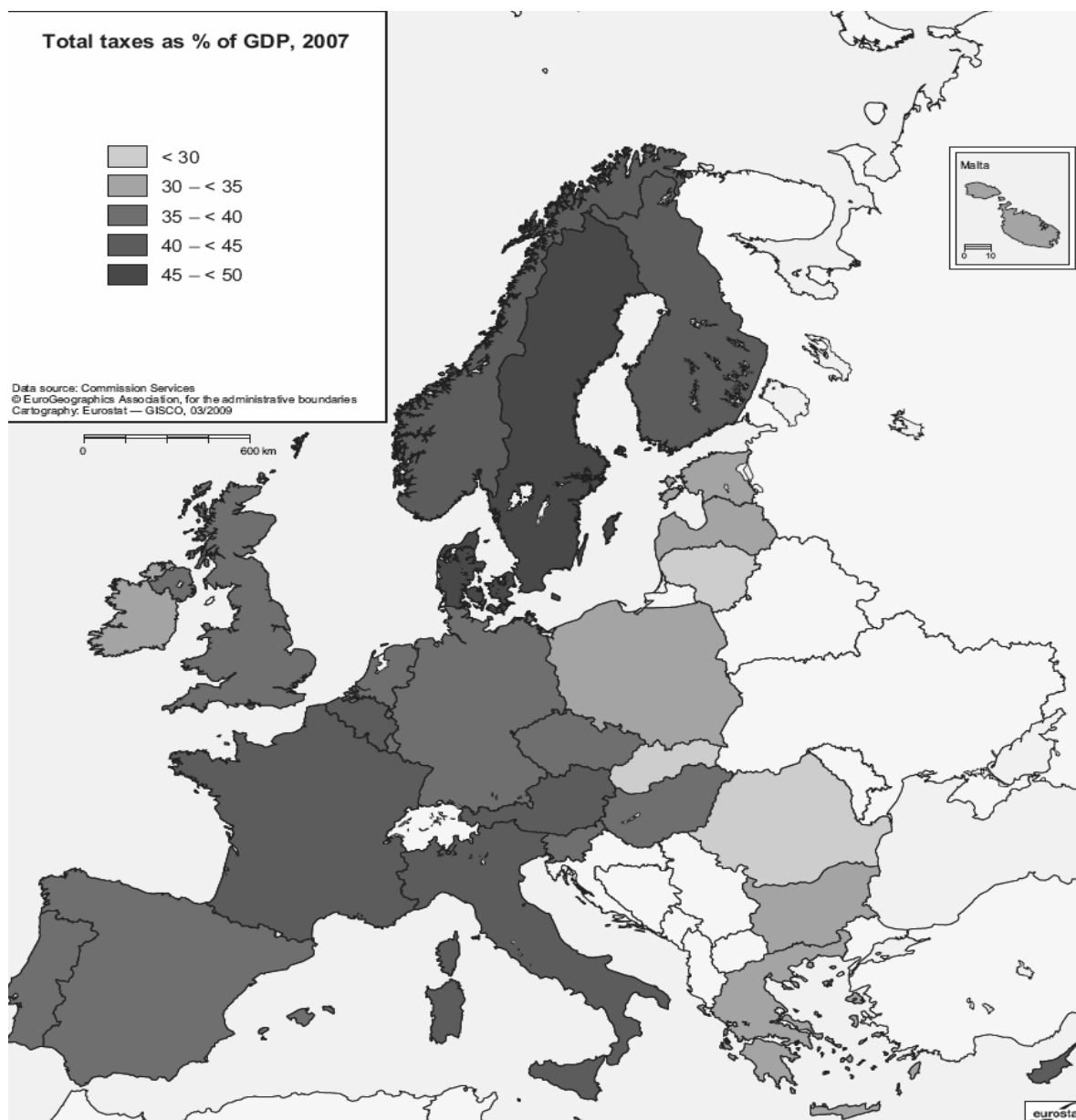
První skupinu států tvoří země, které mají daňovou nejnižší daňovou kvótu – menší než 30 % – mezi tyto země patří: Litva, Slovensko a Rumunsko.

Další skupinu zemí tvoří země, které mají daňovou kvótu mezi 30 % až 35 % – sem patří: Polsko, Malta, Bulharsko, Estonsko, Řecko, Irsko a Lotyšsko. Další skupinu, do které řadíme i ČR, tvoří země s daňovou kvótou 35 % až 40 % – sem řadíme: Maďarsko, Německo, Holandsko, Slovinsko, Španělsko, Portugalsko a Velká Británie.

Předposlední skupinu zemí tvoří země s daňovou kvótou mezi 40 % až 45 % – do této skupiny patří: Belgie, Francie, Itálie, Finsko, Rakousko a Kypr.

Poslední skupinu zemí tvoří země s daňovou kvótou 45 % až 50 % – sem řadíme Dánsko a Švédsko.

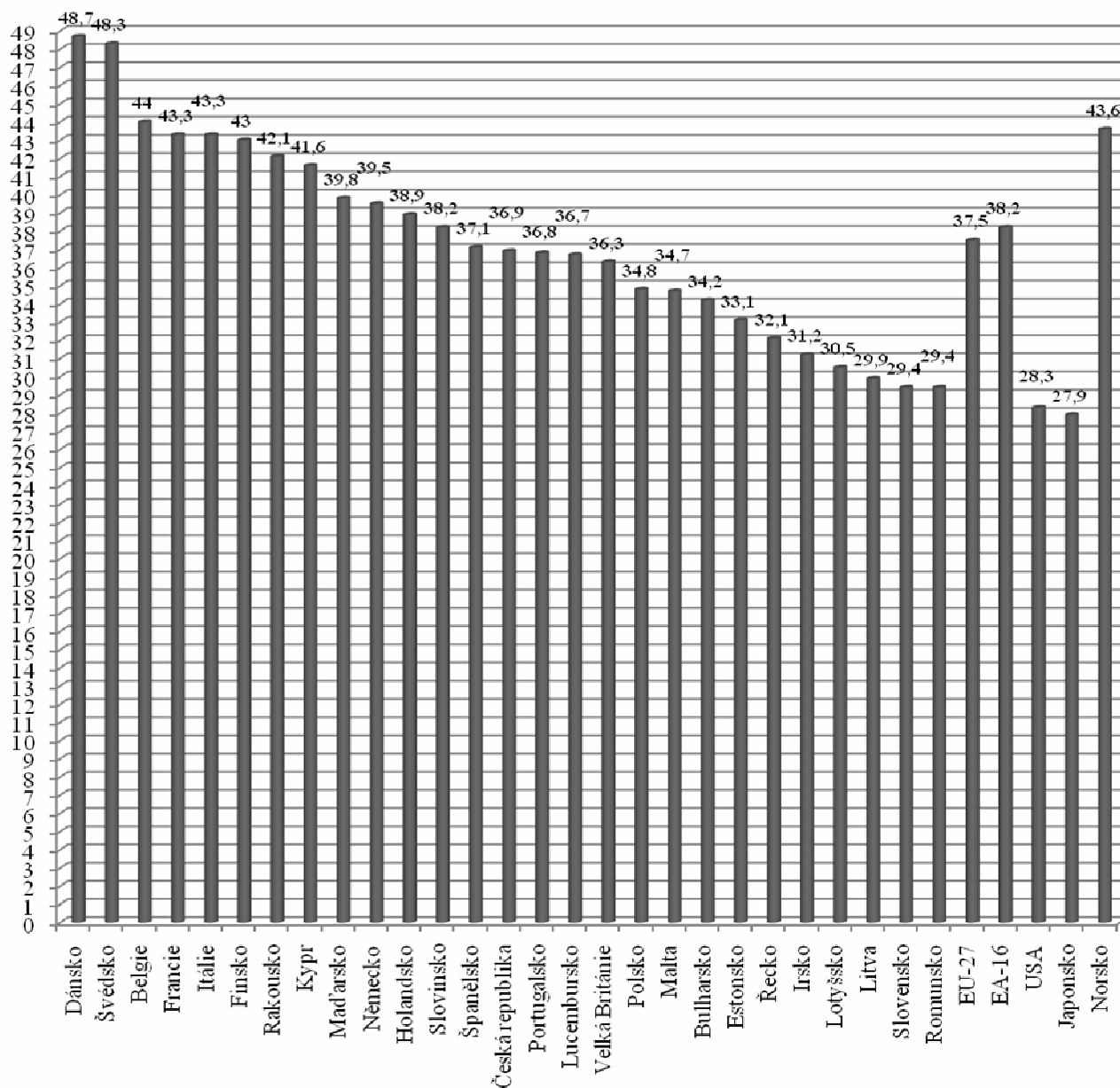
Graf 5: Podíl všech daní na HDP v EU v roce 2007 [European, 2009]



Rozdělení jednotlivých zemí EU do pěti základních skupin dle výše daňové kvóty ilustroval graf 5. Výše daňových kvót (včetně příspěvků na sociální zabezpečení) jednotlivých zemí EU, USA, Japonska a Norska uvádí graf 6. Zleva od Dánska po Slovinsko včetně jsou země, které mají daňovou kvótu nad průměrem zemí EU-27, jež byla v roce 2007 ve výši 37,5 %. Od Španělska po Rumunsko včetně jsou ty státy, které mají daňovou kvótu nižší, než je již zmiňovaný průměr EU-27. Z tohoto grafu vyplývá, že daňová kvóta v ČR, s výší daňové

kvóty 36,9 % je s dalšími 14 zeměmi pod průměrem zemí EU-27. USA a Japonsko mají daňovou kvótu kolem 28 % a Norsko ji má ve výši 43,6 %.

Graf 6: Podíl všech daní na HDP (včetně příspěvků na sociální zabezpečení) v EU, USA, Japonsku a Norsku v roce 2007 (v procentech)



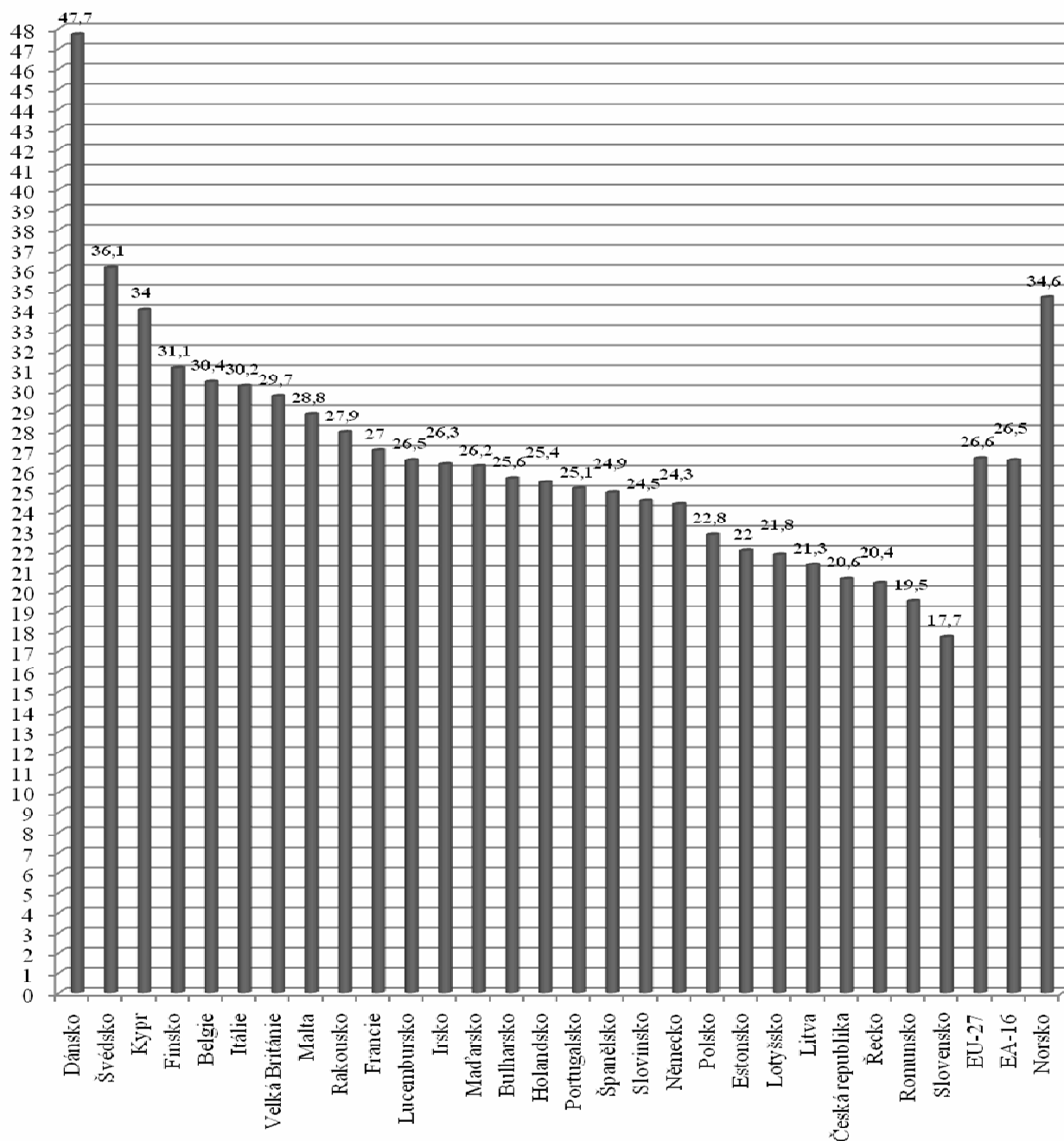
Zdroj: vlastní zpracování z [European, 2009]

Pro hlubší analýzu výše daňové kvóty je v grafu 7 uvedena její výše bez příspěvků na sociální zabezpečení jednotlivých zemí EU-27 a také Norska. Z tohoto grafu je patrné, že došlo k „promíchání“ pořadí jednotlivých zemí vzhledem k jejich zařazení mezi země s nadprůměrnou či podprůměrnou daňovou kvótou oproti průměru zemí EU-27. Česká republika se v tomto žebříčku posunula na země s daňovou kvótou silně pod průměrem zemí EU-27, která činila 26,6 %.

Z komparace dat z grafu 6 a 7 můžeme usuzovat na výši poměru příspěvků na sociální zabezpečení na HDP – viz graf 8.

