

Sociálno-ekonomická revue

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Vedecký časopis – Scientific Journal

Social and Economic Review

Faculty of Social and Economic Relations
Alexander Dubček University of Trenčín

ISSN – 1336-3727

Sociálno-ekonomická revue Social and Economic Revue

Redakcia/Editorial office:

Študentská 2,
911 50 Trenčín
Tel.: 032/7 400 217, Fax: 032/7 400 403
URL: <http://fsev.tnuni.sk/revue>
E-mail: revue@tnuni.sk

Predseda redakčnej rady / Editor-in-chief:

Sergej Vojtovič – Alexander Dubček University in Trenčín, Slovakia

Redakčná rada / Editorial board:

Jiří Bláha	VŠB – Technical University in Ostrava, Czech Republic
Štefan Cisko	Univerzity of Žilina, Slovakia
Štefan Hittmár	Univerzity of Žilina, Slovakia
Jaroslav Holomek	Alexander Dubcek University in Trenčín, Slovakia
Quido Gambetta	University of Bologna, Italy
Aleš Gregar	Tomas Bata University in Zlín, Czech Republic
Karol Janas	Alexander Dubcek University in Trenčín, Slovakia
Marie Jurová	University of Technology in Brno, Czech Republic
Rolf Karbach	University of Applied Sciences, Zwickau, Germany
Jozef Koubek	University of Economics, Prague, Czech Republic
Ján Kútik	Alexander Dubček University in Trenčín, Slovakia
Ľudmila Lipková	University of Economics in Bratislava, Slovakia
Gyula Mezey	University of Public Science in Budapest, Hungary
Ludmila Mládková	University of Economics, Prague, Czech Republic
Valentinas Navickas	Kaunas University of Technology, Lithuania
Danuše Nerudová	Mendel Univrsity in Brno, Czech Republic
Drahomira Pavelková	Tomas Bata University in Zlín, Czech Republic
Miroslaw J.Skibniewski	University of Maryland, USA
Stefan Slávik	University of Economics in Bratislava, Slovakia
Herbert Strunz	University of Applied Sciences, Zwickau, Germany
Guido Tolksdorf	Bielefeld University, Germany
Klaus Zapotoczky	Johannes Kepler University of Linz, Austria

Výkonný redaktor / Executive editor:

Marcel Kordoš - Alexander Dubček University in Trenčín, Slovakia

Časopis Sociálno-ekonomická revue vychádza štvrt'ročne.

The Social and Economic Revue is published quarterly.

Vydavateľ/Publishing house:

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne.
IČO 00 31 118 259

The Social and Economic Revue journal is indexed in international scientific databases: *Index Copernicus*, *Central and Eastern European online Library (CEEOL)*, *EBSCO Publishing, Inc. - Business Source Complete*, *EconBiz*.

EV 3775/09

ISSN - 1336-3727

Sociálno-ekonomická revue

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Vedecký časopis – Scientific Journal

