

# NÁKLADY PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

Vojtech Stanek

Katedra sociálního rozvoje a práce, NHF EU Bratislava

*The high cost of social security, wages and taxation increase the unemployment rate because they are deterring potential investors and are not creating new job opportunities. Despite the fact there is not always a direct line between labour costs and unemployment. In the example of Slovak Republic, the labour costs are inordinally lower than in the EU countries. Cheap labour in Slovakia is therefore a major incentive for foreign investors.*

Vysoké výdaje na sociální zabezpečení, na mzdy a platy, vysoké daně zvyšují míru nezaměstnanosti v Evropě tím, že odrazují potenciální investory a nevytváří dostatečné počty nových pracovních míst. Přesto, že přímá souvislost mezi nezaměstnaností a pracovními náklady není pravidlem (některé státy mají malou míru nezaměstnanosti a současně vysoké mzdové náklady), mnoho firem v Evropě vyjadřuje znepokojení nad vysokými mzdovými náklady, a při rozhodování o možných investicích, se na prvním místě budou věnovat právě těmto nákladům. Průzkumy (Deloitte Touche To International) ukazují, že téměř přímá úměra existuje mezi vysokými pracovními náklady ve Finsku, Dánsku, Itálii, Francii. Portugalsko a Island mají nízkou nezaměstnanost i pracovní náklady. Španělsko, Řecko a Irsko mají zase malé pracovní náklady a velkou nezaměstnanost. Rakousko, Norsko a Nizozemí mají naopak nízkou nezaměstnanost, ale vysoké pracovní náklady. Nejvyšší pracovní náklady jsou v Německu, nejnižší v Portugalsku. Zajímavé je také procentuální vyjádření mzdy, která pracovníkům zůstane po odpočítání finančních srážek. Ve Finsku je to 68% hrubé mzdy, ve Španělsku 90%, v Německu 78%, ve Velké Británii 75%, ve Francii 80% a ve Španělsku 90% mzdy.

Tab.č. 1: Vývoj ukazatelů pracovních možností EU (meziroční změny v %)

	1997	1998	1999	2000
Pracovní síly	0,3	0,4	0,4	0,5
Zaměstnanost	0,4	1,2	0,9	0,9
Produktivita práce	2,2	1,7	1,5	1,8

Pramen: HN ze 7.5.1999

Tab.č. 2: Zaměstnanost (1990=100)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Norsko	99,0	98,6	98,7	100,2	102,4	105	108
Portugalsko	103	96,4	94,4	94,3	93,8	94,6	96
Rakousko	101,7	104,5	106	108,4	109,2	107,8	107,9
Řecko	97,7	99,1	99,2	101,1	101,8	102,5	103
Španělsko	100,2	98,3	94,1	93,3	95,7	98,5	101,5
Švédsko	99,5	94,3	89,1	88,2	89,6	89,1	88,1
Švýcarsko	99,9	97,1	94,4	92,6	91,9	91,2	89,7
Austrálie	98	97,3	97,7	100,8	104,8	106,2	107,3
Nový Zéland	102,5	103,2	105,4	109	112,6	116,7	117,2
EU	99,8	98,6	96,3	96,2	97	97,7	98,3
OECD	100	99,7	99,4	100,5	101,5	102,4	103,8

Pramen: HN ze 7.5.1999

K 30. 4. 1999 vykazovalo Německo 10,5% míru nezaměstnanosti. Tento stav je pro německé národohospodáře šokující. Je všeobecně známo, že mnoho západních Němců se ubránilo nezaměstnanosti v souvislosti s připojením východního Německa a s přizpůsobením tamních obyvatel novým podmínkám.

Problém nezaměstnanosti má širší dimenze. Objevují se názory, pochybnosti, zda otázky o funkčnosti modelu sociálně tržního hospodářství. Tento model funguje na principu konsensu vlády, odborů a firem, od nejvyšší úrovně až k jednotlivým firmám. Fakt růstu nezaměstnanosti však vede k nutnosti udělat určité změny ve fungování systému, aby to přineslo zvrat. Nouzový program pro nezaměstnanost, který připravil Johannes Ludwig, nabízí řešení, které předpokládá 4 bodový plán:

1. snížení vedlejších mzdových nákladů (nepřímých)
2. zvýšení daně z přidané hodnoty
3. zrušení daňového zvýhodnění
4. nešetřit při subvencování zemědělců.