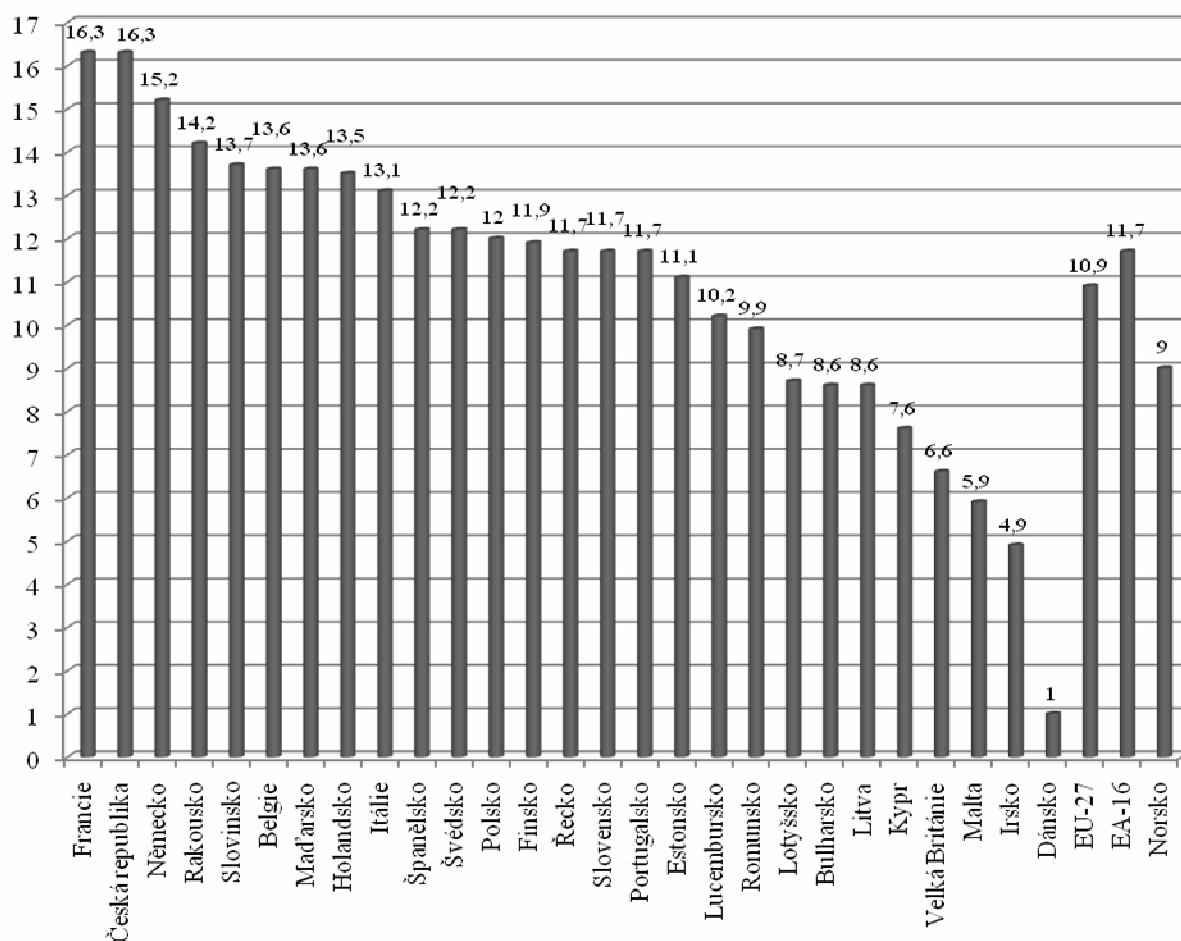
Z grafu 8 je zřejmé, že Česká republika spolu s Francií má nejvyšší poměr příspěvků sociálního zabezpečení na HDP a to ve výši 16,3 %. Průměr zemí EU-27 je přitom na úrovni 10,9 %. Z výsledků uvedených v tomto grafu lze také konstatovat, že nadpoloviční většina zemí EU-27 (16 zemí) má poměr příspěvků sociálního zabezpečení na HDP vyšší než je jejich průměr.

Graf 7: Podíl všech daní na HDP (bez příspěvků na sociální zabezpečení) v EU a Norsku v roce 2007 (v procentech)



Zdroj: vlastní zpracování z [European, 2009]

Graf 8: Podíl všech příspěvků na sociální zabezpečení na HDP v EU a Norsku v roce 2007
(v procentech)



Zdroj: vlastní zpracování z [European, 2009]

ZÁVĚR

Nejvýznamnější položkou příjmů do státního rozpočtu ČR pro rok 2010 jsou příjmy z daní, které tvoří 52 % z celkových příjmů. Z analýzy vývoje těchto příjmů za období 2004–2009 je zřejmé, že nejvýznamnější pokles těchto příjmů byl v roce 2009 a to o více než 83 mld. Kč. Tento pokles lze vysvětlit pomocí údajů v tab. 2, která zachycuje významný pokles z příjmů z daní právnických osob z více než 173 mld. Kč v roce 2008 na více než 110 mld. v roce 2009. Mezi nejvýznamnější komponenty celkových příjmů z daní patří DPH, DPFO ze závislé činnosti a daň z příjmů právnických osob. Celkový objem DPH v roce 2009 činil více než 253 mld. Kč, DPFO ze závislé činnosti více než 111 mld. Kč a u daně z příjmů právnických osob více než 110 mld. Kč.

Pro mezinárodní srovnání daňového zatížení jednotlivých států EU-27 byl analyzován jeden z nejvýznamnějších makroekonomických ukazatelů – daňová kvóta. Česká republika je vzhledem k výši daňové kvóty včetně příspěvků na sociální zabezpečení za rok 2007 s hodnotou 36,9 % řazena do skupiny zemí s daňovou kvótou 35–40 %, kam patří i Maďarsko, Německo, Holandsko, Slovinsko, Španělsko, Portugalsko a Velká Británie. S touto výší daňové kvóty je Česká republika těsně pod průměrem zemí EU-27. Pokud by byla brána výše daňové kvóty bez příspěvků na sociální zabezpečení za rok 2007, tak by se Česká republika nacházela silně pod průměrem zemí EU-27.

Literatura

MFČR. *Zákon o státním rozpočtu*. [online]. 2. března 2010 [cit. 2. 3. 2010]. Dostupné z WWW < http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakon_o_sr_52423.html>.

ČDS. *Přehled vývoje inkasa uvedených daní v ČR v letech 2004 až 2009*. [online]. 2. března 2010 [cit. 2. 3. 2010]. Dostupné z WWW:

< http://cds.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cds/xsl/ceska_danova_sprava_7997.html?year=0>.

EUROPEAN COMMISSION. *Taxation trends in the European Union. Data for the EU Member States and Norway*. 2009. ISBN 978-92-79-11171-6. [on-line]. [cit. 6. 3. 2010].

Dostupné z WWW:

<http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/index_en.htm>.

Prof. RNDr. Jana Přívratská, CSc. Ph.D.

Ing. Karina Mužáková

Technická univerzita v Liberci

Studentská 2, 461 17 Liberec

Vysoká škola Karla Engliše, a. s.

Švermova 114/38, 460 10 Liberec

Doručeno redakci: 29. 4. 2010

Recenzováno: 23. 8. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

ANALYSIS AND DEVELOPMENT OF TAX REVENUE TO THE PUBLIC BUDGET IN THE CZECH REPUBLIC AND OF TAX QUOTA OF EUROPEAN UNION COUNTRIES

Prof. RNDr. Jana Přívratská, CSc. Ph.D.

Technical University of Liberec, Studentská 2, 461 17 Liberec, e-mail: jana.privratska@tul.cz

Karel Engliš College, Sujanova square 1, 602 00 Brno

Ing. Karina Mužáková

Technical University of Liberec, Studentská 2, 461 17 Liberec, e-mail: karina.muzakova@gmail.com

Abstract

Impacts of modern global financial crisis can be seen as one of the consequences of inexorably advancing globalization of the world. If the world economies want to recover as soon as possible from the effects of this crisis, the financial health of state budgets must take action on the expenditure sides, which are often accompanied by an increase in revenue to state budgets. The increase in revenue to public budget comes in a number of tax revenues, which form a significant part. After all, financially healthy economy should have a balance of public budget balance or surplus best. Effects of the financial crisis, however, bring many states from surplus budgets to deficit budgets, which would have caused the state to bankruptcy. Curative steps for such economy will mean significant cuts in state expenditures and a significant increase in revenues of state budgets. It would be best to avoid such situations. This article is particularly focused on the analysis and development of tax revenues the public budget in the Czech Republic and tax quotas of the European Union countries. This comparison will be done through analysis of partial knowledge and comparative analysis.

Key words: public budget, tax, tax quota.

JEL Classification: E62, H20, F2

ABSOLVENTI VYSOKÉ ŠKOLY KARLA ENGLIŠE (ROČNÍK 2004/05) V PRAXI

Zdeněk Rozum

ÚVOD

Na vysoké školy a jejich pedagogický sbor, jsou kladeny stále vyšší nároky a požadavky. Tyto požadavky odrážejí jak dosažený stupeň vědeckého poznání, tak i aktuální a dynamicky se měnící potřeby praxe. Těsné propojení školy se společenskou a výrobní praxí se stává nezbytností. Proto poznatky o uplatnění absolventů na trhu práce, o jejich úspěšnosti či neúspěšnosti při výkonu různých funkcí a o jejich zpětném pohledu na podmínky studia, se stávají téměř nezastupitelnými a nenahraditelnými prostředky při řízení a koncipování další strategie a perspektiv celkového zaměření pedagogické i vědeckovýzkumné práce na vysoké škole. Vedení Vysoké školy Karla Engliša odsouhlasilo v minulém roce realizaci Projektu několikaletého empirického výzkumu svých absolventů, kteří úspěšně zakončili studia v letech 2004 – 06 (07). Vědecký výzkum, který byl zahájen v minulém roce bude probíhat po etapách (v každé etapě jeden výstupní ročník). S poznatky získanými v jednotlivých etapách bude výzkumný tým seznamovat nejen vedení školy (předkládáním Dílčích zpráv), ale i širší pedagogickou veřejnost prostřednictvím příspěvků zveřejněných v tomto časopise.

V 1. etapě byli předmětem výzkumu první absolventi (v počtu 62), kteří v akademickém roce 2003/04 úspěšně ukončili studium bakalářského studijního programu „Ekonomika a management“ v oboru „Management v podnikání“. Osloveni byli i nadřízení (představení) absolventů. Kromě dotazníkové metody uplatňované v obou skupinách respondentů (absolventů i jejich nadřízených) byly uskutečněny i volné rozhovory, a to s cca 10% absolventů. Z technických důvodů (prostorová vzdálenost, časová zaneprázdněnost aj.) byla v této etapě cca polovina rozhovorů realizována přes telefon. Rozhovory byly vedeny volnou formou a směřovaly k otázkám, které se týkaly podílu studia na připravenosti pro praxi jakož i samotných podmínek studia.

Většina absolventů, kteří vstřícně reagovali na výzkum a svá studia úspěšně zakončili v r. 2004 (cca 54,5%) i přes získané vysokoškolské absolutorium zaujímá výkonnou pracovní pozici. Cca 44,0% absolventů je v řídicích funkcích. Nikdo z oslovených absolventů tohoto výstupního ročníku není v řadách nezaměstnaných (s výjimkou dvou mateřských dovolených). Více jak třetinová návratnost (33,4%) dotazníků od absolventů, vzhledem k téměř pětiletému odstupu od ukončení studia a s přihlédnutím ke specifikům použité korespondenční formy výzkumu je poměrně vysoká. Návratnost dotazníků ze strany přímých nadřízených je nižší (22,7%), a to z důvodu, že někteří absolventi svým nadřízeným dotazník z nějakých důvodů nepředali a někteří ani předat nemohli (mateřská dovolená, absolventi sami sobě šéfy apod.).

Při statistickém zpracování údajů získaných empirickým zkoumáním bylo přikročeno k třídění 2. stupně v případě respondentů- absolventů. Jako nezávisle proměnná byla zvolena pracovní pozice. Vzhledem k malému počtu respondentů v obou podskupinách sice nebyly zjištěny statisticky významné rozdíly, ale některé údaje získané v určitých položkách jsou z hlediska těchto proměnných poměrně zajímavé.

1 VLIV STUDIA NA UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ V PRAXI

Studium na vysoké škole má za cíl připravit své absolventy tak, aby se co nejlépe uplatnili v praxi. Rovněž se předpokládá, že škola určitým způsobem pomůže při hledání uplatnění v praxi. Vzhledem k tomu, že více jak jedna pětina respondentů (22,6%) studovala souběžně

s pracovním zařazením, otázka sledující výpovědi jak škola pomohla při hledání zaměstnání se netýkala celého zkoumaného vzorku absolventů. Potvrzují to i údaje v tabulce č.1. Většina (72,8%) byla otázkou uvedena do rozpaků a nebo se vyjádřila záporně. Zajímavé byly i některé volnou formou vyjádřené odpovědi na otázku „**Co by pomohlo a prospělo plynulejšímu přechodu ze studia do praktického zaměstnání**“ (odpovídali jen absolventi, kteří studovali klasickou prezenční formou). Např. „Pomáhá sama prestiž školy“, „Je to velmi individuální záležitost“, „Praxe přímo ve firmě do které chci nastoupit“, „Spolupráce školy s úřadem práce“, „Praxe v zahraničí“. „Široké navázání kontaktů s firmami v regionu a organizování praxe během školního roku“ apod. I při rozhovorech (viz. vyhodnocení v závěrečné části této dílčí zprávy) se oslovení absolventi opakovaně vyjadřovali k potřebě užšího propojení výuky s praxí, a to mimo jiné právě prostřednictvím organizovaných stáží v průběhu studia.

Tabulka 1 Pomoc školy při hledání zaměstnání

Respondenti	Ano %	Spíše ano %	Těžko říci %	Spíše ne %	Ne %
Absolventi	13,6	13,6	36,4	22,8	13,6

Jedna z položek dotazníku směřovala k hledání odpovědi na otázku, **jak absolventi případně jejich nadřízení hodnotí připravenost k výkonu zastávaných funkcí**. Údaje v následující tabulce č.2 napovídají, že převážná většina absolventů hodnotí svoji připravenost k výkonu zastávaných funkcí jako dobrou, nebo dokonce velmi dobrou. Hodnocení nadřízených vyznívá ještě příznivěji. Nebyl zaznamenán statisticky významný rozdíl ve výpovědích absolventů zastávajících řídicí, respektive výkonné funkce .

Tabulka 2: Hodnocení celkové připravenosti k výkonu zastávaných funkcí

Respondenti	Velmi dobrá %	Dobrá %	Těžko říci %	Spíše slabší %	Slabá %
Absolventi	13,6	72,8	13,6	-	-
Absolventi - řídicí poz.	20,0	60,0	20,0	-	-
Absolventi- výk.poz.	8,3	83,4	8,3		
Nadřízení	40,0	60,0	-	-	-

Pro školu, na které studují i studenti již zapojeni do pracovního procesu jsou mimořádně důležité informace o tom, **jak studium příslušného oboru pomáhalo zvládat úkoly**, které studující plnili v pracovním procesu. I na absolventy, kteří studovali klasickou prezenční formou působila nejen škola, ale i jiné okolnosti. Proto jsou velmi zajímavé odpovědi absolventů na otázku jak studium samotné se podílelo na celkově dobré až velmi dobré připravenosti (viz. údaje v předchozí tabulce) k plnění úkolů plynoucích ze zastávané pracovní pozice.

