

Sociálne zabezpečenie mladých doktorandov

Doc.PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.

V živote človeka má významné miesto otázka zabezpečenia pre prípad bežných udalostí. Takýmto spôsobom je rozhodovanie mladých ľudí o práci a kariére vedeckých pracovníkov a účasť v systéme prípravy na vedeckú a výskumnú prácu – v internej doktorandúre – podmienené aj sociálnymi a sociálno-ekonomickými podmienkami jeho života. Hypotéza znie, že ochota naštartovať dráhu pracovníka výskumu a vývoja závisí nielen od výšky platu, ale aj od rozsahu sociálneho zabezpečenia. Rozhodovanie mladého človeka je o to zložitejšie, že jeho vrstovníci zarábajú a majú vyššie príjmy ako on v priebehu doktorandského štúdia. Preto by rozsah sociálneho zabezpečenia mal dopĺňať príjem tak, aby nemal doktorand významné finančné problémy v osobnom živote a mohol sa koncentrovať na samotné štúdium.

Preto sme skúmali úroveň sociálneho zabezpečenia - či je primerané potrebám mladého doktoranda, ktorý okrem štúdia a budovania pracovnej kariéry musí reagovať aj na ďalšie životné výzvy. Medzi tieto výzvy patrí: založenie rodiny, zabezpečenie bývania a primeranej životnej úrovne, zabezpečenie starostlivosti o deti, zabezpečenie starostlivosti o telesný a duševný stav, o primeranú úroveň starostlivosti pre prípad choroby, zdravotného postihnutia, ale aj straty práce či straty príjmov a v neposlednom rade aj účasť v systéme sociálneho zabezpečenia pre prípad invalidity, staroby a postarania sa o pozostalých v prípade úmrtia.

Slovenská republika disponuje štandardným systémom sociálnej ochrany, kde cez systémy sociálneho poistenia a štátnych dávok je pokrytá starostlivosť o občana a rodinu pre prípady choroby, materstva, invalidity, staroby, straty žiteľa, straty zamestnania, straty dostatočných príjmov, ale aj pre prípady podpory rodiny, pomoci zdravotne postihnutým osobám a osobám odkázaným na opateru. Úroveň sociálnej ochrany – keď ju porovnáme s úrovňou v ostatných krajinách Európskej únie – nie je veľmi vysoká, avšak nelíši sa od úrovne v tzv. nových krajinách EU – bývalých „socialistických“ krajín. Úroveň sociálneho zabezpečenia je úmerná ekonomickej situácii tej ktorej krajiny, a tu Slovensko výrazne zaostáva za „starými“ krajinami EÚ, ale je v strede medzi tzv. „novými“ krajinami EÚ (Pozri ešte Tab. 1., kde sú informácie o detských prídavkoch).

Systém sociálnej ochrany na Slovensku je vo väčšine oblastí univerzálne platný pre všetky kategórie populácie, výnimku tvoria najmä príslušníci tzv. silových zložiek, kde je tento systém štedrejší v dávkach pri starostlivosti v chorobe, invalidite a starobe. Čo sa týka mladých interných doktorandov (v dennej forme štúdia), títo sú účastní v systémoch sociálnej

ochrany väčšinou z titulu občana, a len pre prípad sociálneho poistenia (v chorobe, starobe, invalidite, úrazoch a nezamestnanosti) majú zadefinovaný osobitný status (keďže nemôžu byť členmi systému z titulu zamestnanca a už nie sú členmi systému z titulu nezaopatreného dieťaťa a sústavne sa pripravujúceho na povolanie). Takto majú interní doktorandi zabezpečenú sociálnu ochranu na rovnakej úrovni ako ostatní občania.

Pri úvahách o možnom vylepšení sociálnej ochrany pre interných doktorandov sa dá poukázať na niektoré nadštandardné opatrenia voči príslušníkom silových rezortov, najmä v prípade choroby, materstva a invalidity, čo by sa mohlo preniesť aj na doktorandov. Treba však vziať do úvahy aj porovnateľné kategórie občanov – mladých odborných asistentov na vysokých školách, mladých výskumných a vývojových pracovníkov na vedecko-výskumných či iných pracoviskách – kde by sa založila voči nim diskriminácia. Pre iné prípady zas nie je opodstatnené uvažovať o osobitných štatútoch – napr. ak ide o dávky pre rodinu, keďže tie sú určené vo všeobecnosti na podporu rodiny, bez ohľadu na výšku príjmu.

Čo sa týka ďalších oblastí života mladých doktorandov, tu je potrebné sa oprieť o špecifické informácie získané osobitnými prieskumami, keďže sa jedná o veľmi osobitnú a pritom nepočetnú skupinu populácie.

Tab. 1: Detské prídavky v krajinách EÚ (pred rozšírením v roku 2004)

Krajina	Výška prídavkov (v euro na jeden mesiac)
Belgicko	prvé dieťa 72 €, druhé 134 €, tretie 200 €
Dánsko	deti vo veku: 0-3 rokov 145 € 3-7 rokov 131 € 7-18 rokov 103 €
Fínsko	prvé dieťa 100 €, druhé 110 €, tretie 131 €, štvrté dieťa 151 €, piate a každé ďalšie dieťa 172 €
Francúzsko	dve deti 113 €, tri deti 258 €, štyri deti 403 €, päť detí 548 €, šesť detí 693 €, ďalšie dieťa 144 €
Grécko	prvé dieťa 5,87 €, druhé dieťa 18 €, tretie 40 €, štvrté 48 €, ďalšie dieťa + 8,07 €
Holandsko	<ul style="list-style-type: none"> • Deti narodené 1.1. 1995 alebo po tomto dátume 0-5 rokov 58 €, 5-11 rokov 71 €, 12-17 rokov 84 € • Deti narodené pred 1.1.1995 jedno dieťa 84 €, dve deti 95 €, tri deti 98 €, štyri deti 106 €, päť detí 111 €, šesť detí 114 €
Írsko	prvé a druhé dieťa 117 €, tretie a ďalšie dieťa 147 €
Luxembursko	prvé dieťa 176 €, druhé dieťa 419 €, tretie dieťa 764 €, ďalšie dieťa 544 €
Portugalsko	<ul style="list-style-type: none"> • Prvé príjmové pásmo deti do 12 mesiacov 120 €, nad 12 mesiacov 30 € • Druhé príjmové pásmo deti do 12 mesiacov 100 €, nad 12 mesiacov 25 € • Tretie príjmové pásmo deti do 12 mesiacov 80 €, staršie deti 23 € • Štvrté príjmové pásmo deti do 12 mesiacov 50 €, staršie deti 20 € • Piate príjmové pásmo deti do 12 mesiacov 30 €, staršie deti 10 €