Základní problém německé národohospodářství vidí v redukci vedlejších nákladů práce. Návrh předpokládá snížení výdajů na sociální zabezpečení. Aby bylo možné přijmout takovéto opatření, bylo by důležité zvýšit daň z přidané hodnoty. Snížení vedlejších nákladů práce by mohlo usnadnit vytváření nových pracovních míst. V roce 1996 investovali německí podnikatelé více než 40 mld. DEM do zahraničí a podle některých studií, více než polovina z toho šla do zahraničí z nákladových důvodů. Lze říci, že každá jedna marka, vyplacená německými podnikateli, obnáší 80 feniků na vedlejší mzdové náklady. Vysoké náklady práce vyvolávají potřebu snižovat pracovní místa. V Německu dnes jde o podstatu fungování "společnosti blahobytu" se zabezpečením vysoké životní úrovně, ale také s nákladnou veřejnou sociální péčí. V souvislosti se sociální oblastí je kritika orientovaná především na její neadresnost, že různé dávky pobírají i tací, co by neměli, platný systém je nákladný a není na něj dostatek peněz. Bez reformy veřejné sociální péče si lze pouze stěží představit splnění cíle, snížit nezaměstnanost.

Výsledky, a také špatné výklady, vývoje nezaměstnanosti vyvolávají zvýšené sociální napětí také ve Francii. Počet nezaměstnaných přesáhl hranici 3 miliony osob, a míra nezaměstnanosti se pohybuje na úrovni 11,5%. Vláda se snaží oživit ekonomiku hlavně zvýšením počtu pracovních míst, snížením daní zaměstnavatelům, kterým navíc začali vyplácet dotace na každého zaměstnaného mladého Francouze. Významným krokem je také to, že vláda s cílem snížit nezaměstnanost se rozhodla motivovat spotřebu obyvatelstva, a to tak, že snížila úroky z úspor a bude podporovat podnikání v bytové výstavbě.

Problém vysoké míry nezaměstnanosti z dlouhodobého hlediska, i v současnosti, je považován v EU za prvořadý. V EU zaznamenáváme vysokou migraci z jiných zemí a vysoká úroveň techniky a technologie zvyšuje produktivitu práce bez přiměřené tvorby dostateku nových pracovních míst. Hlavními determinujícími faktory situace na trhu práce EU jsou:

- růst práceschopného obyvatelstva v roce 1997 o 0,4%, v roce 1998 o 0,3% a takovéto přírůstky se předpokládají až do roku 2000
- růst produktivity práce v roce 1997 o 2,2%, v roce 1998 o 1,7% a zhruba v rozmezí 1,5-1,7% se předpokládá vývoj do roku 2000
- růst počtu pracovních sil v roce 1997 o 0,3% a v rámci 0,4-0,5% bude růst až do roku 2000
- růst zaměstnanosti v roce 1997 o 0,4%, v roce 1998 o 1,2% a zhruba o 0,9% růst až do roku 2000

- vysoký růst míry nezaměstnanosti v roce 1997 na úrovni 10,7%, v roce 1998 na úrovni 10%, vývoj do roku 2000 by měl zaznamenat pokles na zhruba 9%.

Z uvedeného vyplývá, že v EU bude možné růst přeslechopného obyvatelstva eliminovat rostoucí početností pracovních příležitostí, v rozsahu umožňujícím snižovat míru nezaměstnanosti.

V období do roku 2000 se však očekávají silné přírůstky zaměstnanosti v Irsku, Španělsku, Lucembursku, Nizozemí, v rozmezí 6,3 až 11,2%.