Je potěšující se dovědět, že studenti nestudovali jen proto, aby něco studovali, ale že studijní program svým obsahem a učitelé svým přístupem zcela zřejmě přispívali k celkové připravenosti studujících k výkonu funkcí v praxi zastávaných aktuálně nebo v pozdější době . (viz. údaje v tabulce č. 3). Z údajů v tabulce je zřejmé, že názor nadřízených je optimističtější

jak názor samotných absolventů. Statisticky významný rozdíl mezi názory dvou podskupin absolventů nebyl zaznamenán.

Tabulka 3: Podíl studia na velmi dobré a dobré připravenosti absolventů

Respondenti	Velmi značný %	Značný %	Přiměřený %	Malý %	Velmi malý %
Absolventi	-	26,3	63,1	5,3	5,3
Absolventi – řídící poz.	-	25,0	62,5	12,5	-
Absolventi – výk.poz.	-	27,3	63,6	-	9,1
Nadřízení	6,7	53,3	40,0	-	-

Údaje v tabulce č. 4 jenom potvrzují to co je všeobecně známo, a to, že **vysoká škola obohacuje své studenty především nejnovějšími teoretickými poznatky**. Téměř čtyři pětiny absolventů (77,3%) je toho názoru, že je Vysoká škola KE po teoretické stránce připravila dobře až velmi dobře. Odpovědi absolventů, kteří v aktuální době se nalézají na výkonných pozicích vyznívají o něco málo pozitivněji.

Tabulka 4: Připravenost po teoretické stránce

Respondenti	Velmi dobře %	Dobře %	Průměrně %	Slaběji %	Velmi slabě %
Absolventi	9,1	68,2	22,7	-	-
Absolventi – řídící poz.	20,0	50,0	30,0	-	-
Absolventi – výk. poz.	-	83,3	16,7	-	-
Nadřízení	9,1	48,5	42,4	-	-

Podmínky vysokoškolského studia ne vždy dovolují věnovat žádoucí **pozornost problému utváření praktických dovedností a návyků**. Potvrzují to i údaje v následující tabulce (č. 5). Převážná většina absolventů je toho názoru, že je škola po praktické stránce připravila průměrně nebo dokonce slaběji. Postoj absolventů na řídicích pozicích je přitom kritičtější. Názor přímých nadřízených vyznívá o něco příznivěji

Tabulka 5: Připravenost po praktické stránce

Respondenti	Velmi dobře %	Dobře %	Průměrně %	Slaběji %	Velmi slabě %
Absolventi	-	13,6	27,3	50,0	9,1
Absolventi – řídící pozice	-	20,0	10,0	70,0	-
Absolventi – výk. pozice	-	8,3	41,7	33,3	16,7
Nadřízení	6,7	60,0	33,3	-	-

Úspěšný bývá zpravidla ten, kdo je dobře připravený. Proto nepřekvapuje, že odpovědi v následující tabulce (č. 6) týkající se úspěšnosti při výkonu zastávaných funkcí silně korespondují s údaji v tabulce č.2 (informující o připravenosti absolventů k výkonu zastávaných funkcí). Opět nadřízení absolventů hodnotí jejich úspěšnost v práci pozitivněji jak oni samotní. I absolventi, kteří se v době výzkumu nacházeli na řídicích postech hodnotí sami sebe z hlediska úspěšnosti výše jak jejich kolegové plnící roli výkonného pracovníka (rozdíl však není statisticky významný).

Tabulka č. 6: Úspěšnost absolventů při výkonu funkcí

Respondenti	Velmi úspěšný %	Úspěšný %	Těžko posoudit %	Méně úspěšný %	Neúspěšný %
Absolventi	18,2	77,3	4,5	-	-
Absolventi – řídicí pozice	30,0	70,0	-	-	-
Absolventi – výk.pozice	8,3	83,4	8,3	-	-
Nadřízení	26,7	73,3	-	-	-

2 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ ABSOLVENTŮ A SPOKOJENOST V PRÁCI

Prostředí, ve kterém se člověk nalézá, má značný vliv na jeho názory, postoje, motivaci, aktivity apod. Na pracovní výkon mají však značný vliv především tzv. sociálně psychické jevy, mezi které patří především vztahy, nálady a veřejné mínění. Všichni nadřízení a více jak dvě pětiny jejich spolupracovníků – absolventů (81,8%) hodnotí v této výzkumné etapě **vztahy na pracovišti** pozitivně (viz. tabulka č.7). Kritičtější hodnocení je ze strany absolventů, kteří jsou na výkonných pozicích.

Tabulka č. 7: Charakteristika pracovního prostředí z hlediska vztahů

Respondenti	Velmi srdečné a přátelské %	Srdečné a přátelské %	Těžko říci %	Méně srdečné a přátelské %	Spíše konfliktní %
Absolventi	18,2	63,6	9,1	9,1	-
Absolventi – řídicí pozice	30,0	50,0	20,0	-	-
Absolventi – výk.pozice	8,3	75,0	-	16,7	-
Nadřízení	26,7	73,3	-	-	-

I hodnocení podmínek, které by přispívaly k rozvoji osobnosti, je o poznání lepší z pozice představeného (viz.tab. č.8). Všichni oslovení nadřízení se domnívají, že na pracovišti, kde jsou na pozici vedoucího, je **prostředí, které umožňuje** zkušenějším spolupracovníkům **obohacovat mladší**, zpravidla méně zkušené. Více než čtvrtina absolventů (27,3%) si to však nemyslí. Se svým nadřízeným se však shodlo 72,7%.

Tabulka 8: Charakteristika prostředí na pracovišti z hlediska možnosti se dále od někoho učit

Respondenti	Velmi podnětné %	Podnětné %	Těžko říci %	Méně podnětné %	Nepodnětné %
Absolventi	27,3	45,4	-	27,3	-
Absolventi – řídící pozice	30,0	40,0	-	30,0	-
Absolventi – výk. pozice	16,7	58,3	-	25,0	-
Nadřízení	20,0	80,0	-	-	-

Jak absolventům samotným, tak jejich představeným byla položena otázka jak při výkonu daného zaměstnání a v příslušném pracovním zařazení mají **možnost využívat získaného vzdělání**. Z údajů v následující tabulce (č. 9) je zřejmé (v logice věci), že zjevně více získaného vysokoškolského vzdělání využívají absolventi, kteří vykonávají řídící funkce.

Tabulka 9: Využití získaného vzdělání v praxi

Respondenti	Bezezbytku (určitě ano) %	Z větší části (spíše ano) %	Tak napůl (těžko říci) %	Z menší části (spíše ne) %	Vůbec ne (určitě ne) %
Absolventi	-	50,0	27,3	18,2	4,5
Absolventi – řídící pozice	30,0	70,0	-	-	-
Absolventi – výk.pozice	8,3	83,4	8,3	-	-
Nadřížení	13,3	53,3	-	33,3	-

Údaje získané v předchozích položkách úzce souvisejí s **otázkou spokojenosti v zaměstnání**, které absolventi vykonávají. Empirický výzkum a jím získané údaje naznačují (viz. tabulka č.10), že první absolventi VŠKE jsou v praxi převážně spokojeni.

Tabulka 10: Spokojenost v zaměstnání

Respondenti	Ano %	Spíše ano %	Těžko říci %	Spíše ne %	Ne %
Absolventi	54,5	45,5	-	-	-
Absolventi – řídící pozice	50,0	50,0	-	-	-
Absolventi – výk. pozice	41,7	58,3	-	-	-

3 STUDIUM – ZPĚTNÝ POHLED ABSOLVENTŮ

Velmi cenné pro případnou optimalizaci studijního programu „Ekonomika a management“ (až po vyhodnocení údajů v dalších etapách) jsou informace získané z odpovědí absolventů v případě položky týkající se na **předměty** z bakalářského studijního programu „Ekonomika a management“ **jejichž poznatky využívají v praxi** (případně v běžném životě) **nejvíce**.

V této etapě byl ze strany absolventů velký rozptyl pokud jde o výběr jednotlivých předmětů. Celkem jich respondenti uvedli patnáct. Z nich je však významnější shoda (nad

15%) jen u pěti z nich. **Nejvyšší hodnocení získaly management** (shoda 65,0%), **a cizí jazyk** (shoda 63,0 %). Na dalších místech se statisticky významnou výpovědní shodou jsou makro a mikroekonomie (shoda 32,0%), statistika (shoda 30,0%) a podniková ekonomie (se shodou 25,0%).

Podle výpovědi absolventů (v reakci na otázku v další položce) **k rozvoji jejich samostatného, tvořivého a logického myšlení přispěla zejména výuka statistiky** (shoda 70,0%) **managementu** (shoda 65,0%) **a matematiky** (shoda 60,0%). Mezi další uvedené předměty patří: podniková ekonomie (shoda 30,0%), mikroekonomie a makroekonomie (v obou případech shoda 25,0%). **Důraz na mechanické myšlení**, paměťové učení a prostou reprodukci registrovali respondenti zejména při výuce práva (shoda 30,0%) a marketinku (25,0% shoda). Další uvedené předměty (5) nezáskaly shodu nad 15%.

Z kvantitativního i kvalitativního vyhodnocení další položky dotazníku vyplývá, že **na výuce zkoumaného výstupního ročníku se zřejmě podíleli převážně učitelé s dobrými odbornými i pedagogickými kvalitami**. Dokladem jsou údaje v následující tabulce 11. Téměř dvě třetiny absolventů (63,6%) vyslovila souhlas s tezí, že „během studia je vzdělávali učitelé vysoce vzdělaní ve svém oboru, vyznačující se pedagogickou schopností studenty oslovit a motivovat k intenzivnímu studiu“. Více jak čtvrtina (27,3%) absolventů sice rovněž souhlasila s vysloveným výrokiem, ale s určitými výhradami. Např.: „Týká se některých učitelů, rozhodně ne všech“, „převážná většina učitelů je zřejmě vysoce vzdělaná v oboru, ale o pedagogických kvalitách by se dalo u některých pochybovat“, „mezi profesory, kteří věděli o čem mluví a dokázali motivovat byli především pánové Odehnal a Ševčík“ apod. Jeden ze dvou oslovených absolventů, kteří s uvedenou tezí vyslovili nesouhlas konstatoval: „Těch opravdu kvalitních bylo spíše méně“.

Tabulka 11: Postoj absolventů k názoru, že je vyučovali převážně vysoce vzdělaní a pedagogicky schopní učitelé

Respondenti	Jednoznačný souhlas %	Souhlas %	Souhlas s výhradou %	Spíše nesouhlas %	Jednoznačně nesouhlas %
Absolventi	13,6	50,0	27,3	9,1	-
Absolventi – řídicí pozice	30,0	40,0	30,0	-	-
Absolventi – výk.pozice	-	58,3	25,0	16,7	-

Tabulka 12: Souhrnný hodnotící soud o výuce

Respondenti	Dobrá - žádné změny %	Celkem dobrá - dílčí změny %	Netroufám si hodnotit %	Průměrná - větší změny %	Slabá - zásadní změny %
Absolventi	-	22,7	31,8	45,5	-
Absolventi – řídicí pozice	-	30,0	20,0	50,0	-
Absolventi – výk.pozice	-	16,6	41,7	41,7	-
Nadřazení	-	46,7	40,0	13,3	-

Absolventi prvního výstupního ročníku studovali v době, kdy škola začínala a kolem VŠKE byl navíc velký mediální ruch. Škola se zmítala v nejistotách, a to se zřejmě promítlo i do organizace a řízení vzdělávacího procesu. I v rozhovorech (viz. dále) byla zmiňována zejména větší fluktuace vyučujících. Rozjezd školy spolu s široce medializovanou aférou tehdejšího majitele a jednoho z prorektorů byly pravděpodobně tím co se **do souhrnného hodnotícího soudu o úrovni výuky** promítlo především. Značná část absolventů (45,5%) hodnotí výuku v té době kdy na VŠKE studovali jako průměrnou, žádající si větší změny.

4 VOLNÁ VYJÁDŘENÍ V DOTAZNÍCÍCH A PŘI INDIVIDUÁLNÍCH ROZHOVORECH

V rozhovorech, které byly realizovány z velké části (cca 50%) přes telefon, oslovení respondenti vesměs doplňovali nebo upřesňovali své volby nebo volná vyjádření v dotaznících.

V dotaznících jsou i volná vyjádření vznášející připomínky a náměty. Např.: „*Velmi chybí možnost navazujícího Mgr/Ing studia*“, „*Postrádala jsem možnost získávání praxe při studiu, který by sama instituce (škola) aktivně podporovala*“, „*Chybí reprezentativnější prostory k výuce i k promoci absolventů*“, „*Studium na VŠKE silně ovlivnilo posun v kvalitě mého života, rozšířilo mi obzor a díky němu jsem celkem bez problémů jsem zvládl Ing. studijní program na jiné vysoké škole*“ apod. V souvislosti s poměrně kritickým souhrnným hodnocením výuky na VŠKE (viz údaje v tabulce 12) bylo například napsáno: „*Byla to doba neustálých změn profesorů a nezáživných forem některých přednášek*“, „*Škola byla na počátku svého vývoje, ale již během studia docházelo k postupným změnám k lepšímu*“.

Při individuálních rozhovorech se ve své většině absolventi vraceli k tomu, co již signalizovali v poznámkách při vyplňování dotazníků. Většina těchto rozhovorů vyznívala optimisticky. Mnozí vzpomínali náročnost vyučujících při průběžných zkouškách, které dokázali ocenit až v souvislosti se závěrečnými státními zkouškami. Ve dvou případech absolventů (s nimiž byl veden rozhovor), kteří úspěšně završili druhý stupeň terciálního vzdělávání na veřejné vysoké škole, došlo při rozhovoru k porovnání podmínek studia. Z tohoto porovnání vyšla VŠKE se cí. Tito absolventi zdůrazňovali především to, nakolik poznatky získané studiem bakalářského studijního programu na VŠKE jim další studium spíše usnadnilo, a to i v porovnání se studenty, pro které inženýrský studijní program byl programem navazujícím.

ZÁVĚR

Jak bylo poznamenáno v úvodní části příspěvku, tato etapa, ve které předmětem empirického zkoumání byli první absolventi VŠKE bakalářského studijního programu „Ekonomika a management“, byla úvodní v rámci realizace několikaletého výzkumného projektu. Zpracovaná a vedení školy předložená dílčí zpráva o výsledcích 1. etapy je průběžná a má pouze popisný ráz. Analyticko-syntetický přístup k hodnocení údajů získaných empirickým zkoumáním absolventu VŠKE v praxi, umožňující jistá zobecnění a formulaci závěrů, se předpokládá až v závěrečné zprávě, která bude hodnotit realizaci celého výzkumného projektu (tedy poznatků a údajů získaných v průběhu všech plánovaných výzkumných etap). O poznatcích z výzkumu dalšího výstupního ročníku (2005/06) budou čtenáři tohoto časopisu opět informováni.