Rakúsko	deti vo veku: 0-3 rokov 105 3-10 rokov 112 10-19 rokov 130 nad 19 rokov 152
Španielsko	<ul style="list-style-type: none"> • Deti do 18 rokov zdravé deti 25 €, zdravotne postihnuté deti 48 € • Deti nad 18 rokov stupeň postihnutia najmenej 65% 268 €, stupeň postihnutia najmenej 75% 402 €
Švédsko	104 €
Taliansko	prídavky stúpajú s počtom detí, sú inverzné k príjmu (rodinný príjem nesmie prekročiť stanovenú hranicu)
Veľká Británia	najstaršie dieťa 106 €, každé ďalšie dieťa 71 €

Zdroj: MISSOC 2004

Pokračovanie Tab. 1: Detské prídavky v nových členských štátoch EÚ od 1.5.2004

Krajina	Výška prídavkov (v euro na jeden mesiac)
Cyprus	jedno dieťa 355 (na rok), dva deti 710 € (na rok), tri deti 178 € (mesačne na dieťa), štyri a viac detí 89 € (mesačne na dieťa)
Česká republika	<ul style="list-style-type: none"> • Prvé príjmové pásmo 0,32 násobok Čiastky na zabezpečenie výživy a ostatných osobných potrieb • Druhé príjmové pásmo 0,28 násobok čiastky • Tretie príjmové pásmo 0,14 násobok stanovenej čiastky
Estónsko	dvojnásobok tzv. sadzby pre rodinné dávky
Lotyšsko	prvé dieťa 9,20 €, druhé dieťa 11 €, tretie 15 €, štvrté a ďalšie dieťa 17 €
Litva	75% minimálneho životného štandardu
Maďarsko	jedno dieťa 19 €, dva deti 23 €, tri a viac detí 30 € (vždy na jedno dieťa)
Poľsko	prvé a druhé dieťa 8,97 €, tretie 11 €, štvrté a ďalšie dieťa 14 €
Slovensko	12 € mesačne na dieťa, pre zamestnaných rodičov daňový bonus 10 € a zníženie odvodov na starobné poistenie o pol percenta pri každom dieťati
Slovinsko	osem príjmových kategórií s rozlišovaním poradia dieťaťa v rodine

Zdroj: MISSOC 2004

3.1. Bývanie a spolužitie

Podľa výsledkov prieskumu uskutočneného na jeseň 2005, kde respondentmi bolo 360 interných doktorandov a 98 externých doktorandov (ako komparatívna vzorka), asi tretina interných doktorandov býva u svojich rodičov, tretina na internáte, vyše desatina na ubytovni a štvrtina v prenajatom či vlastnom byte. Menej ako 10 % interných doktorandov má vlastný byt či dom. U externých doktorandov je iná situácia, keď skoro polovica z nich býva vo vlastnom byte či dome a len menej ako desatina býva na internáte či ubytovni (Pozri Tab.2).

Tab. 2: Bývanie doktorandov (v % odp.)

Spôsob bývania	Interní doktorandi	Externí doktorandi
- vo vlastnom byte / dome	9,1	44,9
- v prenajatom byte / dome	15,0	17,3
- v rodičovskom byte / dome	31,0	20,4
- na ubytovni	12,2	5,1
- na internáte	31,0	4,1
- inde	1,4	5,1
- neodpovedal	0,3	3,1
Spolu	100,0	100,0

Spôsob bývania – a najmä zabezpečenie vlastného bytu či domu – u doktorandov úzko súvisí s ich vekom a rodinným stavom: tí o niečo starší a vo väčšom počte ženatí či vydaté, a následne teda bývajúci vo vlastnom byte či dome sú externí doktorandi. Polovica interných doktorandov je vo veku do 25 rokov a vyše 40 % interných doktorandov vo veku 26 – 30 rokov. U externých doktorandov skoro polovica je vo veku 26 – 30 rokov a skoro 40 % je vo veku nad 30 rokov. Vyše 80 % interných doktorandov je slobodných a len 12 % má manželského partnera, avšak u externých doktorandov má manželského partnera 45 % respondentov a slobodných je asi 46 % resp.

Tab. 3: Vek a rodinný stav doktorandov (v % odp.)

Vek	Interní doktorandi	Externí doktorandi	Rodinný stav	Interní doktorandi	Externí doktorandi
- do 25 rokov	49,4	11,2	- slobodný/á	83,6	45,9
- 26 – 30 rokov	42,5	45,9	- ženatý/vydatá	12,2	44,9
- 31 – 35 rokov	1,9	15,3	- rozvedený/á	-	4,1
- 36 a viac rokov	0,8	24,5	- iné	-	1,0
- neodpovedal	5,3	4,1	- neodpovedal	4,2	4,1
Spolu	100,0	100,0	Spolu	100,0	100,0

Aj údaje o tom, s kým bývajú či lepšie povedané – s kým žijú mladí doktorandi, sú zaujímavé. V nasledovnej tabuľke je podrobný prehľad, s kým žijú interní doktorandi – študujúci na rozličných univerzitách či pracoviskách. Samostatne (osamelo) žije asi ¼ interných doktorandov. S rodičmi žije 37 % interných doktorandov, s manželskými partnermi žije 12 % interných doktorandov a s priateľmi žije tiež 12 % interných doktorandov. Cca 4 % interných doktorandov má a žije spolu so svojimi deťmi. Viac osamele žijúcich interných doktorandov nájdeme na SAV a Ekonomickej univerzite; spolu s manželským partnerom či priateľom žijú viac interní doktorandi na všeobecných či technických univerzitách, než na SAV či ekonomickej univerzite (Pozri ešte Tab. 4a).