Tab.č. 3: Nezaměstnanost v OECD (v %)

Země	1985-1995	1996	1997	1998	1999*
Austrálie	8,5	8,5	8,6	8,1	7,7
Rakousko	5,1	6,3	6,2	6,1	5,9
Belgie	11,1	12,8	12,7	12,3	11,9
Kanada	9,6	9,7	9,2	8,6	8,3
ČR	-	3,5	4,4	5,8	6,6
Dánsko	9,7	8,6	7,6	6,7	6,2
Finsko	9,2	16,3	14,5	12,4	11,0
Francie	10,4	12,3	12,4	11,9	11,3
Německo	7,8	10,3	11,4	11,5	11,1
Řecko	8,2	10,3	10,4	10,6	10,6
Maďarsko	-	10,0	8,7	7,8	7,3
Island	2,3	4,4	3,9	3,5	3,4
Irsko	15,2	11,9	10,2	9,3	8,2
Itálie	10,0	12,1	12,3	12,0	11,8
Japonsko	2,5	3,4	3,4	3,6	3,6
Korea	2,8	2,0	2,6	5,7	6,3
Lucembursko	1,8	3,0	3,6	3,6	3,5
Mexiko	-	5,5	3,7	3,4	3,4
Nizozemí	7,1	6,7	5,6	5,1	4,8
Nový Zéland	7,0	6,1	6,7	6,7	6,4
Norsko	4,3	4,9	4,1	3,3	3,0
Polsko	-	12,3	11,2	10,1	9,3
Portugalsko	6,2	7,3	6,7	6,3	6,0
Španělsko	19,5	22,2	20,8	19,6	18,4
Švédsko	4,0	8,1	8,0	6,7	6,2

\* prognóza

Pramen: Employment Outlook 1998, zpráva OECD

Velmi vážným problémem EU je vysoký podíl "černého pracovního trhu", který se pohybuje v rozpětí mezi 7-16%, přičemž podíl oficiálně zaměstnaných se pohybuje v intervalu 7-19%, resp. 10 - 28 mil. pracovních míst. Černý pracovní trh v Evropě (odhadovaný podíl na tvorbě HDP v %): Řecko 35%, Itálie 26 %, Španělsko 23%, Belgie 21%, Německo 14%, Francie 14%, Nizozemí 14%, Velká Británie 13%, Irsko 10,5%, Dánsko 7%, Rakousko 7%, Švédsko 7%, Finsko 4%.

Mimořádný summit EU na podzim 1997 věnoval pozornost politice zaměstnanosti, její efektivnosti a tvorbě nových pracovních míst. Přijala se opatření především pro nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce, a to mladých a dlouhodobě nezaměstnaných. Nabízí se hlavně příprava na povolání, rekvalifikace a pomoc při tvorbě pracovních míst.

EU přijala také dokument Agenda 2000, který se týká 11 asociovaných zemí. Dokument obsahuje posudky jednotlivých krajín, především v ekonomické a legislativní oblasti, z hlediska kompatibility se zeměmi a předpisy EU a deklaruje perspektivy EU. V kapitole Volný pohyb občanů Unie, svoboda zakládání podniků a vzájemné uznávání diplomů a kvalifikace, určuje také podmínky, dotýkající se trhu práce, vzájemného uznávání kvalifikace, jakož i pohybu pracovních sil. Cílem je dosáhnout harmonický vývoj trhu práce a současně zabránit narušení konkurenčního prostředí.

Cestou ke snižování nezaměstnanosti jsou strukturální reformy, zaměřené na zvýšení konkurenceschopnosti trhu práce. Dokument Strategie zaměstnanosti zemí OECD, který sleduje cíl zvýšení zaměstnanosti, ale současně nechce narušit sociální konsensus a principy dlouholetého, především západoevropského modelu založeného na spravedlnosti a rovnosti, formuluje tyto priority:

1. podporovat mzdové vyjednávání tak, aby mzdy stimulovaly tvorbu pracovních míst a investic
2. rozšířit prostor pro zvyšování flexibility pracovních úvazků s cílem zvyšování konkurenceschopnosti podniků
3. věnovat pozornost daňovému systému, který má stimulovat lidi k zapojení do práce, ale současně chránit ty, kteří již nejsou schopni pracovat
4. zlepšovat poměry na trhu práce pro nejméně kvalifikované a pro dlouhodobě nezaměstnané
5. vytvořit vzdělávací a výcvikové programy, které by více odpovídaly potřebám praxe
6. přistoupit k liberalizaci sektorů, u kterých neexistuje přiměřená konkurence, která by podporovala efektivnost.