Literatura

- BLOOM, B.S. *Human Characteristics and School Learning*. New York: McGraw-Hill, 1976.
DRÁBEK, P. Scientometrie v hodnocení vědecké práce. *Akademický bulletin*, 2006, č.1.

- GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000.
- HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005.
- HENDL, J. *Přehled statistických metod zpracování dat*. Praha: Portál, 2006.
- KERLINGER, F. *Základy výzkumu chování*. Praha: Academie, 1972.
- NEKUDA, J., SIROVÁTKA, T. Jak se uplatňují absolventi Masarykovy univerzity v Brně. *Učitelství noviny*, 1998, roč. 101, č. 9, s. 19-20.
- PELIKÁN, J. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 1998.
- PRUCHA, J. *Pedagogická evaluace*. Brno: Masarykova univerzita, 1996.
- PRUCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2003.
- ZAVÁZALOVÁ, H. Uplatnění absolventů vysokých škol. *Sborník z mezinárodní konference k projektu Tempus-Phare*. Praha: 1997, s. 104 – 107.

doc. PhDr. Zdeněk Rozum, CSc.

Chodská 19 F, 612 00 Brno
e-mail: rozum.zdenek@seznam.cz

Doručeno redakci: 28. 1. 2010

Recenzováno: 3. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

KAREL ENGLIS COLLEGE GRADUATES (BORN 2004/05) IN PRACTICE

Zdeněk Rozum

Chodská 19 F, 612 00 Brno, Czech Republic, e-mail: rozum.zdenek@seznam.cz

Abstract

Paper introduces the reader to information obtained by the empirical research among the graduates of Karel Englis College. The research subjects were the first graduates from bachelor degree of Economics and Management who have successfully finished their studies in academic year 2004/05. Presented information is regarding the application of graduates in practice, their readiness to share experience, and study at the ready. These issues are expressed also by their superiors and graduates also gave evaluative judgments on some of the phenomena associated with the content and manner of teaching at Karel Englis College.

Key words: graduate, senior, preparation for practice, evaluation of teaching

JEL Classification: I 21

EKONOMICKÉ HODNOTENIE INVESTIČNÝCH PROJEKTOV – TEÓRIA VERSUS HOSPODÁRSKA PRAX

Michal Šinský

ÚVOD

Kapitálové rozpočtovanie a kapitálový rozpočet zastávajú vo finančnom rozhodovaní nezastupiteľnú úlohu s rozsiahlymi dosahmi na rentabilitu podniku a jeho budúcnosť. Kapitálové rozpočtovanie (*capital budgeting*), alternatívne kapitálové plánovanie, je v domácej a zahraničnej literatúre definované rôznymi spôsobmi. Valach [26] považuje kapitálové rozpočtovanie za synonymum k procesu investičného rozhodovania a dlhodobého financovania investícií. Ross z MIT spolu s kolektívom autorov učebnice *Fundamentals of Corporate Finance* považuje kapitálové rozpočtovanie: „za proces plánovania a riadenia dlhodobých investícií“ (Ross et al., 2003, s. 5) a priradil procesu dôležitosť na úrovni jedného z troch kľúčových elementov finančného riadenia. Dvojica autorov *Brealey a Myers* (2003) charakterizujú kategóriu kapitálové rozpočtovanie položením si praktickej otázky: „Ktorý majetok by mal byť predmetom investovania?“ Analýzou názorových prístupov domácich a zahraničných autorov sa dospelo k názoru, že rozdiely nespĺňajú charakter významnosti (Markovič, Šinský, 2009).

Hlavná činnosť kapitálového rozpočtovania je vyjadrená v problematike kvantifikácie prínosov investičných projektov využitím relatívne širokej palety metód hodnotenia ich ekonomickej preferencie. Nedávno publikovaná štúdia (Markovič, Šinský, 2009) konštatovala analýzou a komparáciou 54 prieskumov za časové obdobie 70. rokov – súčasnosť nasledovné trendy v aplikácii metód ekonomického hodnotenia preferencie investičných projektov, so záverečným konštatovaním existencie „prieptasti“ medzi dikciou teórie a praktickou aplikáciou metód zo strany finančných manažérov (Markovič, Šinský, 2009):

- „Existuje konštantne vysoký podiel aplikácie metódy doby úhrady v sledovaných časových úsekoch, regiónoch a krajinách.
- Malé podniky aplikujú metódu doby úhrady vo vyššej miere v porovnaní s veľkými podnikmi.
- Metóda doby úhrady získala vo viacerých prieskumoch pozíciu sekundárnej (pomocnej) metódy.
- Krajiny strednej a južnej Európy (vrátane nových členských krajín Európskej únie) vo vysokej miere aplikujú metódu doby úhrady.
- Kontinuálny rast miery aplikácie sofistikovaných metód (metódy čistej súčasnej hodnoty a vnútornej miery výnosnosti).
- Komparácia v množine sofistikovaných metód prináša záver aplikačnej prevahy metódy vnútornej miery výnosnosti v porovnaní s metódou čistej súčasnej hodnoty.
- Veľké podniky (kapitálovo silné podniky s históriou a prestížnym obchodným menom) používajú výlučne sofistikované metódy.
- Metódy ekonomického hodnotenia sa v hospodárskej praxi vzájomne kombinujú“.

Syntéza výsledkov štúdie predostrela logickú otázku: Prečo existuje významná preferencia praktickej aplikácie metódy doby úhrady a metódy vnútornej miery výnosnosti napriek existencii teoreticky „ideálnej“ metódy čistej súčasnej hodnoty? Hľadanie odpovede na položenú otázku sme rozvrhli do nasledovných piatich tvrdení (A – E), ktorých platnosť resp. neplatnosť argumentačne obhajujeme.

- A. Metóda doby úhrady spĺňa klasifikačné zaradenie do heuristických metód ekonomického rozhodovania, tzv. „odhadov od oka“.
- B. Metóda doby úhrady nespĺňa teoretické požiadavky kladené na hodnotenie efektívnosti preferencie investičných projektov v nadväznosti na základný cieľ podnikania platný pre stredné a veľké podniky.
- C. Metóda doby úhrady spĺňa aplikačné požiadavky malých podnikov.
- D. Sofistikované metódy (metóda čistej súčasnej hodnoty a metóda vnútornej miery výnosnosti) môžu poskytovať pri posudzovaní vzájomne závislých investičných projektoch protichodné odporúčania.
- E. Vizuálna komparácia výstupov metódy vnútornej miery výnosnosti a metódy čistej súčasnej hodnoty uprednostňuje metódu vnútornej miery výnosnosti.

Príspevok je rozdelený do šiestich častí. Časti 1 až 5 obsahujú argumenty v prospech, resp. neprospech vyššie naformulovaných tvrdení a posledná, šiesta časť zistenia sumarizuje.

TVRDENIE A

Kategória heuristika je odvodená od gréckeho slova *heuriskein* (objaviť, odhaliť) a definuje sa ako „*krátky, relatívne ľahko aplikovateľný proces, ktorý často ústí v správnu odpoveď*.“ (Atkinson et al., 2003, s. 330). Heuristiky, resp. heuristické postupy (v teórii rozhodovania sa zaužíval termín „odhad od oka“) sú pravidlá a kognitívne mechanizmy pomáhajúce subjektom rozhodovania (finančným manažérom) pri riešení komplexných problémových situácií (Simon, 1957) a spravidla zastávajú pozitívnu úlohu. V prípade, že sa heuristiky nepoužívajú správnym spôsobom, použitie nie je správne načasované, prípadne jednotlivec nepozná možné úskalia ich aplikácie, konanie vykazuje náchylnosť na kognitívne chyby.

Metóda doby úhrady (ďalej len „PB“) používa v procese ekonomického hodnotenia rovnakú dvojicu vstupných premenných (kapitálové výdavky a očakávané peňažné toky) ako dvojica sofistikovaných metód (metóda čistej súčasnej hodnoty a metóda vnútornej miery výnosnosti). Odlišnosti menovaných skupín metód vychádzajú z charakteru výstupu metódy PB, ktorý je v časových jednotkách, čím výstup napĺňa charakter intuitívneho výstupu. Heuristickú povahu metódy PB potvrdzuje rad faktorov.

Výsledný počet rokov je ľahko pochopiteľný, kognitívny a jednoducho porovnateľný. Okamžitá komparácia výstupu metódy PB, napríklad s dostupnou benchmarkovou hodnotou, nastoľuje myšlienku náchylnosti finančného manažéra na negatívny vplyv dvojice heuristik informačnej dostupnosti (*availability*) a informačného ukotvenia (*anchoring and adjustment*), ktoré predstavujú jeden z pilierov behaviorálnej ekonómie. Informačné ukotvenie realizuje subjekt rozhodovania vzhľadom na úvodne stanovenú hodnotu (subjektívne alebo objektívne stanovenú). V pamäti sa hodnota transformuje na údaj blízky k správnej prípadne požadovanej odpovedi, čím sa vytvorí informačné ukotvenie pre potreby budúceho rozhodovania. Neskoršie rozhodovanie posudzovaním hodnôt výstupov nových projektov je sprevádzané zvýšenou náchylnosťou považovať ukotvenú hodnotu za podvedomú cieľovú hodnotu. Nové hodnotenie projektov sa vykonáva zníženou mierou uvažovania existujúcich rozdielov medzi projektmi čo v kombinácii so sklonom k chybám môže vyústiť do vytvárania skreslených (neobjektívnych) odhadov a prijímania neoptimálnych záverov.

Metóda PB zastáva stabilné aplikačné postavenie medzi finančnými manažermi. Percepcia výstupnej hodnoty metódy PB ako pomyselného bodu zvratu (*break-even point*) prispieva k heuristickému charakteru metódy. Paralela medzi výstupom klasického bodu zvratu a výstupom metódy PB spočíva v jednoducho interpretovateľnom údaji procesu ekonomického hodnotenia redukciou na jeden kognitívne prijateľný výstup. Súhlas s týmto

tvrdením nachádzame v štúdií Weingartnera (1969). Autor vyslovil názor o prednostiach metódy pre sebavnímanie subjektu rozhodovania: „It indicates how rapidly he can expect confirmation that he has made a good choice, and for which he can expect to benefit personally.“ (1969), s. B-606). Nevýhodou vnímania metódy PB ako bodu zvratu je skutočnosť, že bod zvratu definuje moment v ktorom sme „na nule“. Vypočítaná hodnota nie je nositeľom informácie o ziskovosti projektu.

Priradenie prívlastku heuristický metóde PB ďalej potvrdzujú aj výsledky štúdie dvojice autorov Graham a Harvey (2001), ktorí identifikovali korelačný vzťah medzi zvýšenou mierou aplikácie metódy PB, vzdelaním, vekom opýtaných finančných manažérov a veľkosťou podniku. Metóda PB bola významne viac aplikovaná u vekovo starších manažérov bez ekonomického vzdelania (MBA) a u malých podnikov.

Výsledky štúdií z regiónu strednej a južnej Európy (Markovič, Šinský, 2009) prekvapujúco konšatovali relatívne vysoký podiel aplikácie metódy PB bez ohľadu na veľkosť podniku. Transformácia ekonomiky v kombinácii s nevyhnutným rozvojom vedy a študijných programov vysokých škôl môžu byť jedným z možných vysvetlení vysokej miery aplikácie metódy PB v uvedených regiónoch. Nepochopenie predností sofistikovaných metód nahráva metóda PB, pretože operuje s familiárnou a ľahko interpretovateľnou výstupnou hodnotou.

V závere prvého tvrdenia vyslovujeme súhlas s naformulovaným tvrdením: Metódu PB zaradujeme k heuristickým metódam ekonomického hodnotenia preferencií investičných projektov.

TVRDENIE B

Metóda PB je najčastejšie charakterizovaná ako počet rokov potrebných na pokrytie plánovaných kapitálových výdavkov projektu prínosmi projektu v podobe kladných prebytkov projektových peňažných tokov. V kontexte predloženého tvrdenia konštatujeme nasledovné nedostatky metódy PB vyskytujúce sa v každej relevantnej učebnici podnikových financií, resp. finančného manažmentu (Brealey, Mayers, 2003; Ross et al. , 2003; Kralovič, Vlachynský, 2006; Valach, 2006; Brigham, Ehrhardt, 2008):

- kladné peňažné toky plynúce v jednotlivých rokoch majú rovnakú časovo upravenú hodnotu,
- metóda v pôvodnej verzii ignoruje náklady kapitálu podniku,
- kladné peňažné toky plynúce podniku po dobe úhrady sa neberú v rozhodovaní do úvahy.

Niektoré z vyššie vymenovaných námietok je možné odstrániť aplikáciou konceptu časovej hodnoty peňazí metódou diskontovanej doby návratnosti. Modifikácia síce odstraňuje námietku nerešpektovania zmien hodnoty peňazí v čase a námietku ignorovania nákladov kapitálu podniku ale ponecháva v platnosti kľúčovú námietku v podobe zanedbávania kladných peňažných tokov plynúcich po vypočítanej dobe úhrady.

Jednoduchosť interpretácie časových jednotiek výstupu metódy PB naznačuje dve potenciálne prednosti metódy v porovnaní s dvojicou ziskovo orientovaných metód (metóda vnútornej miery výnosnosti a metóda čistej súčasnej hodnoty). Prvou potenciálnou prednosťou je poskytovanie informácií o úrovni likvidity projektu. Časovo kratšia doba úhrady významne uspokojuje požiadavku najrýchlejšieho pokrytia stratených (alternatívnych) investičných príležitostí a dáva do popredia moment, keď podnik bude schopný využiť aktuálne sa vyskytujúce investičné príležitosti na trhu (Byrne et al., 1967). Výstup metódy do značnej miery odbúrava pocit bezmocnosti, nemožnosťou realizovať investičných príležitostí na trhu: „The investor can assure himself of being restored to his initial position within a short span of time in order to be able to take advantage of additional perhaps better

investment possibilities that may come along“ (Byrne et al., 1967, s. 341) v podmienkach kapitálových obmedzení. Kategóriu likvidita je ale nevyhnutné správne odlišovať pre projekt a pre podnik ako celok. Likvidita investičného projektu nemusí byť automaticky spojená s likviditou podniku ako celku, ktorá je komplikovanejšia a nadobúda odlišný význam: „*The usually designated speculative and/or precautionary motive of firms to hold liquid or near liquid funds in order to seize upon unexpected opportunities is a different motive from that which requires each new investment separately to recover its original cost within a short time.*“ (Weingartner, 1969, s. B-599). Z tohto dôvodu je nesprávne stotožňovať likviditu projektu s likviditou podniku, pretože motívy sú v oboch prípadoch odlišné.