Tab. 4a: Spolužitie – Interní doktorandi (v % odp.)

Spolužitie	Všeob. univerzita	Technická univerzita	Ekonom. univerzita	Slovenská akadémia vied	Spolu
- Žije sám – bez detí – žije sám – s deťmi	19,9	21,4	30,0	66,6	25,4
- S partnerom – bez d. – – žije s part. a s deťmi	10,6	14,5			10,7
- S manž. – bez detí – s manž. a s deťmi	11,9 6,6	6,9 1,4	10,0	2,6	8,2 3,8
- S rodičmi – bez detí – s rodičmi a s deťmi	39,7	42,8 0,7	20,0	10,3	36,6 0,3
- S priateľmi – bez detí – s priateľmi a s deťmi	12,6	11,0	40,0	7,7	12,0
- Iné spoluž. – bez detí – iné spoluž. – s deťmi	2,6	1,4		12,8	3,0
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pre porovnanie uvádzame údaje aj za kontrolnú (malú) skupinu respondentov študujúcich v externej doktorandúre. Osamele žijúcich externých doktorandov je len o niečo menej než osamelo žijúcich interných doktorandov, ale len málo je takých externých doktorandov, ktorí by žili spolu s priateľmi či s partnermi. Polovica interných doktorandov žije so svojim manželským partnerom a 21 % u rodičov. Spolu so svojimi deťmi žije 31 % externých doktorandov (Pozri ešte Tab. 4b).

Tab. 4b: Spolužitie – Externí doktorandi

Spolužitie	Všeob. univerzita	Technická univerzita	Ekonom. univerzita	Slovenská akadémia vied	Spolu
- Žije sám – bez detí – žije sám – s deťmi	18,6	28,0	12,5 25,0		19,8 2,1
- S partnerom – bez d. – s part. a s deťmi	6,8	4,0			5,2
- S manž. – bez detí – s manž. a s deťmi	25,4 27,1	4,0 32,0	12,5 50,0	50,0	19,8 29,2
- S rodičmi – bez detí – s rodičmi a s deťmi	18,6	32,0		25,0	20,8
- S priateľmi – bez detí – s priateľmi a s deťmi	3,4			25,0	3,1
- Iné spoluž. – bez detí – iné spoluž. – s deťmi					
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Práve spolužitie s manželským partnerom a s vlastnými deťmi ukladá externým doktorandom potrebu viac sa zaoberať problematikou zabezpečenia socio-ekonomických podmienok nielen pre seba, ale aj pre rodinu. U interných doktorandov to nie je až tak naliehavé. Avšak, je vysoko pravdepodobné, že ešte počas štúdia internej doktorandúry aj interní doktorandi sa

viac budú musieť zaujímať o socio-ekonomické podmienky. Dosvedčujú to údaje o tom, či v blízkej budúcnosti si doktorandi plánujú založiť rodinu (Tab.5a).

Tab. 5a: Či si v blízkej budúcnosti plánuje založiť rodinu (v % odp.)

Plánujú založiť rodinu	Rozhodne áno + skôr áno + už má rodinu	Rozhodne nie + skôr nie	Spolu
Interní doktorandi	55,1	44,9	100,0
Všeob. Univ.	63,7	36,3	100,0
Tech. Univ.	48,3	51,7	100,0
Ekon. Univ.	60,0	40,0	100,0
SAV	47,5	52,5	100,0
Externí doktorandi	82,1	17,9	100,0
Všeob. Univ.	88,0	12,1	100,0
Tech. Univ.	64,0	36,0	100,0
Ekon. Univ.	100,0		100,0
SAV	75,0	25,0	100,0

Potvrďuje sa náš predpoklad, a môžeme konštatovať, že tzv. rodinné problémy možno identifikovať u vyše polovice interných doktorandov – viac na všeobecných a ekonomických univerzitách (medzi internými doktorandmi je tu viac žien) a menej na technických univerzitách a na SAV. Rodinná problematika je aktuálna pre drvivú väčšinu externých doktorandov. Podrobnejšie údaje o názoroch doktorandov na založenie rodiny podľa ich pohlavia a podľa spôsobu bývania (Pozri aj v Tab. 5b).

Tab. 5b: Či si v blízkej budúcnosti plánuje založiť rodinu (v % odp.)

Plánujú založiť rodinu	Rozhodne áno	Skôr áno	Skôr nie	Rozhodne nie	Netýka sa (už má vlastnú rodinu)	Spolu
Interní doktorandi	19,8	27,4	34,2	10,7	7,9	100,0
- muži	17,2	30,4	34,8	10,3	7,4	100,0
- ženy	23,3	23,3	33,3	11,3	8,7	100,0
- bývajúci vo vlastnom byte/ dome	33,3	18,2	15,2		33,3	100,0
- bývajúci v prenajatom byte/ dome	15,1	30,2	35,8	5,7	13,2	100,0
- bývajúci u rodičov	15,3	28,8	40,5	10,8	4,5	100,0
- bývajúci na ubytovni	22,7	20,5	31,8	22,7	2,3	100,0
- bývajúci v internáte	19,8	29,7	34,2	11,7	4,5	100,0
Externí doktorandi	22,1	15,8	13,7	4,2	44,2	100,0
- muži	20,8	10,4	16,7	8,3	43,8	100,0
- ženy	23,4	21,3	10,6		44,7	100,0
- bývajúci vo vlastnom byte/ dome	14,0	9,3		2,3	74,4	100,0
- bývajúci v prenajatom byte/ dome	25,0	26,7	23,1		12,5	100,0
- bývajúci u rodičov	20,0	25,0	40,0	5,0	10,0	100,0

3.2. Príjmová situácia a sociálne dávky pre doktorandov

Príjmová situácia doktorandov nie je veľmi vysoká, o niečo vyššie príjmy majú externí než interní doktorandi, snáď aj preto, že externí doktorandi majú vo väčšej miere ďalšie príjmy než interní doktorandi (Pozri Tab. 6). Ako nie veľmi pozitívny fakt však vnímame, že interní doktorandi sa ohľadne získania ďalšieho príjmu orientujú viac mimo svoj odbor, než by si privyrobili vo svojej oblasti pôsobenia či v rámci výskumu a prednášok.