Opačný vývoj ve vývoji nezaměstnanosti je již tři roky v USA, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje pod 6%, přičemž v EU je to kolem 10%. V letech 1979-1995 vzrostla evropská nezaměstnanost z 5,7%, což způsobil příliv pracovních sil, pro které se nevytvořily pracovní příležitosti. Za tu dobu se v USA vytvořilo 26 milionů nových míst, která uspokojila 95% žadatelů o pracovní místa. Nezaměstnanost z 5,8% z roku 1989 klesla v roce 1995 na 5,6% a v roce 1998 na 5,3%. Nová místa vytvořili téměř výhradně soukromí podnikatelé. Rozdílnou situaci lze vysvětlit při určité míře zjednodušení na základě třech činitelů. Prvním činitelem jsou náklady práce. V Evropě od roku 1979 rostly mzdy a jiné výhody rychleji než v USA, o 6,3% ročně. Růst mezd vyvolával nezaměstnanost a sociální nerovnost. Druhým činitelem je podnikání. Američtí podnikatelé jsou početnější a podnikají s mnohem větším nasazením než evropští. Jsou méně zatíženi daněmi a omezeními, a příznivěji je přijímá společnost. Třetím činitelem je pracovní nasazení. Američané pracují více než Evropané, mají delší pracovní dny, méně dovolené a více se do práce vkládají. Pojištění v nezaměstnanosti ve srovnání s Evropou je neatraktivní. Ochrana před propouštěním je malá. Délka nezaměstnanosti (krytá pojištěním) je v USA pouze několik týdnů. V USA se každý velmi rychle snaží najít si práci.

Každý ze třech činitelů sám o sobě nevysvětluje nic. Všechny tři společně určují úroveň zaměstnanosti, když se nacházejí v národní kultuře, která je posedlá pokrokem a je ochotna snášet nerovnost v zacházení s lidmi, kterou by Evropané neakceptovali. Od roku 1979 se u Američanů zvýšil podíl přechodů z jednoho zaměstnání do druhého. Je-li zabezpečená plná zaměstnanost, není zabezpečen růst osobních příjmů. Ten jednou u lidí šplhá nahoru, a podruhé nepříjemně klesá. Pohyb mzdy každého nutí, aby byl předvídatelný a připravený na tvrdé údery. Nejvíce jsou této "houpačce" vystaveni mladí lidé, a ti co jsou méně vzdělaní. Američtí ekonomové přestali používat výraz bezpečnost zaměstnání, a místo toho říkají

"bezpečnost zaměstnanosti". Mnoho lidí ztratí práci několikrát v životě, ale vše je zorganizováno tak, aby si rychle našli novou. Za svoji plnou zaměstnanost platí prý v USA daň nerovností, chudobou a stresem. Chudoba v USA zasahuje přibližně 14% rodin (většinou černoši, imigrovaní, z toho 2/3 nelegálně). Nedostatky, které systém má, analyzují a snaží se odstranit. Americká zkušenost je lekcí ekonomie. Učí nás, že pod jistým prahem sociální ochrany klesají ti nejzranitelnější natrvalo do chudoby.

## Cena práce v SR a EU

Při snaze porovnávat mzdovou úroveň na Slovensku a ve vyspělých zemích se vychází z mezinárodně uznané jednotky práce, což je provozní cena standardizované hodiny skutečně odpracované práce, vyjadřující souhrnné náklady na pracovní sílu, kterou musí zaměstnavatel vynaložit podle přijatých závazků vůči zaměstnanci. Podle evropského standardu je struktura ceny práce následující:

1. přímé náklady práce (mzdy, prémie, odměny, příplatky, náhrady mzdy)
2. nepřímé náklady práce (sociální pojištění, zdravotní pojištění, pojištění v nezaměstnanosti, nadstandardní příspěvky sociálního zabezpečení, přímé sociální dávky, náklady na získání a udržení kvalifikace, ostatní péče o zaměstnance).

Celkové náklady práce jsou souhrnem nákladů za stanovenou jednotku času, které zaměstnavatel vynakládá v souvislosti se získáváním a výchovou pracovních sil, s odměňováním za práci a se zabezpečováním sociálních potřeb pracovních sil podle závazků, které vůči nim přijal.