V poradí druhou potenciálnou prednosťou metódy je reflexia úrovne rizika projektu (Ross et al., 2003; Brigham, Ehrhardt, 2008). Myšlienka o riziku vychádza zo základných pravidiel financií a výstupom evokuje uprednostňovanie investičných projektov s kratšou dobou úhrady, argumentujúc vyšším rizikom časovo neskorších peňažných tokov. Modifikácia metódy PB zahrnutím diskontovania vstupných premenných vylepšuje pôvodnú verziu o možnosť aplikovať rozdielnu mieru rizika pre časovo oddelené peňažné toky. V prípade použitia konštantnej sadzby diskontného faktora sa problém vyrieši iba čiastočne, pretože riziko neskorších peňažných tokov považujeme naďalej za konštantné v čase. Teoreticky vhodnejší postup zabezpečíme variáciou diskontnej sadzby v čase čím by zmena lepšie reflektovala relevantnú skutočnosť meniaceho sa rizika.

Štúdiom odbornej (teoretickej) literatúry sme identifikovali viacero názorov obsahujúcich kritiku metódy PB. Kolektív autorov (McGuigan, Kretlow, Moyer, 2006) nepovažuje „... *dobu návratnosti za dostatočné kritérium pre investičné rozhodovanie pretože môže viesť k výberu projektov, ktoré nespôsobujú najvyššie možný prínos k podnikovej hodnote*“ (s. 346). Merritt a Sykes (1963) tvrdia, že metóda PB zapríčiňuje „sústredenie sa na nedôležité a často irelevantné vlastnosti investičného projektu na úkor významných vlastností“. Metóda PB sa sústreďuje na dobu návratnosti vloženého kapitálu, ale nevenuje pozornosť konečnej ziskovosti projektu. Kritický záver vyslovil aj Weingartner (1969): „*The payback concept is an oversimplification in each case.*“ (s. B-606). Týmto tvrdením podporil výrok zaraďujúci metódu PB k heuristickým metódam a načrtol záver druhého tvrdenia. Metóda PB poskytuje zjednodušený výstup ekonomického hodnotenia preferencií investičných projektov sústredenie sa na likviditu investičného projektu a riziko budúcich plynúcich peňažných tokov. Výstupné informácie metódy nepredstavujú jasný kauzálny vzťah so základným cieľom podnikania pre stredné a veľké podniky čo spôsobuje, že zvyšovanie hodnoty majetku akcionárov zostáva pri metóde PB na „druhej koľaji“. Metódu považujeme v aplikačnom kontexte za metódu pomocného charakteru aj v dôsledku neexistencie procesu optimalizácie alebo maximalizácie (minimalizácie) výstupnej premennej. Slovom Weingartnera : „... *the problems which managers seek to attack by its use will not disappear simply by arguing that payback is not meaningful... it is necessary to face up to these problems, and to employ methods which solve them*“ (s. B-606). S názorom v princípe súhlasíme s dodatkom, že problémy sa môžu čiastočne vyriešiť kombináciou metód a používaním teoreticky vhodnejšej metódy diskontovanej doby úhrady.

Záverom vyslovujeme súhlas s druhým tvrdením o teoretických nedostatkoch metódy PB pre potreby stredných a veľkých podnikov. Existujúce rozdiely medzi dikciou teórie a praktickou aplikáciou nepredstavujú dôvod pre teoretickú podporu metódy PB.

TVRDENIE C

Dominantné aplikačné postavenia metódy PB v malých podnikoch (Markovič, Šinský, 2009) nastoľuje jednoduchú otázku: Prečo malé podniky v takej miere uprednostňujú aplikáciu metódy PB?

Prvý z dvojice dôvodov pramení z významnej odlišnosti základného finančného cieľa podnikania malých podnikov v porovnaní so strednými a veľkými podnikmi. Stredné a veľké podniky uplatňujú ekonomicky a teoreticky akceptovaný cieľ maximalizácie trhovej hodnoty akcionárov (vlastníkov) podniku. Automatické prenesenie napĺňania cieľa na všetky podniky by sme sa ale dopustili omylu kompozície a chyby zovšeobecňovania. Napríklad prieskum na vzorke švajčiarskych podnikov (Jorg, Loderer, Roth, 2004) konštatoval, že najčastejšie uvádzaným podnikateľským cieľom nebola maximalizácia majetku akcionárov ale nezávislosť vlastníkov. Podnikanie malých podnikov je na rozdiel od stredných a veľkých podnikov postavené na myšlienke nezávislosti (Ang, 1991; Keasey, Watson, 1993) v porovnaní s klasickým zamestnaneckým pomerom. Malý podnik môže legálnym spôsobom upravovať vlastné výnosy a náklady (príjmy a výdavky) nie za účelom tradičnej maximalizácie zisku, ale naopak za účelom optimalizácie, resp. minimalizácie zisku (napríklad samozamestnávaním).

Druhý dôvod je výsledok pôsobenia kombinácie faktorov interného charakteru (skúsenosti, vzdelanie, dostupnosť ľudského kapitálu, konzultačné možnosti) a faktorov externého charakteru (kapitálové obmedzenia vzhľadom na štruktúru ekonomiky). Pôsobnosť interných faktorov sa u malých podnikov prejavuje nahrádzaním analytických postupov tzv. ad hoc postupmi. V kontexte interných faktorov zdôrazňujeme úlohu a úroveň vzdelania manažérov malých podnikov (Graham, Harvey, 2001) a dostupnosti ľudského kapitálu. Malé podniky nemajú možnosť konzultovať navrhované investičné projekty v rovnakej miere ako stredné a veľké podniky a vedomostný potenciál rovnako nie je na úrovni projektových tímov veľkých podnikov. Pôsobenie externých faktorov sa napríklad prejavuje vo fáze prípravy investičného projektu. Úvodný predpoklad posudzovania aspoň dvoch investičných projektov (alternatív) sa zužuje na vytvorenie jedného projektu posudzovaného na úrovni : „prijatť alebo neprijatť“. Často investičné projekty spĺňajúce v malých podnikoch charakter povinného projektu sa musia realizovať bez ohľadu na vyplývajúcu mieru výnosnosti. Dostupnosť cudzích zdrojov zaraďujeme k ďalším obmedzujúcim faktorom externého prostredia. Pôsobenie faktora sa mení v závislosti od štruktúry finančného trhu konkrétnej ekonomiky. Pozícia malých podnikov je v bankovo orientovaných ekonomikách zložitejšia v porovnaní s ekonomikami orientovanými na finančné trhy z čoho vyplýva posun, že k aplikácii metódy PB na úkor metódy čistej súčasnej hodnoty je z dôvodu dostupnosti externých zdrojov financovania pochopiteľný.

Kombináciou vyššie uvedených faktorov je metóda PB obľúbená u malých podnikov. Dôvody zhrňame do nasledujúcich bodov:

- malé podniky zaujíma bod zvratu investičného projektu ako výstup deklarujúci najrýchlejšiu návratnosť investovaného kapitálu,
- dlhodobé investičné projekty sú vnímané rizikovejšie aj v prípade vytvárania vyššej čistej súčasnej hodnoty,
- komplikácie pri výpočte nákladov na vlastný kapitál, predovšetkým u podnikov financovaných výlučne vlastným kapitálom,
- investičné projekty sú zväčša nevyhnutného charakteru čím sa zužuje aj proces rozhodovania.

Záverom konštatujeme súhlas s úvodným tvrdením o aplikačných výhodách metódy PB pre malé podniky aj napriek teoretickým nedostatkom v podobe prijímania neoptimálnych riešení.

TVRDENIE D

Metóda čistej súčasnej hodnoty (ďalej len „NPV“) pri ekonomickom hodnotení vzájomne nezávislých projektov odporúča realizovať projekt s kladnou (prípadne aspoň nulovou) NPV a pri hodnotení vzájomne závislých projektov odporúča realizovať projekt s najvyššou NPV. Metóda vnútornej miery výnosnosti (ďalej len „IRR“) pri ekonomickom hodnotení vzájomne nezávislých projektov odporúča realizovať projekt, ktorého vypočítaná IRR je vyššia ako stanovená požadovaná miera výnosnosti a pri hodnotení vzájomne závislých projektov odporúča realizovať projekt poskytujúci vyššiu hodnotu IRR.

Posudzovanie vzájomne nezávislých projektov neprináša vzájomne protichodné odporúčania ale situácia sa mení v niektorých prípadoch hodnotenia vzájomne závislých projektov. Príklad existencie vzájomne protichodných odporúčaní ilustrujeme na príklade ekonomického hodnotenia dvoch hypotetických investičných projektov (projekt A a projekt B), ktorých parametre sú uvedené v tab 1.

Tabuľka 1: Parametre a výstupné hodnoty dvoch hypotetických investičných projektov využitím metód NPV a IRR za účelom dôkazu protichodných odporúčaní metód NPV a IRR

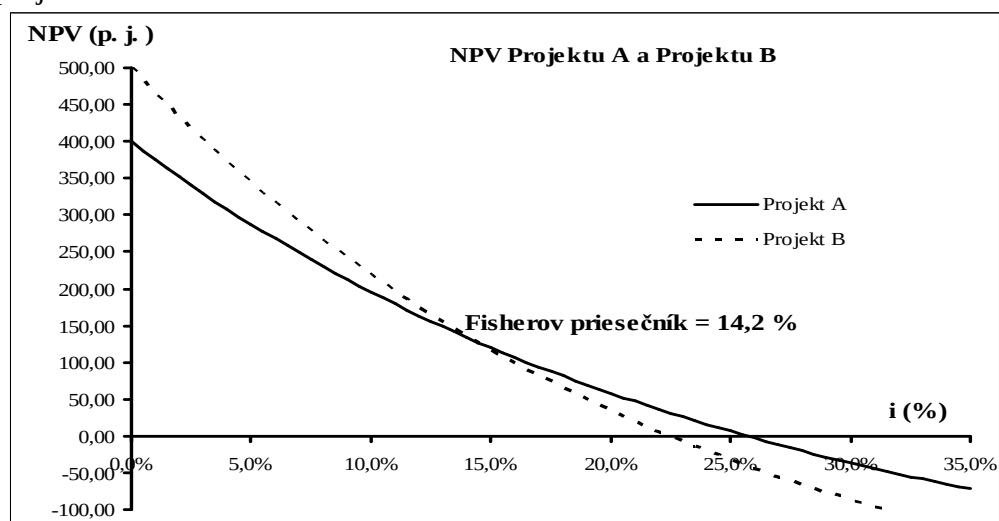
Parametre projektu	projekt A	projekt B
Kapitálové výdavky (v p.j.)	- 1 000	-1 000
Peňažný tok 1. obdobia (v p.j.)	700	700
Peňažný tok 2. obdobia (v p.j.)	700	1 500
Výsledky	projekt A	projekt B
NPV _{7 %} (v p.j.)	265,61	310,16
IRR (v %)	25,69	22,47

Zdroj: Vlastný príklad

Výsledné hodnoty dvojice metód (tab. 1) poskytujú jednoznačne protichodné odporúčania ohľadom realizácie projektu. Metóda NPV preferuje realizáciu projektu B, pretože poskytuje vyššiu prírastkovú hodnotu k hodnote podniku. Metóda IRR naopak preferuje realizáciu projektu A, pretože dosahuje vyššiu mieru vnútornej miery výnosnosti.

Vzájomná protichodnosť odporúčaní je viditeľná aj v grafickom zobrazení (obr. 1) NPV profilov oboch projektov. Posun po osi zobrazuje zmenu diskontnej sadzby (os x) k hodnote 14,2 % poskytuje vzájomne protichodné odporúčania. Bod na úrovni 14,2 % sa nazýva Fisherov priesečník a je to percentuálna sadzba, pri ktorej sú NPV hodnoty posudzovaných projektov totožné. Až do Fisherovho priesečníka zostávajú odporúčania metódy NPV (projekt B je preferovaný pred projektom A) a metódy IRR (projekt A je preferovaný pred projektom B) nezmenené. Po prekročení Fisherovho priesečníka sa odporúčania obrátia. Grafické zobrazenie (obr. 1) NPV profilov obohacuje problematiku v tom, že pre posúdenie existencie konfliktných odporúčaní je dôležitá aj existencia aj hodnota Fisherovho priesečníka. Protichodnosť odporúčaní nastáva v prípade, ak aplikovaná diskontná sadzba je nižšia ako Fisherov priesečník. Štúdium odbornej literatúry ponúka dve vysvetlenia protichodných odporúčaní. Prvé vysvetlenie obracia pozornosť na predpoklad reinvestovania prebytkových peňažných tokov plynúcich z investičného projektu počas životnosti projektu (*reinvestment assumption*) a druhé vysvetlenie sa opiera o vplyv časového a veľkostného rozloženia očakávaných peňažných tokov a kapitálových výdavkov počas životnosti projektu (*size and time effect*).

Obrázok 1: Grafické zobrazenie protichodných odporúčaní dvoch hypotetických investičných projektov



Zdroj: Vlastný príklad

Predpoklad reinvestovania kladných peňažných tokov je odlišný v teoretických základoch dvojice metód. Kým reinvestovanie v prípade metódy NPV je podmienené existenciou úrokovej sadzby na úrovni diskontnej sadzby, reinvestovanie v prípade metódy IRR je podmienené existenciou úrokovej sadzby na úrovni IRR. Rozdiel medzi dvoma sadzbami je hlavný zdroj protichodných odporúčaní. Názorový súlad o reinvestičnom predpoklade nachádzame aj v historickom kontexte aj v súčasnej literatúre. Prvý krát sa koncepcia predpokladu reinvestovania objavila u dvoch autorov: *Alchian* (1955) a *Solomon* (1956). Najskôr sa predpoklad reinvestovania v učebných textoch vynechával (Lorie, Savage, 1955; Alchian, 1955; Hirshleifer, 1958) a až v nasledujúcich rokoch sa problematike venoval väčší priestor (Lindsay, Sametz, 1967; Van Horne, 1968; Weston, Bringham, 1969). Súčasná literatúra rovnako rozdielne pristupuje k predpokladu reinvestovania. Autori (McGuigan, Kretlow, Moyer, 2006; Brigham, Ehrhardt, 2008) predpoklad obhajujú ako dôležitý, zatiaľ čo autorská dvojica *Brealey a Myers* (2003) zastáva opačný názor.