Tab. 6: Práca a príjmy

	Interní doktorandi	Externí doktorandi
- priemerný príjem respondenta (mes. v Sk)	11 147	15 486
- priem. príjem v rodine respondenta (mes. v Sk)	23 476	28 076
- či má ďalší príjem (% odp. áno)	35,0	55,0
Pôvod ďalšieho príjmu		
• z výskumu a prednášok	9,0	24,5
• z ďalšieho zam. v oblasti pôsobenia	10,0	24,5
• z ďalšieho zam. mimo; príp. príležitostné z.	20,0	16,3

Kumulovaná pozícia mladých doktorandov (štart pracovnej i rodinnej kariéry) a relatívne nízka finančná situácia ich núti uvažovať o získavaní dodatočných zdrojov. V prieskume sa respondenti vyjadrili k otázke pôžičiek nasledovne (Tab. 7).

Tab. 7: Pôžičky a ich splácania mladými doktorandmi (v % odp.)

Splácanie pôžičiek	Interní doktorandi	Externí doktorandi
- na dom / byt	6,6	18,4
- na zariadenie domu / bytu	2,5	4,1
- na iné	2,8	6,1
Plánujú žiadať o pôžičku		
- na dom / byt	31,9	25,5
- na zariadenie domu / bytu	15,5	7,1
- na iné	2,5	3,1

U interných doktorandov sa pôžičky zatiaľ prakticky nevyskytujú, avšak táto otázka ich zaujíma už pre najbližšiu budúcnosť. Pôžičky plánujú využiť najmä na zaobstaranie bývania a na zariadenie bytu či domu. Obdobná situácia je aj u externých doktorandov, aj keď tu nachádzame už nezanedbateľnú skupinu už splácajúcich pôžičky (najmä na zabezpečenie bývania).

V rámci posudzovania socio-ekonomickej situácie doktoranda majú istý význam aj sociálne príjmy. Preto sme zisťovali výskyt jednotlivých druhov sociálnych príjmov. Ukázalo sa, že u interných doktorandov tieto príjmy sú len v nízkom rozsahu (3,6 % poberateľov

prídavkov na deti a 3,3 % poberateľov daňového bonusu). Interní doktorandi sú väčšinou bez záväzkov a len sporadicky sú ich rodinné pomery poznačené núdzou (Pozri Tab. 8).

Tab. 8: Či doktorand poberá niektorú zo sociálnych dávok (v % odp. kladne)

Druh dávky:	Univ.	Tech.	Ekon. U.	SAV	Spolu
Pre interných doktorandov:					
- prídavky na deti	5,1	2,0	10,0	2,4	3,6
- daňový bonus	6,4	3,9	10,0	2,4	3,3
- príspevok na bývanie				4,9	0,6
- rodičovský príspevok	1,9	1,3	10,0		1,1
- nemocenská		1,3			0,6
- zaopatrovací príspevok					
- ošetrovné		0,7	10,0		0,3
- príspevok pre ŤZP					
- iná dávka		3,3			1,4
Pre externých doktorandov:					
- prídavky na deti	28,3	11,5	75,0		26,5
- daňový bonus	18,3	15,4	62,5		20,4
- príspevok na bývanie					
- rodičovský príspevok	3,3		12,5		3,1
- nemocenská	8,3	11,5		25,0	9,2
- zaopatrovací príspevok					
- ošetrovné	5,0				3,1
- príspevok pre ŤZP	1,7				1,0
- iná dávka					

Určitým prekvapením môžu byť 10 percentné početnosti interných doktorandov z ekonomických univerzít, ale tu treba prihliadnuť, že celkove bolo vo výbere len 10 takýchto respondentov – čiže už jeden respondent znamená 10 %.

Súbor externých doktorandov bol vekovo starší a nachádzali sa v ňom respondenti s rodinami (najmä na ekonomických a všeobecných univerzitách). Preto neprekvapujú počty poberateľov prídavkov na deti (26,5 %) a daňového bonusu (20,4 %), pričom najviac na ekonomických univerzitách a na všeobecných univerzitách. Za pozornosť stojí vyšší podiel prijímateľov nemocenskej dávky z prostredia externých doktorandov (najmä na technických univerzitách a SAV) než z prostredia interných doktorandov.

V rámci otázok sociálneho zabezpečenia a sociálnych dávok pre interných doktorandov sme sa osobitne venovali (v rámci samostatnej výskumnej sondy) aj životnej situácii a verejnej podpore doktorandov so zdravotným postihnutím. Naše výskumné analýzy odkryli v tejto oblasti určitý systémový problém, ktorý nepriaznivo zasahuje ich životnú situáciu doktorandov (v tomto prípade nielen interných). Týka sa veľmi nízko univerzálne stanovenej hranice príjmu pre vznik nároku na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia formou peňažného príspevku na zvýšené výdavky (najmä v oblasti nákladov na

pohonné hmoty či hygienu a opotrebovanie šatstva z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia). V osobitnej štúdií (Repková, Frk, Tatarová, 2005) sme tento fenomén nazvali ako „efekt dávkovej pasce“. Doktorandi, ktorí sú poberateľmi invalidného dôchodku a zároveň štipendia, prekračujú hranicu príjmu vo výške 2-násobku sumy životného minima pre dospelú fyzickú osobu a zaniká im nárok na vyššie uvedenú formu kompenzácie, pričom zvýšené výdavky uvedeného typu sú s ohľadom na výkon vedecko-výskumnej a pedagogickej činnosti vysoko pravdepodobné. V štúdií sme okrem efektu dávkovej pasce opísali aj tzv. „paradox rozsahu“ založený na protichodnom účinku rozsahu zdravotného postihnutia na rozsah verejnej pomoci.