Celkové náklady práce = přímé náklady práce + nepřímé náklady práce - subvence, vládní podpory

Přímé náklady práce tvoří: mzdy + náhrady mzdy + platby do programů spoření + odměny za pracovní pohotovost + odměny ze zisku + ostatní přímé náklady

Nepřímé náklady práce tvoří: příspěvky na sociální zabezpečení + nadstandardní příspěvky na sociální zabezpečení + sociální dávky + personální náklady na školení pracovníků + zdravotní pojištění + pojištění v nezaměstnanosti + úrazové pojištění + náklady na učňovské vzdělávání + náklady na nábor pracovníků + sociální výhody + daně související se mzdami placenými zaměstnavatelem

Částečné rozdíly ve struktuře nákladů práce v SR ve srovnání s EU vyplývají ze specifčnosti slovenského mzdového systému a budou upraveny po uvedení koncepce mzdové politiky SR do souladu s EU.

V SR se první výběrové šetření o úplných nákladech práce udělalo v roce 1994 na vzorku 25% pracovníků z celkové zaměstnanosti. Z celkových nákladů práce představovaly mzdové náklady 70% a ostatní tvořily 30%. Celkové náklady práce na jednoho pracovníka v SR na 1 hodinu dosáhly 63,26 Sk, v tom případě náklady 44,75 Sk a nepřímé 19,04 Sk. Při přepočtu na dolary (v kurzu 30 Sk na 1 USD) jsou celkové náklady 2,11 USD, přímé náklady 1,5 USD a nepřímé náklady 0,6 USD. Podle přehledu Švédské konference zaměstnavatelů byly v roce 1995 nejvyšší náklady v SRN, kde zaměstnavatelé platí na hodinu 32,10 USD, což je součet 17,66 USD přímých nákladů a 14,44 USD vynaložených jako nepřímé náklady. Na druhém místě je Švýcarsko s 29,16 USD za hodinu práce. Nejvyšší mzda za odpracovanou hodinu je v Dánsku, kde zaměstnavatelé platí 20,05 USD, ale současně zde podnikatelé platí pouze 4,77 USD na ostatní (nepřímé) pracovní náklady. Nejnižší náklady na práci jsou v Portugalsku, kde zaměstnanci dostávají za hodinu práce pouze 5,33 USD.

Statistické šetření za IV. čtvrtletí 1998 v Informačním systému o ceně práce (Trexima, s.r.o. Bratislava, 10.3.1999) uvádí na základě výběrového šetření úplných nákladů práce následující výstupy:

1. Průměrné měsíční náklady na zaměstnance jsou 14 761 Sk

2. Hodinové náklady na zaměstnance jsou 93,80 Sk.

3. Struktura nákladů práce je následující (v %):

a) přímé náklady práce

- mzdy .....	60,15%
- náhrady mezd .....	8,65%
- odměny ze zisku .....	0,48%
- odměny za pracovní pohotovost .....	0,26%
- platby do programu spoření .....	0,22%
- ostatní přímé náklady .....	0,12%
Celkem	69,88%, tj. 65,50 Sk

b) nepřímé náklady práce

- zákonné příspěvky do soc. fondů .....	24,7%
- sociální výhody .....	1,62%
- daně související se mzdami .....	1,56%
- sociální dávky .....	1,21%
- náklady na učně .....	0,65%
- náklady na školení .....	0,44%
- náklady na nábor .....	0,08%
- nadstandardní příspěvky soc. zabezp. ....	0,06%
Celkem	30,41%, tj. 28,50 Sk

Subvence a dotace 0,29%.

4. Struktura průměrné hrubé měsíční mzdy

hrubá mzda .....	10086 Sk	100%
z toho: základní mzda .....	6121 Sk	60,68%
prémie a odměny .....	1579 Sk	15,65%
náhrady mzdy .....	1426 Sk	14,14%
příplatky a doplátky .....	759 Sk	7,52%

5. Podíl zaměstnanců podle pásem měsíční mzdy

do 4000 Sk .....	7,24%	7001 - 8000 Sk .....	11,43%
4001 - 5000 Sk .....	6,95%	8001 - 9000 Sk .....	10,57%
5001 - 6000 Sk .....	9,61%	9001 - 10000 Sk .....	8,65%
6001 - 7000 Sk .....	11,34%	10001 Sk a více .....	34,21%