Trecie miesto vystupuje na povrch v momente posudzovania relevantnosti reinvestičnej sadzby pre potreby rozhodovania v ekonomickom hodnotení preferencie investičných projektov. Časť autorov (Dudley, 1972; Keane, 1979; Lohmann, 1988; Brealey, Mayers, 2003) nepovažuje predpoklad reinvestovania za dôležitý, pretože dvojica metód NPV a IRR ho nevyžaduje. *Dudley* (1972) sa vyjadril takto: „*There is no such assumption implicit in the technique. The assumption about reinvestment rates are implicit, unknowingly and by default, the decision to use one or the other of the two criteria and not to make any explicit estimate of the possible return on reinvestment of intermediate cash flows.*“ (s. 908). Tým chcel potvrdiť, že ani jedna z metód neobsahuje implicitný predpoklad o reinvestičnej sadzbe a predpoklad zostával v rovine explicitného charakteru. Podobný názor nachádzame aj u *Keana* (1979), ktorý najskôr tvrdil: „... *neither the IRR nor NPV method contains any implicit assumption about the reinvestment rates available for the intermediate cash flows.*“ (Keane, 1979, s. 49) a v závere článku obhajoval myšlienku preferovania metódy NPV: „*The NPV v. IRR controversy hinges on the rate of reinvestment... is... based on misunderstanding. The reinvestment opportunities are irrelevant... the NPV method alone will unfailingly give the correct investment recommendations.*“ (Keane, 1979, s. 55). Irelevantnosť reinvestičnej sadzby pre rozhodovanie obhajujú aj *Brealey a Myers* (2003): „... *the prospective return on another independent investment should never be allowed to influence the investment decision.*“ (Brealey, Myers, 2003, s. 103). Citované názory kriticky posudzujú relevantnosť predpokladu reinvestičnej sadzby v pozícii odôvodnenia existujúcich protichodných

odporúčaní medzi metódami NPV a IRR. S názorom súhlasíme poskytnutím nasledovných argumentov:

- Reinvestovanie peňažných tokov plynúcich z projektu je dobrou myšlienkou, pretože môžeme získať finančné zdroje na nový investičný projekt. Podstata problému, ale zostáva nezmenená, t. j. odporúčania metód NPV a IRR zostávajú nedotknuté.
- Teoretické základy dvojice metód neobsahujú podmienku reinvestovanie peňažných tokov počas životnosti investičných projektov.
- Reinvestičné príležitosti kladných peňažných tokov investičného projektu v podmienkach neobmedzeného kapitálu sú nepodstatné pre účely stanovenia hodnoty podniku (Keane, 1979, s. 50).
- Reinvestičná sadzba na úrovni hodnoty IRR je vo svojej podstate nereálna.

Druhé vysvetlenie obhajuje vplyv časového a veľkostného rozloženia peňažných tokov a kapitálových výdavkov a je všeobecne prijímaná aj naprieč literárnymi zdrojmi. Vysvetlenie sa odvoláva na existenciu Fisherovho priesečníka. Ak priesečník existuje (NPV profily projektov sa pretínajú, Obr. 1 a Tab. 1) existuje aj protichodnosť odporúčaní. Ak sa posúvame na horizontálne osy až do bodu Fisherovho priesečníka metódy poskytujú protichodné odporúčania a posúvaním sa od bodu Fisherovho priesečníka získavame nekonzistentné odporúčania. Čiastočnú nápravu existencie protichodných odporúčaní môžeme vykonať postupom používaným dvojicou autorov, Brealey a Myers (2003, s. 101-103) prostredníctvom prírastkovej hodnoty IRR.

Záverom konštatujeme, že aplikáciou metód NPV a IRR môžeme pri ekonomickom hodnotení preferencií investičných projektov získať protichodné odporúčania. Analýzou a komparáciou literárnych zdrojov prisudzujeme existenciu protichodných odporúčaní vplyvu časového a veľkostného rozloženia vstupných premenných. Predpoklad reinvestovania je explicitného charakteru a nie je to predpoklad, na ktorom je postavené odvodenie dvojice metód NPV a IRR. Z hľadiska aplikácie je jasným „vítaním“ metóda NPV, pretože pri jej aplikácii nezískavame protichodné odporúčania.

TVRDENIE E

Jeden zo záverov vyššie citovanej štúdie (Markovič, Šinský, 2009) bolo konštatovanie aplikačnej prevahy metódy IRR nad metódou NPV. Zistenie je v rozpore s odporúčaniami odbornej literatúry, považujúcich výstup metódy NPV za výstup s najlepšou vypovedacou schopnosťou pre podniky rešpektujúce základný cieľ podnikania, ktorým je maximalizácia hodnoty podniku.

Hľadanie dôvodov existujúcej „hádky“ iniciujeme trojakou interpretáciou výstupnej hodnoty metódy IRR. Prvá interpretácia chápe IRR ako diskontnú sadzbu pri ktorej sa kapitálové výdavky investičného projektu rovnajú peňažným tokom plynúcim z investičného projektu. Myšlienka je teoreticky zrozumiteľná a natoľko zaužívaná vo všetkých finančných publikáciách, že jej nebudeme venovať viac priestoru. Druhá interpretácia charakterizuje IRR ako výnos pri ktorom sa úvodné kapitálové výdavky zaplatia z plynúcich kladných peňažných tokov investičného projektu počas jeho životnosti. Tretia interpretácia považuje IRR za výnos získaný zo zdrojov, ktoré zostávajú na vnútorné investovanie v projekte. Druhá a tretia interpretácia je prirovnávaná k splácaniu hypotekárneho úveru (Clark et al., 1987). Nevýhodou posledných dvoch interpretácií je nevyhnutnosť aplikácie spochybňovaného predpokladu reinvestovania na úrovni IRR a pravdepodobne je to aj dôvod preferovania prvej interpretácie odbornou literatúrou. Aké sú pravdepodobné subjekty rozhodovania kladené na výstupy metód ekonomického hodnotenia? Vo všeobecnosti konštatujeme nasledovné požiadavky:

- jasne pochopiteľný a interpretovateľný údaj,

- okamžite spracovateľný a porovnateľný údaj.

Požiadavky kladené na výstupy metód NPV a IRR predstavujú východisko hľadania dôvodov existujúce „hádanky“. Konfrontácia výstupov metód z perspektívy spôsobu zobrazenia informácie (*information display method*) rozlišuje dva spôsoby zobrazenia: digitálne zobrazenie (*digital*) a analógové zobrazenie (*analog*). Metóda NPV poskytuje výstup v podobe absolútneho čísla, nesúci kvantitatívny odkaz vyjadrujúci mieru zmeny hodnoty podniku realizáciou investičného projektu. Výstup je vyjadrený peňažnou sumou a spĺňa zaradenie do digitálnej skupiny zobrazovania informácií. Metóda IRR poskytuje výstup v podobe percenta, t. j. má charakter relatívnosti, čím spĺňa zaradenie do analógovej skupiny zobrazovania informácií. V tab. 2 sú naformulované požiadavky kladené na výstupy dvojice metód IRR a NPV. V ďalšom texte príspevku požiadavky analyzujeme s dôrazom na vyslovenie finálneho výroku v prospech, resp. neprospech konkrétnej metódy.

Tabuľka. 2: Požiadavky kladené na výstup dvojice metód NPV a IRR

Požiadavka kladená na výstup	Metóda NPV	Metóda IRR
Zreteľná pochopiteľnosť		+
Zreteľná interpretovateľnosť	+	
Okamžitá spracovateľnosť		+
Porovnateľnosť		+

Zdroj: Autor

Zreteľná pochopiteľnosť pramení z výhody výstupu vyjadreného na relatívnej báze v porovnaní s bazou absolútnou. Percentuálne vyjadrený výstup je kognitívne efektívnejší v porovnaní s absolútnou sumou v peňažných jednotkách. Konfrontácia relatívnych a absolútnych báz merania, ale nemusí zákonite viesť k rovnakým záverom. Zmena hodnoty (prvá možnosť) zo 100 € na hodnotu 200 € predstavuje absolútny nárast o 100 € a v percentuálnom vyjadrení o 100 %. Zmena hodnoty (druhá možnosť) z 1 100 € na hodnotu 1 300 € predstavuje absolútny nárast o 200 € a v percentuálnom vyjadrení 18,18 %. Zmena hodnoty (tretia možnosť) z 10 100 € na hodnotu 10 600 € predstavuje absolútny nárast o 500 € a v percentuálnom vyjadrení 4,9 %. Pohľad kritériom absolútnej zmeny sa preferuje tretiu možnosť pred druhou možnosťou a druhú možnosť pred prvou možnosťou. Odlišné poradie získame uplatnením kritéria relatívnej zmeny. Prvá možnosť je preferovaná pred druhou možnosťou a druhá možnosť je preferovaná pred tretou možnosťou.

Zreteľná interpretovateľnosť jednoznačne preferuje metódu NPV. Napriek tomu odborná literatúra identifikuje existenciu viacerých „pochybných“ interpretácií metódy IRR, ktoré pravdepodobne prispievajú k jej vysokej praktickej aplikácii. *Brealey a Myers* (2003) konštatovali možnú príčinu aplikačnej prevahy metódy IRR nad metódou NPV takto: „*We find this puzzling, but it seems that IRR is easier to explain to nonfinancial managers, who think they know what it means to say that "Project G has a 33 percent return"*“ (2003, s. 105). Dvojica skúsených autorov konštatovala dôležitosť formálneho vzdelania finančných manažérov. Razantnejšie konštatovanie obrátilo pozornosť na samotné teoretické základy metódy IRR (Clark et al., 1987): „*A majority of the users of the IRR model do not fully understand its implications.*“ (s. 62). Autori sa anonymne pýtali používateľov metódy IRR na jej interpretáciu a často dostali odpoveď: „*IRR shows the compounded annual rate of return that is earned on the original investment in the asset over its active life*“ (Clark et al., 1987, s. 62). Zistené chápanie významu výstupu metódy IRR je samozrejme nesprávne, pretože číslo samo o sebe nenesie informáciu o výnosnosti projektu.

Okamžitá spracovateľnosť naopak favorizuje metódu IRR. Percentuálna hodnota je efektívnejším výstupom pre okamžité spracovanie a vytvorenie prvotného názoru. Predstavme si rozhodovanie medzi dvoma alternatívami splácania pôžičky vo výške 2 124 \$, (Evans, Forbes, 1994, s. 88). Prvá alternatíva splácania predpokladá mesačnú splátku vo výške 100 \$

po dobu 24 mesiacov a druhá alternatíva splácania predpokladá mesačnú splátku vo výške 90 \$ po dobu 30 mesiacov. K dispozícii máme všetky relevantné informácie na efektívne rozhodnutie. Ak by ale boli výstupy vyjadrené relatívne (percentuálne prostredníctvom ročnej úrokovej sadzby), t. j. 12 % resp. 19,5 % rozhodovanie by bolo rýchlejšie, pretože percentuálna sadzba je rýchlejšie spracovateľná a porovnateľná. Práve požiadavka porovnateľnosti je nespornou výhodou výstupu metódy IRR. Percentuálnu hodnotu je možné porovnať s inou aktuálne platnou sadzbou alebo minulou (vžitou) sadzbou, ktorá bola predmetom rozhodovania. Výhodnosť výstupu metódy IRR spočíva v percentuálnom zobrazení hodnoty, ktoré je kognitívne efektívnejšie v porovnaní s absolútnou hodnotou metódy NPV. V intenciách koncepcie obmedzenej racionality konštatujeme rýchlejšie spracovanie percentuálne vyjadrených hodnôt, vyššiu mieru familiárnosti k percentuálnej hodnote a vyššiu mieru porovnateľnosti, pretože percentuálne vyjadrené hodnoty si pamätáme lepšie ako absolútne sumy.

Záverom konštatujeme lepšiu vizuálnu vlastnosť výstupu metódy IRR v porovnaní s metódou NPV aj napriek teoretickej nadradenosti metódy NPV.

ZÁVER

Prečo existuje významná preferencia praktickej aplikácie metódy doby úhrady a metódy vnútornej miery výnosnosti napriek existencii teoreticky „ideálnej“ metódy čistej súčasnej hodnoty? Argumentácia na päť vymedzených tvrdení postupne poodhalila niektoré príčiny existencie rozdielov medzi dikciou teórie a praktickou aplikáciou. Metóda PB poskytuje jednoduchý, rýchlo spracovateľný a porovnateľný údaj vyjadrený v časových jednotkách, čím sa finančnému manažérovi skracuje rozhodovanie o posudzovanom projekte. Z hľadiska teórie ale metóda PB nespĺňa požiadavky kladené na ciele stredných a veľkých podnikov, pretože informácia o dobe návratnosti priamo nesúvisí s rastom hodnoty akcionárov podniku. V prípade malých podnikov je situácia odlišná a metóda PB je pre potreby malých podnikov metódou vhodnou. Informácia o dobe návratnosti projektu priamo ovplyvňuje malé podniky v ich existencii a zotrvaní na trhu. V komparácii metódy NPV a metódy IRR sme konštatovali možnú protichodnosť ich odporúčaní pri hodnotení vzájomne sa vylučujúcich projektov. V takýchto prípadoch je jasným „vítazom“ metóda NPV. Napriek teoreticky správne naformulovanej rade je praktická situácia odlišná. Výstup metódy IRR je kognitívne prijateľnejší. Skutočnosť pripisujeme vyjadreniu výstupu metódy – percentuálna sadzba a pochybným interpretáciám výstupu metódy IRR.

Literatúra

ALCHIAN, A. The rate of interest, Fisher's rate of return over costs and Keynes' internal rate of return. *American Economic Review*, 1955, vol. 45, no. 5, pp. 938 – 943.

ANG, J. Small business uniqueness and the theory of financial management. *The Journal of Small Business Finance*, 1991, vol. 1, no. 1, pp. 1 – 13.

ATKINSON, R. L. – ATKINSON, R. C. – SMITH, E. E. – BEM, D. J. – NOLEN-HOEKSEMA, S. *Psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN: 80-7178-640-3.

BREALEY, R. A. – MYERS, S. C. *Principles of corporate finance*. N.Y: McGraw-Hill, 7th ed. 2003. ISBN-10: 0071151451. ISBN-13: 978-0071151450.

BRIGHAM, E. F. – EHRHARDT, M. C. *Financial management: theory and practice*. Thomson, 12th ed. 2008. ISBN-10: 0324422695. ISBN-13: 978-0324422696.