Opätovne vzniká otázka, či by sa mal uvedený problém riešiť osobitne nejakým preferenčným (afirmatívnym) opatrením zameraným na túto skupinu mladých ľudí. Demotivačný účinok nízko stanovenej hranice príjmu pre vznik nároku na určité formy verejnej pomoci v oblasti kompenzácie na snahu zvýšiť si príjem vlastnou prácou je totiž aktuálny nielen v prípade študentov doktorandského štúdia, ale aj v prípade akéhokoľvek iného pracujúceho človeka s ťažkým zdravotným postihnutím (na uvedenú okolnosť opakovane poukazovali a poukazujú občania so zdravotným postihnutím od prijatia tejto právnej úpravy). Preto sa domnievame, že by nebolo sociálne spravodlivé prijímať osobitné opatrenia v tejto oblasti len pre interných doktorandov. Navyše, kritická hranica príjmu pre vznik nároku na uvedenú formu kompenzácie by sa musela zvýšiť z 2-násobku sumy životného minima pre dospelú plnoletú osobu na minimálne 4-násobok tejto sumy¹, čo by znamenalo pomerne výrazné zvýšenie nárokov na verejné financie pre celú skupinu oprávnených osôb (študujúce deti a mládež a pracujúci dospelí občania s ťažkým zdravotným postihnutím). Pokiaľ tento typ kompenzácie bude v podmienkach Slovenska univerzálne príjmovovo testovaný, nepovažujeme uvedený návrh za veľmi reálny. Prikláňame sa skôr k možnosti využívať na účely finančnej podpory interných doktorandov so zdravotným postihnutím v oblasti ich prepravovania tzv. fond na podporu štúdia študentov so zdravotným postihnutím. Verejné vysoké školy si ho zriaďujú podľa platnej právnej úpravy zákona o vysokých školách². Smer jeho účelového využitia je v zákone formulovaný veľmi všeobecne („...možno použiť na finančné zabezpečenie zodpovedajúcich podmienok štúdia

¹ Platná právna úprava vyhlášky č. 204/2002 Z.z. o poskytovaní štipendia doktorandom v dennej forme doktorandského štúdia umožňuje v prípade dosahovaných kvalitných výsledkov vo výskumnej, umeleckej alebo pedagogickej činnosti poskytovať internému doktorandovi osobný príplatok ako každému inému zamestnancovi vedy a vývoja či VŠ-učiteľovi (§1 ods. 6 vyhl.) alebo mu umožňuje namiesto štipendia poskytnúť osobný plat podľa osobitného predpisu tak, ako ostatným zamestnancom výskumu a vývoja. V takomto prípade by ani zvýšenie kritickej hranice na 4-násobok sumy životného minima nebolo postačujúce na dosiahnutie očakávaného efektu.

študentov so zdravotným postihnutím vzhľadom na ich špeciálne študijné potreby“). Nemuseli by pritom vznikáť obavy z duplicitnej finančnej podpory toho istého účelu z verejných zdrojov, nakoľko poskytnutie pomoci z predmetného fondu by sa viazalo na situácie, kedy by nebolo možné z dôvodu zákonom stanovených podmienok poskytnúť pomoc z iných verejných zdrojov. Všeobecné regulatívy vecného (účelového) využitia prostriedkov fondu by boli stanovené vnútornou legislatívou jednotlivých univerzitných pracovísk.

3.3. Podporovanie doktorandov zo strany školiaceho pracoviska a rodiny

Už sme konštatovali, že žiadúce je podporiť snahu mladého človeka dať sa na vedecko-výskumnú dráhu. Ako v tomto pôsobí jeho najbližšie okolie – teda školiace pracovisko a rodina? Čo sa týka podpory zo strany školiaceho pracoviska, osobitne sme zisťovali aktivity samostatným prieskumom (vykonaným v r. 2005) na všetkých vysokých školách a na vybraných pracoviskách SAV: akú pomoc poskytujú svojim doktorandom v sociálnej sfére. Ukázalo sa nasledovné:

- *ubytovanie:*
 - školiace pracoviská majú internáty, ale problém je zabezpečiť byty
 - časť univerzít poskytuje príspevok na ubytovanie
- *stravovanie:*
 - školiace pracoviská majú kuchyne a jedálne, prípadne bufety
 - teplá strava: obvykle len obed počas pracovného týždňa
 - poskytujú sa príspevky na obedy – tak ako voči študentom či zamestnancom
- *rekreácie:*
 - staršie univerzity a zabehané pracoviská sav majú rekreačné zariadenia, ktoré využívajú aj doktorandi
 - časť školiacich pracovísk poskytuje príspevky na rekreácie
- *šport, kultúra:*
 - väčšie univerzity majú vlastné športové objekty, ale doktorandi ich málo využívajú
 - niektoré školiace pracoviská preplácajú lístky na kultúrne podujatia
- *zdravotná starostlivosť:*
 - v areáloch VŠ sú zdravotné zariadenia, ktoré sú využívané aj doktorandmi
- *starostlivosť o malé deti:*

² Ustanovenie § 16a ods. 6 platného zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách

- nie je zabezpečovaná
- v prieskume medzi doktorandmi sme tiež zisťovali, či školiace pracovisko (zamestnávateľ) poskytuje doktorandom nejaké príspevky (Pozri Tab. 9a, 9b, 9c).

Tab. 9a: Či zamestnávateľ poskytuje doktorandom nejaké príspevky (v % odp.)