Tab.č. 4: Hodinové náklady práce na zaměstnance ve vybraných zemích

Země	Struktura úplných nákladů práce v %				v ECU	
	přímé		nepřímé		kurzem	paritou
	1988	1995	1988	1995	1995	1995
Belgie	69,4	65,6	30,6	34,4	25,14	23,92
Dánsko	96,2	93,2	3,8	6,8	22,51	17,78
Německo-záp.	76,3	75,8	23,7	24,2	27,76	23,43
Řecko	80,0	77,0	20,0	23,0	8,14	11,03
Španělsko	74,9	73,6	25,1	26,4	14,42	17,48
Francie	68,0	68,6	32,0	31,4	21,59	20,74
Irsko	82,2	82,6	17,8	17,4	13,17	15,37
Itálie	70,0	70,3	30,0	29,7	15,41	19,21
Lucembursko	83,2	85,0	16,8	15,0	19,88	22,21
Nizozemí	72,9	75,4	27,1	24,6	22,45	21,18
Rakousko	75,3	74,8	24,7	25,2	24,44	21,29
Portugalsko	74,2	74,1	25,8	25,9	5,86	8,76
Finsko	75,9	72,1	24,1	27,3	20,36	18,0
Švédsko	69,8	71,7	30,2	28,3	16,62	14,46
Velká Británie	85,5	84,0	14,5	16,0	13,43	15,44
USA	-	78,1 <sup>1</sup>	-	21,9 <sup>1</sup>	16,48	19,88
Japonsko	85,5	85,0 <sup>1</sup>	14,5	15,0 <sup>1</sup>	-	13,61
ČR	68,4	69,3 <sup>2</sup>	31,6	30,7 <sup>2</sup>	2,37	6,17
Německo-vých.	77,8	77,0	22,2	23,0	18,42	15,54

1 - rok 1992,

2 - rok 1994

Pramen: Příjmy a mzdy v zahraničí a ČR. Praha, VÚPSV 1999

Tab.č. 5: Cena pracovní síly (v tis. EUR)

Belgie	41,5	Finsko	33,0
Dánsko	38,9	Irsko	28,0
Švédsko	38,1	Itálie	28,0
Německo	37,8	Španělsko	23,0
Rakousko	37,4	Řecko	19,0
Lucembursko	35,0	Portugalsko	11,0
Francie	35,0	Česko	6,0
Velká Británie	35,0	Slovensko	4,7
Nizozemí	34,0		

Pramen: LN

V případě, že členské země EU splní do roku 2000 kritéria pro vstup do měnové unie, může vzniknout 11 milionů nových pracovních míst. Komise EU předpokládají, že míra nezaměstnanosti by mohla do pěti let klesnout na 5%. Podmínkou pro to je však důsledné plnění podmínek konvergence, které stanovila Maastrichtská smlouva. Jde hlavně o stlačení míry inflace pod 3% HDP. Dále jde o udržení hospodářského růstu nad 3% ročně, co vyžaduje zvýšené investiční úsilí o pokračování ve strukturálních změnách, zvláště posílení pružnosti na trhu práce.

Tab.č. 6: Konvergenční kritéria v roce 1997

	Inflace v %	Deficit v % HDP	Veřejný dluh v % HDP	Úrokové míry v %
Lucembursko	1,4	+1,7	6,7	5,6
Irsko	1,2	+0,9	66,3	6,7
Nizozemí	1,9	1,4	72,1	5,6
Dánsko	2,2	+0,7	64,1	6,3
Francie	1,3	3,0	58,0	5,6
Německo	1,5	2,7	61,3	5,5
Finsko	1,2	0,9	55,8	6,4
Rakousko	1,2	2,5	66,1	5,7
Belgie	1,6	2,1	122,2	5,8
Švédsko	1,8	0,4	76,6	6,6
Velká Británie	1,9	1,9	53,4	7,2
Španělsko	1,9	2,6	68,3	5,4
Portugalsko	1,9	2,5	62,0	6,3
Itálie	1,9	2,7	121,6	5,5
Řecko	5,4	5,4	108,7	8,8

**Kontaktní adresa:**

doc. Ing. Vojtech Stanek, CSc., Katedra sociálního rozvoja a práce, Národohospodárska fakulta, EU Bratislava, Dolnozemska cesta 1, 852 19 Bratislava,  
 ☎ 00421 7 62412309, fax:00421 7 62412302

**Recenzoval:** doc.Ing.Jaroslav Pilný,CSc., Katedra obecné a veřejné ekonomie, FES, UPa