- BYRNE, R. – CHARNES, A. – COOPER, W. – KORTANEK, K. A chance constrained approach to capital budgeting with portfolio type payback and liquidity constraints. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 1967, vol. 2, no. 4, pp. 339 – 364.
- CLARK, J. – HINDELANG, J. – PRITCHARD, E. *Capital budgeting: planning and control of capital expenditures*. New Jersey: Prentice-Hall, 2nd ed. 1984. ISBN: 0-13-114348-4.
- DUDLEY, C. A note on reinvestment assumptions in choosing between net present value and internal rate of return. *The Journal of Finance*, 1972, vol. 72, issue 4, pp. 907 – 915.
- EVANS, D. A. – FORBES, S. M. Decision making and display methods: the case of prescription and practice in capital budgeting. *The Engineering Economist*, 1994, vol. 39, issue 1, pp. 87 – 92.
- GRAHAM, J. R. – HARVEY, C. R. The theory and practice of corporate finance: evidence from the field. *Journal of Financial Economics*, 2001, vol. 60, issue 2-3, pp. 187 – 243.
- HIRSHLEIFER, J. On the theory of optimal investment decision. *The Journal of Political Economy*, 1958, vol. 66, no. 4, pp. 32 – 352.
- JORG, P. – LODERER, C. – ROTH, L. Shareholder value maximization: what managers say and what they do. *DBW Die Betriebswirtschaft*, 2004, vol. 64, no. 3, pp. 357 – 378.
- KEANE, S. M. The internal rate of return and the reinvestment fallacy. *Abacus*, 1979, vol. 15, issue 1, pp. 48 – 55.
- KEASEY, K. – WATSON, R. *Small firm management: ownership, finance and performance*. Oxford: Blackwell, 1993. ISBN-10: 063117981X. ISBN-13: 978-0631179818.
- KRAĽOVIČ, J. – VLACHYNSKÝ, K. *Finančný manažment*. Bratislava: Iura, 2006. ISBN 80-8078-042-0
- LINDSAY, R. J. – SAMETZ, A. W. *Financial management: an analytical approach*. Ili: Irwin, 1967.
- LOHMANN, J. R. The IRR, NPV and the fallacy of the reinvestment rate assumptions. *Engineering Economist*, 1988, Vol. 33, No. 4, pp. 303 – 330.
- LORIE, J. H. – SAVAGE, L. J. Three problems in rationing capital. *The Journal of Business*, 1955, vol. 28, no. 4, pp. 229 – 239.
- MARKOVIČ, P. – ŠINSKÝ, M. Trendy v aplikácii metód ekonomického hodnotenia preference investičných projektov. *Ekonomika a management*, Praha : č. 1 (2009)
- McGUIGAN, J. R. – KRETLOW, W. J. – MOYER, R. CH. *Contemporary financial management*. Singapore: Thomson, 2006. ISBN 0-324-31-437-X.
- MERRITT, A. J. – SYKES, A. *The finance and analysis of capital projects*. London: Longmans Green, 1963.
- ROSS, S. – WESTERFIELD, R. – JORDAN, B. *Fundamentals of corporate finance*. N.Y: McGraw-Hill, 6th ed. 2003. ISBN: 0-390-31999-6.
- SIMON, H. 1957. *Models of man: social and rational*. New York: Wiley, 1957.
- SOLOMON, E. The arithmetic of capital-budgeting decision. *The Journal of Business*, 1956, vol. 29, no. 2, pp. 124 – 129.
- ŠINSKÝ, M. *Behaviorálne financie ako prístup vysvetľovania existencie psychologických fenoménov vo finančnom manažmente podnikov s dôrazom na kapitálové rozpočtovanie*. 2009, Dizertačná práca.
- VALACH, J. *Investiční rozhodování a dlouhodobé financování*. Praha: Ekopress, 2006. ISBN: 80-86929-01-9.
- VAN HORNE, J. C. *Financial management and policy*. New Jersey: Prentice-Hall, 1968.

WEINGARTNER, M. G. Some new views on the payback period and capital budgeting decisions. *Management Science*, 1979, vol. 15, no. 12, pp. B594 – B607.

WESTON, F. J. – BRINGHAM, E. F. *Managerial finance*. New York: Holt, 1969.

Ing. Michal Šinský, PhD.

Vysoká škola Karla Engliše
Šujanovo náměstí 356/1

60200 Brno

e-mail: michal.sinsky@gmail.com

Doručeno redakci: 30. 7. 2010

Recenzováno: 30. 8. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

EVALUATION OF INVESTMENT PROJECTS – THEORY AND PRACTICE

Michal Sinsky

Karel Englis College, Sujanovo Square # 1, Brno 602 00, michal.sinsky@gmail.com

Abstract

Capital budgeting methods for investment projects evaluation belong to relatively frequent issue in the theory of corporate finance. The theoretical ground of group of dynamic methods (net present value method and internal rate of return method) share the idea of taking account of time value of money of projected positive cash flows and projected capital expenditures. The feature of changing value of money through time but absents in the traditional method – payback period assuming relatively simple evaluation of a pair of projected variables. We concluded that factors (the environment of decision-making, the level of education and knowledge of decision makers/managers and time pressure in decision-making) may influence the process of selection of appropriate method for investment project evaluation by managers regardless of theirs theoretical advantages and disadvantages.

Key words: capital budgeting, the net present value, the internal rate of return, payback period

JEL Classification: F 370, G 310, G 320

POČÁTKY MĚNOVÉ INTEGRACE V EVROPSKÉ UNII

Svatava Tesařová

ÚVOD

Problematika evropské měnové unie patří v posledních letech k velmi diskutovaným ekonomickým problémům. Nedávno se zájem světové veřejnosti o tuto problematiku ještě zvýšil v souvislosti s nutností řešit tzv. řeckou krizi. Problémy Řecka ohrožují stabilitu celé měnové unie a nahrávají odpůrcům měnové unie. Podle jejich názoru nemá měnová unie budoucnost, protože Evropa nepatří mezi optimální měnové oblasti. Problémy řecké ekonomiky jsou prý toho důkazem.

Odhadovat budoucí vývoj měnové unie v Evropě je velmi obtížné. Ovlivňuje ji totiž velké množství faktorů působících jak v rámci evropské, tak i světové ekonomiky. Deset let existence měnové unie však ukázalo jak přínosy, tak i náklady, resp. rizika spojená s jejím fungováním.

Vznikem měnové unie vznikl v Evropě velký jednotný ekonomický celek. Nedosahuje sice velikosti USA, přesahuje však japonský hospodářský prostor. To přispělo ke zvětšení role Evropské unie ve světové ekonomice. Euro se stalo významnou světovou rezervní měnou konkurující americkému dolaru. K dalším přínosům měnové unie patří např. snížení míry inflace, pokles dlouhodobých úrokových měr nebo lepší schopnost zmírňovat dopady případných kurzových výkyvů. Měnová unie přispívá k podstatně větší transparentnosti cen, efektivnější alokaci investic, omezení spekulativních kapitálových toků. Dále umožňuje zjednodušení platebního styku, odpadají transakční náklady spojené s konverzí jednotlivých měn (König, 2006, str. 180 - 182; Brůžek, 2002, str. 6). Pro ilustraci lze uvést, že např. tyto náklady činí podle názoru Evropské komise 20 - 25 miliard eur ročně.

K negativům patří zejména ztráta národní suverenity. Jednotlivé členské země ztrácejí možnost mít vlastní měnu, realizovat autonomní monetární politiku, kurzovou politiku, do určité míry je omezena i jejich politika fiskální. Vznik měnové unie vyvolal řadu nákladů spojených např. se stahováním bankovek a mincí, přeceňováním zboží a služeb, aktualizací softwaru, výměnou registračních pokladen, bankomatů a některé další.

Do budoucna lze za největší rizika měnové unie považovat především rozdílnou ekonomickou úroveň jednotlivých zemí a nerovnováhu mezi vysoce centralizovanou monetární politikou realizovanou Evropskou centrální bankou a decentralizovanou fiskální politikou. Cílem práce však není hodnocení fungování evropské měnové unie, ale přiblížení počátků jejího formování. První pokusy o měnovou integraci v Evropě se objevily po druhé světové válce. Završeny byly vytvořením hospodářské a měnové unie a přijetím společné měny od 1. 1. 1999.

1 MĚNOVÉ SYSTÉMY PŘED 2. SVĚTOVOU VÁLKOU

Před první světovou válkou existovaly v evropských zemích měnové systémy založené na principu zlatého standardu. Pro klasický zlatý standard bylo typické zlaté krytí obíhajících bankovek a mincí a jejich volná směnitelnost za zlato. Centrální banka každé země stanovila zlatý obsah své měny pevnou paritou mezi hodnotou všech forem peněz a zlatou měnovou jednotkou. Fixní parita mezi národními měnami a zlatem se zpravidla využívala i ke stanovení fixních kurzů národních měn mezi sebou navzájem.

Po skončení první světové války byl daný systém neudržitelný. Rozvoj výroby a růst množství peněz v ekonomice stále častěji narážel na nedostatek zlata. V důsledku placení

válečných reparací došlo k nerovnoměrnému rozdělení zlata mezi jednotlivé země. To přispělo k tomu, že bezprostředně po válce používaly evropské země plovoucí měnové kurzy.

V polovině dvacátých let znovu došlo k obnovení zlatého standardu. Původní systém však byl modifikován, byl nahrazen tzv. slitkovým standardem, resp. standardem zlaté devizy. Pro tyto měnové systémy byla typická omezenější směnitelnost peněz za zlato. Např. u standardu zlaté devizy peníze za zlato za určitých podmínek směňovaly pouze USA a Velká Británie (jejich měna byla „zlatá deviza“), ostatní měny na ně byly navázány pevným kurzem (Dědek, 2008, str. 7). Po vypuknutí světové hospodářské krize v letech 1929 - 1933 se však i tento systém rozpadl. Po skončení krize byly měnové systémy evropských zemí nestabilní a většina zemí se uchýlila k poměrně silnému protekcionismu.

2 MĚNOVÉ SYSTÉMY PO 2. SVĚTOVÉ VÁLCE

Poválečný měnový systém byl vytvořen na základě dohod uzavřených 22. července 1944 na konferenci, která se konala v americkém Bretton Woods. Brettonwoodský měnový systém používal pevné, avšak přizpůsobitelné kurzy (Dědek, 2008, str. 11). Tento systém, označovaný také jako regulovaný zlatý dolarový standard, byl založen na výsadním postavení amerického dolaru. Dolar plnil funkci rezervní a obchodní měny, jako jediná měna byl směnitelný za zlato. Jednalo se však o omezenou vnější směnitelnost, dolar za zlato mohly směňovat pouze zahraniční centrální banky.

Byla stanovena fixní cena zlata 35 dolarů za trojskou unci a fixní zlatý obsah dolaru 0,888 671 g zlata. Na dolar „jako kotvu“ byly navázány jednotlivé národní měny. USA měly povinnost udržovat pevný kurz dolaru vůči zlatu, ostatní členské země stanovit pevný kurz své měny a danou měnovou paritu udržovat s maximální odchylkou $\pm 1\%$ (Dědek, 2008, str. 11). Kurzy měly centrální banky udržovat pomocí intervenčních nákupů a prodejů deviz.

Jako nástroj stability tohoto systému byl vytvořen Mezinárodní měnový fond a Mezinárodní banka pro obnovu a rozvoj. Členové Mezinárodního měnového fondu museli složit určitou částku ve zlatě a ve vlastní měně, z těchto prostředků pak fond poskytoval členským zemím půjčky na pokrytí deficitu platební bilance. V případě dlouhodobých, jednostranných nerovnováh platební bilance bylo možné - po dohodě s Mezinárodním měnovým fondem - změnit centrální paritu.

Po skončení druhé světové války řešily ekonomiky evropských zemí problém obnovy válkou zničeného hospodářství. Mezinárodní obchod byl omezován řadou ochranných opatření jednotlivých zemí, navíc velmi často chyběly devizy na nákup potřebného zboží. Země se proto snažily o maximální vyrovnanost vzájemných obchodních, resp. platebních bilancí, mezinárodní obchod byl regulován velkým množstvím bilaterálních smluv. Měny v té době nebyly konvertibilní.

K řešení těchto problémů mělo přispět vytvoření Evropské platební unie (Baldwin, 2008, str. 35). Vznikla v roce 1950. Nedostatek deviz pomáhalo řešit zavedení clearingového zúčtování (Kučerová, 2007, str. 191). Evropská platební unie přebírala vzájemné pohledávky a závazky členských států a převáděla je na jedinou částku, kterou měl dotýčný členský stát uhradit nebo naopak obdržet. Tím se značně snižovala potřeba zlata a dolarů pro účely placení (Dědek, 2008, str. 15).

Probíhající hospodářská obnova a ekonomický růst vedly časem i k růstu vývozu z Evropy a k přílivu deviz. To podpořilo myšlenku obnovit vzájemnou směnitelnost měn členských zemí Evropské platební unie. V roce 1955 byla podepsána Evropská měnová úmluva, která vedla k uvolnění transakcí na běžném účtu. V roce 1958 došlo k obnovení konvertibility evropských měn. Evropská platební unie tedy ztratila svůj význam a byla v roce 1958 zrušena. Významně však přispěla k obnově a liberalizaci evropského obchodu.

S prvním návrhem na vytvoření hospodářské a měnové unie v Evropě přišel v polovině 50. let jeden ze zakladatelů evropské integrace Francouz Jean Monnet. Založil Akční výbor pro spojené státy evropské a v něm se zabýval možnostmi vytvořit hospodářskou a měnovou unii. Navrhoval pevné měnové kurzy, vytvoření evropské rezervní měny a Evropského rezervního fondu. Jeho myšlenky však nebyly s ohledem na složitou situaci v Evropě akceptovány (König, 2006, str. 177).

3 MĚNOVÉ SYSTÉMY PO VZNIKU EVROPSKÉHO HOSPODÁŘSKÉHO SPOLEČENSTVÍ

Evropské hospodářské společenství vzniklo v roce 1957 podepsáním tzv. Římských smluv. Tyto smlouvy neobsahovaly žádnou samostatnou kapitolu týkající se koncepce společné měnové politiky, obsahovaly pouze obecné výzvy ke koordinaci hospodářských a měnových politik (článek 105) a k chápání politiky měnového kurzu jako předmětu společného zájmu (článek 107). V měnové oblasti se původně předpokládala naprostá suverenita členů, ovšem při respektování zájmů ostatních členů (Šrein, 2000, str. 273 - 274).

V době vzniku Evropského hospodářského společenství nebyla žádná specifická koncepce společné měnové politiky nutná. Důvodem bylo jednak to, že všech šest zakládajících členských zemí bylo členy brettonwoodského měnového systému, který v té době celkem bez problémů fungoval. Dále to, že evropská integrace ještě nedosáhla takové úrovně, že by bylo nutné používat jednotnou měnovou politiku. Před jejím zavedením bylo nutné vytvořit celní unii jako nižší stupeň integrace. Ta měla být podle Římských smluv dobudována do konce roku 1969.

Do budoucna se však s měnovou integrací počítalo. Počátkem šedesátých let začala být tato problematika poměrně diskutovaná i v oblasti ekonomické teorie, zabývala se jí řada ekonomů a byla vytvořena teorie optimální měnové oblasti. V rámci těchto diskusí ekonomové zvažovali, zda Evropa je nebo není optimální měnovou oblastí.

Brzy se začaly objevovat i první plány na její praktické zavedení. Jedním z nich byl tzv. Marjolinův akční plán z roku 1962, který navrhoval vytvoření rezervního fondu, centrální banky a společné měny. V jeho rámci došlo k realizaci některých dílčích kroků, zejména v institucionální rovině. V roce 1964 byl vytvořen Výbor guvernérů centrálních bank, dále vznikl Výbor pro rozpočtovou politiku a Rada pro střednědobou hospodářskou politiku. Nově vzniklé instituce však zpravidla neměly dostatečné kompetence k urychlení měnové integrace. Celkově Marjolinův plán splněn nebyl. Přispěla k tomu i krize ve Společenství v druhé polovině šedesátých let, která zbrzdila další vývoj (Kučerová, 2007, str. 191).