Príspevok	Univ.	Tech.	Ekon. U.	SAV	Spolu
Pre interných doktorandov:					
- áno	15,0	23,6	20,0	70,7	25,3
- nie, neodp.	85,0	76,4	80,0	29,3	74,7
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pre externých doktorandov:					
- áno	46,4	30,4	28,6	50,0	40,2
- nie, neodpovedal	53,6	69,6	71,4	50,0	59,8
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 9b: Účel príspevku (v % odp. kladne na danú položku)

Účel príspevku:	Univ.	Tech.	Ekon. U.	SAV	Spolu
Pre interných doktorandov:					
- na bývanie	1,9			19,5	3,1
- na nákup odbornej lit.	5,8	7,2		31,7	9,2
- na dopravu	1,9				0,8
- na jazykové kurzy	1,3	5,9		46,3	8,4
- na stravu	12,2	22,4	20,0	63,4	22,6
- na zdravotnú starostlivosť	0,6	2,6	10,0	9,8	2,8
- na spol. aktivity (šport, kultúra, rekreácia)	0,6	3,3		9,8	2,8
- na starostl. o malé deti		0,7			0,3
Pre externých doktorandov:					
- na bývanie	1,7				1,0
- na nákup odbornej lit.	15,0	7,7	12,5	25,0	13,3
- na dopravu		3,8			1,0
- na jazykové kurzy		3,8	12,5		2,0
- na stravu	43,3	30,8	12,5	50,0	37,8
- na zdravotnú starostlivosť	10,0	7,7	12,5		9,2
- na spol. aktivity (šport, kultúra, rekreácia)	21,7	7,7	12,5	25,0	17,3
- na starostl. o malé deti					

Asi štvrtina interných a dve pätiny externých doktorandov uviedlo, že dostávajú od zamestnávateľa príspevky – väčšinou na stravu, na nákup odbornej literatúry, na jazykové kurzy (u interných doktorandov), prípadne na spoločenské aktivity (u externých doktorandov). Najmä respondenti zo SAV uvádzali prijímanie príspevkov od zamestnávateľa. Je pravdepodobné, že časť respondentov si hneď nevybavila, na čo všetko im zamestnávateľ prispieva, predsa však kriticky treba hodnotiť nízku podporu pre interných doktorandov.

Tab. 9c: Výška príspevku v minulom roku (v % odp.)

Výška príspevku v Sk:	Univ.	Tech.	Ekon. U.	SAV	Spolu
Pre interných doktorandov:					
- do 1000 Sk	1,3	0,7	10,0		1,1
- 1001 – 4000 Sk	3,8	5,3	10,0	7,3	5,0
- 4001 – 7000 Sk	2,6	2,6		9,8	3,3
- 7001 – 13000 Sk	1,3	3,9		14,6	3,9
- neodpovedali	91,0	87,5	80,0	68,3	86,7
Spolu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pre externých doktorandov:					
- do 1000 Sk	6,7	3,8	12,5	25,0	7,1
- 1001 – 4000 Sk		7,7			2,0
- 4001 – 7000 Sk	8,3				5,1
- 7001 – 13000 Sk	3,3	7,7	12,5		5,1
- neodpovedal	81,7	80,8	75,0	75,0	80,7
Spolu	100,0	100,0	10,0	100,0	100,0

Zahalenosť podpory zo strany zamestnávateľov je evidentná pri zisťovaní výšky podpory, keď vyše 80 % respondentov sa vôbec nevedelo vyjadriť, koľko vlastne dostali. Asi 8,3 % interných doktorandov a 7,1 % externých doktorandov takto dostalo v predchádzajúcom roku príspevky v hodnote 1 tis. až 7 tis. Sk, Vyššie príspevky od zamestnávateľa ako 7 tis. Sk dostalo 3,9 % interných a 5,1 % externých doktorandov.

Zisťovali sme tiež, ako podľa názoru doktorandov školiace pracovisko podporuje ďalšie aspekty ich života a práce (najmä vo vzťahu k rodine). V nasledovných tabuľkách (Tab. 10a a Tab. 10b) je uvedené hodnotenie podmienok doktorandského štúdia.

Tab. 10a: Hodnotenie podmienok doktorandského štúdia internými doktorandmi podľa typu školiacej univerzity (v perc., kde 0 % = veľmi zlé, 100 % = veľmi dobré)

Možnosť	Všeob. univerzita	Technická univerzita	Ekonomická univerzita	Slovenská akadémia vied	Spolu
- Flexibilný pracovný čas	77,6	69,8	87,5	67,7	73,4
- Prerušenie pracov. času pre starostl. o dieťa	58,9	59,2	90,0	49,4	58,4
- Umiestnenie dieťaťa v detskej škôlke	31,6	30,2	32,5	16,9	29,9
- Finančné príspevky na starostlivosť o dieťa	17,4	16,9	35,0	7,5	17,3
- Rekreácia	29,3	21,5	7,5	19,4	24,2
- Bývanie	24,5	22,2	25,0	14,4	22,4
- Liečebné pobyty	13,4	11,8	7,5	8,8	12,1

Interní doktorandi pozitívne oceňujú možnosť využívania flexibilného pracovného času, keď príchod a odchod z práce si môžu prispôsobiť vlastným potrebám. Prevažne pozitívny postoj ešte zaujali k možnosti prerušiť pracovný čas kvôli starostlivosti o dieťa. Avšak už prevažne negatívne hodnotia ďalšie aspekty týkajúce sa pomoci pracoviska pri zabezpečení bývania,

rekreácií, starostlivosti o dieťa a pri zabezpečovaní liečebných pobytov (i keď tu väčšinou sa vôbec nevyjadrili). Za povšimnutie stojí, že kritickejší postoj ku svojmu zamestnávateľovi v týchto oblastiach vyjadrili interní doktorandi zo SAV, než interní doktorandi z univerzít.

Hodnotenie podmienok doktorandského štúdia v oblasti pracovného času a starostlivosti o rodinu sme sledovali aj na kontrolnej skupine externých doktorandov, ale tu už len celkovo a osobitne ešte za všeobecné a technické univerzity – Tab. 10b.

Tab. 10b: Hodnotenie podmienok doktorandského štúdia externými doktorandmi podľa typu školiacej univerzity (v perc., kde 0 % = veľmi zlé, 100 % = veľmi dobré)

Možnosť	Všeob. univerzita	Technická univerzita	Spolu školiace zariad.
- Flexibilný pracovný čas	67,6	70,8	68,3
- Prerušenie pracov. času pre starostl. o dieťa	60,5	47,9	57,5
- Umiestnenie dieťaťa v detskej škôlke	35,3	38,6	34,5
- Finančné príspevky na starostlivosť o dieťa	22,8	26,1	23,7
- Rekreačia	27,7	32,3	28,3
- Bývanie	36,6	40,6	35,6
- Liečebné pobyty	17,0	22,9	19,8

Oproti interným doktorandom nie sú zásadné rozdiely v hodnotení, len hodnotenie podpory pracoviska pri starostlivosti o rodinu externí doktorandi hodnotia o niečo vyššie než interní doktorandi.

Osobitným prieskumom vo vybraných veľkých podnikoch (vykonanom v lete 2005 na vzorke 43 podnikov) sme zisťovali podporu pracoviska mladým zamestnancom s 3. stupňom vzdelania. Ukázalo sa, že len asi tretina podnikov poskytuje nejakú formu podpory pre mladých pracovníkov absolventov doktorandského štúdia (podpora odborného rastu), ale len asi 10 % podnikov podporuje „sociálny program“ pre takýchto zamestnancov. Podrobnejšie vid' Tab. 11.

Tab. 11: Spôsoby podporovania mladých zamestnancov s 3. stupňom VŠ vzdelania

Spôsob podporovania	% odpov. „áno“
- podporovanie odborného rastu	36,0
- umožnenie flexibilného pracovného času	24,0
- moderné inovačno-technolog. vybavenie pracoviska	24,0
- financovanie študijných ciest	26,0
- nadštandard. zdravot. starostl., podnikové auto, pomoc pri riešení bývania, pri pôžičkách	10,0
- zabezpečenie výhodných platových podmienok	26,0

Podrobnejšie údaje nám umožnili konštatovať, že podniky podporujú takéto kategórie svojich zamestnancov všeobecne v oblasti odborného rastu, možnosti využívať flexibilný pracovný čas a zavádzania moderného inovačno-technologického vybavenia pracoviska. Cieľene (na konkrétne osoby) sú zamerané podpory študijných ciest, uplatnenia výhodných platových podmienok a tiež podpory odborného rastu.

Podporu zo strany rodiny hodnotia doktorandi podstatne vyššie (Pozri Tab. 12).

Tab. 12: Pomoc rodičov (v % odp. „áno“)

Pomoc rodičov je:	Interní doktorandi	Externí doktorandi
- finančná	23,8	26,5
- materiálna	35,5	34,7
- starostlivosť o deti	2,8	26,5
- inak	6,6	2,0

Vyššie tretina doktorandov uvádza, že ich rodičia podporujú materiálne a štvrtina doktorandov uvádza, že ich rodičia podporujú finančne. Pomoc rodičov doktorandov pri starostlivosti o deti doktorandov je aktuálna najmä pre externých doktorandov.

3.4. Dopady na úspešnosť štúdia doktorandúry

Zisťovali sme tiež, či sociálne problémy ovplyvňujú úspešnosť doktorandského štúdia. Na univerzitách a pracoviskách SAV sme preto zisťovali jednak úspešnosť ukončenia doktorandského štúdia (Tab. 13a) a jednak príčiny neukončenia doktorandského štúdia (Tab. 13b).

Tab. 13a: Percento úspešnosti ukončenia doktorandského štúdia

Typ školiaceho pracoviska	Úspešnosť
- technické univerzity	20 – 60 %
- všeobecné univerzity	20 – 50 %
- ekonomické univerzity	55 %
- umelecké univerzity	30 – 50 %
- pracoviská SAV	60 %
- univerzity v Čechách	60 %

Podľa skúseností pracovníkov školiacich univerzít a pracovísk, na Slovensku nie je vysoká úspešnosť ukončovania doktorandského štúdia – vo väčšine prípadov nedosahuje ani 60 %, čo je vzhľadom na prostriedky vynakladané štátom alarmujúca informácia. Medzi príčiny tohto neutušeného stavu sa významnou mierou podpisuje najmä nedostatok príjmov (nízka suma štipendia).

Tab. 13b: Príčiny neukončenia doktorandúry

Príčina	% odp. áno
Na Univerzitách	
- výška štipendia (je nízka)	44,0
- nízky príjem	10,0
- predpísaná dĺžka štúdia (je krátka)	15,0
- nehody so školiteľom	13,0
- iné, osobné dôvody	23,0
Na pracoviskách SAV	
- výška štipendia (je nízka)	75,0
- predpísaná dĺžka štúdia (je krátka)	50,0

Ostatné príčiny neukončenia štúdia doktorandúry súvisia najmä s predpísanou dĺžkou štúdia – že je krátka, čo je problémom najmä na pracoviskách SAV, viac u technických disciplín.

3.5. Spolupráca školiacich pracovísk s praxou

Uplatnenie absolventov doktorandského štúdia sa predpokladá jednak v rámci vedecko-výskumnej a pedagogickej práce na univerzitách a rezortných výskumných ústavoch a jednak v podnikoch vo výrobe (najmä na úsekoch výskumu a vývoja a v rámci topmenežmentu). Spoločensky veľmi žiaduce je najmä uplatnenie absolventov doktorandského štúdia vo výrobnjej sfére. A preto je potrebné zlepšovať vzťahy školiacich pracovísk s výrobnou praxou. Súčasná situácia nie je veľmi priaznivá.