4 MĚNOVÉ SYSTÉMY PO VYTVOŘENÍ CELNÍ UNIE

V polovině roku 1968 byla v rámci Evropských společenství dobudována celní unie a pro další prohlubování hospodářské integrace byla potřebná větší měnová koordinace. Proto bylo rozhodnuto přistoupit k vytvoření měnové unie.

V prosinci roku 1969 na summitu v Haagu předložil pozdější francouzský ministr financí Raymond Barr zprávu, která obsahovala návrhy na užší měnovou spolupráci v podobě koordinace makroekonomických politik, byla zaměřená na konvergenci a vytvoření mechanismů vzájemného úvěrování. Zabývala se tedy především počáteční fází měnového sjednocení. V následujícím roce byl publikován tzv. Schillerův plán, který naopak rozebíral závěrečnou fázi nahrazení národních měn společnou měnou. Na ně navázal tzv. Wernerův plán. Vypracovala ho expertní komise pod vedením lucemburského ministerského předsedy Pierra Wenera. Plán se týkal vytvoření hospodářské a měnové unie, byl předložen 7. října 1970. Po rozsáhlých debatách o délce jednotlivých fází pak byla 22. března 1971 přijata

rezoluce o vytvoření hospodářské a měnové unie. Wernerův plán představoval kompromis mezi dvěma názorovými proudy evropské integrace: ekonomismem a monetarismem.

Ekonomismus tvrdil, že měnové integraci musí předcházet dostatečně dlouhé období nezbytné k dosažení hospodářské konvergence a koordinace hospodářských politik. Teprve po něm je prý možné úspěšně zavést společnou měnu. K stoupencům ekonomismu patřily země s vyšším sklonem k makroekonomické disciplíně, zejména Německo a Nizozemí.

Monetarismus usiloval o okamžité zafixování směnných kurzů a co nejrychlejší zavedení společné měny. Pevné kurzy pak měly podle jeho stoupenců členské země více stimulovat ke konvergenci a harmonizaci hospodářských politik. Představitelem tohoto přístupu byly země, jejichž měny měly větší sklon ke kurzové nestabilitě, jako byla Francie, Itálie a Belgie (Kučerová, 2007, str. 192; Dědek, 2008, str. 18).

Podle Wernerova plánu mělo být budování hospodářské a měnové unie rozděleno do tří fází, poslední měla být ukončena v roce 1980. Postupně mělo dojít k odstranění všech překážek pohybu výrobních faktorů, měnovou a fiskální politiku měly řídit centrální instituce Evropských společenství, stejně měla být koordinována i regionální a strukturální politika. První fáze měla proběhnout v letech 1971 - 1973. Byla zaměřena na koordinaci měnových a fiskálních politik a vytvoření nadnárodní instituce, která by celý proces řídila (Kučerová, 2007, str. 193; Šrein, 2000, str. 274 - 275).

Wernerův plán však přišel z monetárního hlediska ve velmi nevhodnou dobu. Brettonwoodský měnový systém, který byl v šedesátých letech považován za zdroj stability a ekonomického růstu, začal mít koncem šedesátých let problémy. Ty způsobil zejména rostoucí deficit platební bilance USA, nerovnováha platebních bilancí ostatních členských zemí a jejich neochota upravovat kurzy měn tak, aby se platební bilance vyrovnala.

Americký dolar plnil funkci rezervní a obchodní měny. USA byly nuceny během let fungování systému emitovat mnohem více dolarů, než odpovídalo jejich zlatým rezervám. Uvádí se, že začátkem sedmdesátých let byly schopny směnit za zlato jen jednu pětinu dolarů v držení zahraničních centrálních bank. Kurz dolaru přitom byl pevně zafixován. Centrální banky byly proto nuceny neustále intervenovat, aby udržely dolar na stanovené úrovni.

Nakonec se situace stala neudržitelnou. 15. srpna 1971 USA oznámily zrušení směnitelnosti dolaru za zlato. Ve snaze zachránit brettonwoodský měnový systém byly v prosinci 1971 uzavřeny tzv. Smithsoniánské dohody. Na jejich základě došlo k devalvaci dolaru o 7,9 % a rozšíření fluktuačního pásma na $\pm 2,25$ % (Dědek, 2008, str. 25). Tato opatření však nebyla dostatečná. V únoru 1973 byla provedena druhá devalvace dolaru, tentokrát o 10 %. Ani přes tyto kroky se však nepodařilo udržet fixní měnové kurzy. V průběhu roku 1973 přešla většina hlavních měn včetně dolaru na plovoucí kurzy, což znamenalo konec brettonwoodského měnového systému. Úplné vyloučení zlata z využívání pro měnové účely pak v dalších letech přispělo k růstu inflace ve světové ekonomice.

Rozpadlý brettonwoodský měnový systém nahradil tzv. had v tunelu. Byl vytvořen na základě Basilejské dohody, kterou podepsaly země Evropských společenství 10. dubna 1972. K dohodě se velmi brzy připojila také Velká Británie, Irsko, Dánsko a o něco později také Norsko. Důvodem vzniku dohody bylo to, že po rozšíření fluktuačního pásma jednotlivých měn vůči dolaru na $\pm 2,25$ % mohly vzájemné párové kurzy měn členských zemí fluktuovat až ve dvojnásobném rozpětí. Evropské země se obávaly, že takto velké výkyvy mohou ohrozit stabilitu mezinárodního obchodu. Proto se dohodly, že vzájemnou fluktuaci svých měn omezí také jen na $\pm 2,25$ %. Měny jednotlivých evropských zemí tedy na sebe byly navázány v pevně daném fluktuačním rozmezí, tj. tvořily hada. Vůči dolaru se pohybovaly v rozšířeném fluktuačním pásmu, které se začalo označovat jako dolarový tunel (Kučerová, 2007, str. 193; Šrein, 2000, str. 274 - 275).

Had však příliš nefungoval. Země zaznamenávající vyšší míru inflace, zejména Velká Británie a Itálie, nedokázaly udržet stabilní měnu a pevný měnový kurz. Proto byly nuceny ze

systému hada v tunelu poměrně záhy po jeho vzniku vystoupit a přejít na plovoucí kurzy. Když se k tomuto režimu v březnu roku 1973 připojil také dolar, přišel model o „tunel“ (Dědek, 2008, str. 29). Kromě inflace způsobovaly problémy ve fungování systému i některé další skutečnosti, zejména rozdílné hospodářské politiky jednotlivých členů Evropských společenství a stále sílící postavení německé marky.

Vedle rozpadu bretonwoodského měnového systému ovlivnily formování hospodářské a měnové unie i některé další problémy, které se objevily v první polovině sedmdesátých let. Patřila mezi ně především ropná krize, která vypukla v roce 1973. Příčinou bylo embargo arabských zemí na vývoz ropy, vyvolané izraelsko-arabskou válkou. V důsledku toho vzrostla cena ropy na čtyřnásobek, což velmi výrazně přispělo k dalšímu růstu inflace. Vedle zvýšení cen ropy došlo ke zvýšení cen některých dalších surovin, následkem neúrody vzrostly i ceny potravin. Inflační tlaky ve světové ekonomice vyvolávala také expanzivní politika USA spojená s financováním války ve Vietnamu. Ve světové ekonomice postupně docházelo ke zpomalování a nakonec zastavení hospodářského růstu. V letech 1974-75 propukla do té doby nejhlubší poválečná krize. Tato krize měla navíc určitá specifika ve srovnání s krizovými poklesy v minulosti. Byla propojena se strukturálními krizemi - surovinovou, energetickou, měnovou. V řadě zemí se objevila stagflace, tj. spojení stagnace ekonomiky a inflace, případně slumpflace, tj. spojení poklesu ekonomiky a inflace. Krizi zažívala také hospodářská politika (Baldwin, 2008, str. 44).

I přes tyto problémy ve světové ekonomice země Evropských společenství oficiálně pokračovaly ve vytváření hospodářské a měnové unie. Druhá etapa měla trvat od 1. ledna 1974 do 31. prosince 1976. Tzv. Marjolinova zpráva z 8. března 1975 však konstatovala, že nebyl učiněn žádný pokrok v zavádění hospodářské a měnové unie. Jako důvod byla uvedena mezinárodní hospodářská situace a neochota vlád členských zemí. Situace se spíše zhoršila, objevily se i dezintegrační tendence, měnové kurzy byly nestabilní a zvětšovala se disharmonie hospodářských politik (Dědek, 2008, str. 32). Wernerův plán se nepodařilo realizovat.

V období sedmdesátých let však bylo realizováno i několik úspěšných projektů. V dubnu roku 1973 byl založen Evropský fond pro měnovou spolupráci, který měl vytvářet technické zázemí společné kurzové politiky. Neměl však dostatek pravomocí k tomu, aby se mohl stát skutečnou nadnárodní autoritou. V dubnu 1975 byla vytvořena evropská účetní jednotka sloužící pro vedení účetních záznamů Evropského rozvojového fondu či Evropské investiční banky. Přestože Wernerův plán na vytvoření hospodářské a měnové unie nebyl úspěšný, zkušenosti z něj získané bylo možné využít v dalších letech při dalších pokusech o vybudování hospodářské a měnové unie, zejména při tvorbě Evropského měnového systému, který vstoupil v platnost 13. března 1979.

ZÁVĚR

Přestože se první pokusy o měnovou integraci Evropy začaly objevovat již po druhé světové válce, reálně ji vytvářet mělo smysl teprve po vzniku celní unie. Ta byla v rámci Evropských společenství dobudována v polovině roku 1968. V roce 1970 byl předložen Wernerův plán, na jehož základě měla být vytvořena hospodářská a měnová unie.

Tento plán se však bohužel nepodařilo realizovat. Byl předložen v době, kdy se světová ekonomika potýkala se závažnými problémy. Patřil mezi ně především rozpad bretonwoodského měnového systému, surovinová krize, energetická krize a některé další. Všechny tyto problémy nakonec vyústily ve světovou hospodářskou krizi. Tato krize probíhala v letech 1974 - 1975, v řadě zemí ji provázela stagflace, případně slumpflace. Zároveň většina zemí procházela i krizí do té doby používané hospodářské politiky.

Při hledání východisek z krize jednotlivé země řešily především své problémy a hájily své národní zájmy. Místo pokračování poměrně úspěšného integračního procesu z šedesátých let se velmi často začaly objevovat dezintegrační tendence. Teprve po překonání následků krize koncem sedmdesátých let se znovu objevily úvahy o pokračování integračních procesů v Evropě vytvořením hospodářské a měnové unie. V roce 1979 vznikl Evropský měnový systém, na jehož základě byla v průběhu dalších dvaceti let vybudována hospodářská a měnová unie. 1. ledna 1999 byla zavedena v jedenácti zemích Evropské unie jednotná měna - euro. K dnešnímu dni je členem eurozóny celkem šestnáct evropských zemí.

Literatura

- BALDWIN, R. - WYPLOSZ, CH. *Ekonomie evropské integrace*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1807-1.
- BRŮŽEK, A. *Evropská měnová integrace*. Praha: VŠE, 2001. ISBN 80-245-0158-9.
- BRŮŽEK, A. *Závěrečná fáze realizace Evropské měnové unie a společné měny euro*. Praha: VŠE, 2002. ISBN 80-245-0438-3.
- DĚDEK, O. *Historie evropské měnové integrace - Od národních měn k euru*. Praha: C. H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7400-076-8.
- FIALA, P. - PITROVÁ, M. *Evropská unie*. Brno: CDK, 2006. ISBN 80-7325-015-2.
- FRAIT, J. *Mezinárodní peněžní teorie*. Ostrava, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, 1996. ISBN 80-7078-395-8
- KÖNIG, P. - LACINA, L. - PŘENOSIL J. *Učebnice evropské integrace*. Brno: Barrister & Principal, 2006. ISBN 80-7364-022-8.
- KUČEROVÁ, I. *Evropská unie: Hospodářské politiky*. Praha: Univerzita Karlova, Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1212-6.
- ŠREIN, Z. *Mechanismy hospodářské politiky Evropské unie*. Praha: VŠE, 2000. ISBN 80-7079-946-3.

Ing. Svatava Tesařová

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Švermova 114/38, 460 10 Liberec
e-mail: svatava_tesarova@oalib.cz

Doručeno redakci: 31. 8. 2010

Recenzováno: 23. 9. 2010

Schváleno k publikování: 30. 9. 2010

THE BEGINNINGS OF MONETARY INTEGRATION IN THE EUROPEAN UNION

Svatava Tesarova

Karel Englis College, Sverma Str. 114/38 , 460 10 Liberec, CR, e-mail: svatava_tesarova@oalib.cz

Abstract

This article deals with the issue of monetary integration in Europe. It shows in historical context, which facts influenced creation and formation of Economic and Monetary Union. The article does not cover the whole period of European monetary integration; it describes the development since the beginning of the 20th century to the second half of seventies.

Keywords: Gold Standard, Bretton-Woods Monetary System, Economic and Monetary Union

JEL Classification: E42, F33, F36

Recenzovaný časopis Vysoké školy Karla Engliše a.s. vycházející dvakrát ročně.

Obsah časopisu je zaměřen na aktuální teoretické poznatky z ekonomie, managementu, práva a společenských věd a jejich aplikace v podnikání.

Objednávky předplatného přijímá vydavatelství, cena předplatného je 75,- Kč, jednotlivé číslo lze zakoupit za 40,- Kč na místech výuky (Brno, Liberec).

Originální příspěvky vztahující se k zaměření časopisu přijímá v elektronické podobě redakce (pokyny pro autory na www.vske.cz, záložka Věda a výzkum), o zařazení příspěvku rozhoduje redakční rada.

Redakční rada:

doc. PhDr. Felix Černoch, CSc., Vysoká škola mezinárodních a veřejných vztahů

prof. Ing. Jiří Dvořák, DrSc., Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického

Dr.h.c. prof. Ing. Ladislav Kabát, CSc., Panevropská vysoká škola Bratislava

prof. Ing. Jaroslav Komárek, CSc., Vysoká škola Karla Engliše – předseda

prof. Ing. Jozef Královič, CSc., Vysoká škola Karla Engliše

doc. Ing. Luděk Lukáš, CSc., Vysoká škola Karla Engliše

doc. JUDr. Mikuláš Sabo, CSc., Ekonomická univerzita Bratislava

Adresa redakce:

Periodica Academica,

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.

Šujanovo nám. 356/1, 602 00 Brno

sekretariat@vske.cz

Vydavatelství:

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.

Šujanovo nám. 356/1,

602 00 Brno

Tisk:

GNT s.r.o.

Purkyňova 93

612 00 Brno

ISSN 1802-2626