Čo sa týka získavania mladých ľudí na miesta vyžadujúce si 3. stupeň VŠ vzdelania, podniky čiastočne uprednostňujú náhodný výber (tretina nami interviewovaných podnikov) a len menšinovo spolupracu s univerzitami (28 % podnikov). Pritom záujem o zamestnávanie absolventov doktorandského štúdia prejavila len niečo vyše tretina oslovených podnikov. Slovensko tak dopláca na absenciu vysoko sofistikovanej výroby a na to, že len niektoré veľké zahraničné podniky operujúce na slovenskom území „pestujú“ výskum a vývoj mimo materskej krajiny. Na druhej strane však prekvapuje nezáujem o presadenie absolventov doktorandského štúdia do topmenežmentu podnikov (len 36 % podnikov takto uvažuje).

Čo sa týka spolupráce ako takej, podniky poukazujú na nedostatočnosť školskej prípravy, keď len 50 % respondentov uviedlo, že školská príprava spĺňa ich predstavy o dobrej príprave (avšak u 43 % podnikov sa niet k čomu vyjadrovať – nepotrebuje ľudí s 3. stupňom VŠ vzdelania). Podľa podnikov, školiace pracoviská v rámci doktorandského štúdia by mali klásť väčší dôraz na prepojenosť na prax (33 % respondentov) a zabezpečiť, aby doktorandi získali ďalšie zručnosti – ovládanie cudzích jazykov a menežerské schopnosti.

Na spoluprácu s praxou sme sa pýtali aj školiace pracoviská. Ukázalo sa, že v procese štúdia školiace pracoviská najmä na technických, ekonomických a umeleckých univerzitách často spolupracujú s podnikmi, avšak slabé prepojenie na prax majú spoločensko-vedné univerzity. Tu by teda bolo žiadúce vyvinúť väčšie úsilie o nadviazanie efektívnej spolupráce školiacich pracovísk a podnikovej praxe. Doplníme, že cca ¼ doktorandov SAV spolupracuje na spoločných projektoch so subjektami z praxe.

Spolupráca školiacich pracovísk s podnikmi sa uplatňuje aj pri zamestnávaní absolventov. Podľa školiacich pracovísk časť z nich sa spolieha na nadviazovanie kontaktov a partnerstiev pri dizertačných prácach (napr. TU ZV, TU KE, UPJŠ KE, VŠVU, VŠMU). Časť doktorandov absolventov zostane pracovať na školiacich pracoviskách. Problémom je uplatnenie absolventov doktorandúry na SAV, kde je slabá spolupráca s praxou pri nachádzaní zamestnania pre absolventov doktorandského štúdia.

Zhrnutie:

- Úroveň sociálnej ochrany na Slovensku (starostlivosť o občana a rodinu pre prípady choroby, materstva, invalidity, staroby, straty žiteľa, straty zamestnania, straty dostatočných príjmov, ale aj pre prípady podpory rodiny, pomoci zdravotne postihnutým osobám a osobám odkázaným na opateru) – keď ju porovnáme s úrovňou v ostatných krajinách Európskej únie – nie je veľmi vysoká, avšak nelíši sa od úrovne v tzv. nových krajinách EU – bývalých „socialistických“ krajín. Úroveň sociálneho zabezpečenia je úmerná ekonomickej situácii tej ktorej krajiny, a tu Slovensko výrazne zaostáva za „starými“ krajinami EÚ, ale je v strede medzi tzv. „novými“ krajinami EÚ.
- Podmienky bývania interných doktorandov pripomínajú študentský spôsob života, keď polovica z nich býva samostatne (prípadne s priateľmi), vyše tretina u rodičov a len malá časť má záväzky voči manželským partnerom či voči deťom. Avšak vyše polovice interných doktorandov považuje za potrebné riešiť založenie a život vlastnej rodiny.
- Svoju sociálno-ekonomickú situáciu nepovažujú interní doktorandi za vynikajúcu, ale ich pomery nie sú poznačené núdzou. Len málo z nich poberá sociálne príjmy.
- Vyše tretina doktorandov uvádza, že ich rodičia podporujú materiálne a štvrtina doktorandov uvádza, že ich rodičia podporujú finančne. Pomoc rodičov doktorandov pri starostlivosti o deti doktorandov je aktuálna skôr pre externých doktorandov, ktorí vo väčšej miere než interní majú vlastné rodiny a deti.
- Naše univerzity majú internáty, ale problém je zabezpečiť byty. Časť univerzít poskytuje príspevok na ubytovanie. Školiace zariadenia majú kuchyne a jedálne, prípadne bufety, avšak teplá strava sa poskytuje obvykle len na obed počas pracovného týždňa. Staršie univerzity a zabehané pracoviská SAV majú rekreačné zariadenia, ktoré využívajú aj doktorandi. Časť

školiacich pracovísk poskytuje príspevky na rekreácie. Asi štvrtina interných doktorandov dostáva od zamestnávateľa príspevky – väčšinou na stravu, na nákup odbornej literatúry a na jazykové kurzy.

- Interní doktorandi pozitívne oceňujú možnosť využívania flexibilného pracovného času, keď príchod a odchod z práce si môžu prispôbiť vlastným potrebám. Avšak predmetom ich kritiky sú ďalšie aspekty týkajúce sa nedostatočnej pomoci pracoviska pri zabezpečení bývania, rekreácií, starostlivosti o dieťa a pri zabezpečovaní liečebných pobytov (i keď tu väčšinou sa vôbec nevyjadрили).
- Len málo podnikov poskytuje nejakú formu podpory pre mladých pracovníkov absolventov doktorandského štúdia (podpora odborného rastu), a len sporadicky sa vyskytujú podporné „sociálne programy“ pre takýchto zamestnancov.
- Podniky poukazujú na nedostatočnosť školskej prípravy. Školiace pracoviská v rámci doktorandského štúdia by mali klásť väčší dôraz na prepojenosť na prax a zabezpečiť, aby doktorandi získali ďalšie zručnosti – zdôrazňujú ovládanie cudzích jazykov a menežerské schopnosti.