Social and Economic Revue

Faculty of Social and Economic Relations,
Alexander Dubček University of Trenčín



Ročník 12, marec 2014, číslo 1
Volume 12, March 2014, no. 1

Obsah

Contents

Ekonomika a ekonomika / Economics and Economy

INOVÁCIE AKO ZDROJ KONKURENCIESCHOPNOSTI EKONOMIKY SR.....	6
<i>Eva IVANOVÁ, Magdaléna TOMANOVÁ</i>	

INNOVATION AS A SOURCE OF COMPETITIVENESS OF THE SLOVAK ECONOMY

Ľudské zdroje a personálny manažment / Human resources and personnel management

VÝZNAM FLEXIBILNÝCH PRACOVNÝCH VZŤAHOV	15
<i>Adriana GREŇČÍKOVÁ, Jana ŠPANKOVÁ</i>	

FLEXIBLE TYPES OF EMPLOYMENT AND THEIR IMPORTANCE

PERSONÁLNE NÁKLADY BÁNK V SLOVENSKEJ A V ČESKEJ REPUBLIKE	25
<i>Eva GRMANOVÁ</i>	

PERSONNEL EXPENSES OF BANKS IN THE SLOVAK REPUBLIC AND IN THE CZECH REPUBLIC

ZAMYSLENIE NAD KONCEPCIOU NEPODMIENENÉHO ZÁKLADNÉHO PRÍJMU	33
<i>Jaroslav HOLOMEK</i>	

REFLECTION ON THE CONCEPT OF UNCONDITIONAL BASIC INCOME

SOCIÁLNE ASPEKTY INVESTOVANIA DO ĽUDSKÉHO KAPITÁLU.....	38
<i>Emília KRAJŇÁKOVÁ</i>	

SOCIAL ASPECTS OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

Verejná ekonomika a verejná správa / Public economics and public administration

ŠTRUKTURÁLNE ZMENY NA VIDIEKU A ICH VPLYV NA TVORBU PRACOVNÝCH MIEST	48
<i>Beáta ADAMKOVIČOVÁ</i>	

STRUCTURAL CHANGES IN RURAL AND THEIR IMPACT ON JOB CREATION

PODMIENKY PRE HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY ROZVOJ REGIÓNOV	56
<i>Jozef HABÁNIK</i>	

CONDITIONS FOR ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT OF REGIONS

PRÍPRAVA ŠTUDENTOV VEREJNEJ SPRÁVY PRE PROJEKT GALILEO	63
<i>Ján MICHALKO, Martina KLIEROVÁ</i>	

PUBLIC ADMINISTRATION STUDENTS PREPARATION FOR GALILEO PROJECT

S SOCIODEMOGRAFICKÁ A PRACOVNOPRÁVNÁ ANALÝZA POTENCIÁLU TVORBY PRACOVNÝCH MIEST V REGIÓNE HORNÁ NITRA.....	70
<i>Jana PŠENKOVÁ</i>	

SOCIODEMOGRAPHIC AND LABOR LAW ANALYSIS OF THE POTENTIAL FOR GENERATING JOBS IN REGION HORNÁ NITRA

VÝZNAM INOVÁCIÍ V REGIONÁLNO M ROZVOJI	79
<i>Martin SEDLÁČEK</i>	

IMPORTANCE OF INNOVATIONS IN REGIONAL DEVELOPMENT

SOCIÁLNA PSYCHOLÓGIA / SOCIAL PSYCHOLOGY

MATEMATICKÁ GRAMOTNOSŤ, AKO ĎALEJ ? 97

Daniela HRICIŠÁKOVÁ

MATHEMATICAL LITERACY, WHAT NEXT ?

ENVIRONMENTÁLNE PROBLÉMY SOCIÁLNEHO A HOSPODÁRSKEHO ROZVOJA /

ENVIRONMENTAL ISSUES OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT

**TVORBA A OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA – PRIESTOR PRE TVORBU
PRACOVNÝCH MIEST 102**

Zuzana KRIŽANOVÁ

ENVIRONMENT MANAGEMENT - SPACE FOR JOB OPPORTUNITIES CREATION

LANGUAGE COMPETENCES IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT / JAZYKOVÉ

KOMPETENCIE V ROZVOJI ĽUDSKÝCH ZDROJOV

VPLYV KULTÚRY NA KOMUNIKÁCIU 110

Elena DELGADOVÁ

THE INFLUENCE OF CULTURE ON COMMUNICATION

INFORMÁCIA PRE AUTOROV 120

GUIDELINESS FOR AUTHORS

FORMULÁR PRE ZADÁVANIE PRÍSPEVKOV 122

TEMPLATE FOR ARTICLE

INOVÁCIE AKO ZDROJ KONKURENCIESCHOPNOSTI EKONOMIKY SR

Innovation as a source of competitiveness of the Slovak economy

Eva IVANOVÁ, Magdaléna TOMANOVÁ

Abstrakt

Inovácie sú základným zdrojom rastu konkurencieschopnosti podnikov, regiónov a celej ekonomiky. Aktívna inovačná činnosť významne zvyšuje konkurencieschopnosť firiem prostredníctvom efektívnejších podnikových procesov a nových alebo zdokonalených produktov. Pre rast inovačnej výkonnosti podnikov a celej ekonomiky majú dôležitý význam kvalitné ľudské zdroje, ktoré významne prispievajú k tvorbe inovácií. Pri hodnotení inovačných schopností a konkurencieschopnosti SR zaostáva za európskym priemerom, najmä v rebríčku konkurencieschopnosti sa pozícia SR každý rok zhoršuje. Príspevok sa zaoberá hodnotením inovačnej výkonnosti SR a jej konkurenčnej schopnosti, pričom vychádza z medzinárodného porovnania. Na zhodnotenie inovačnej výkonnosti Slovenska sme využili medzinárodné porovnateľné výsledky EuropeInnovationScoreboard. Konkurencieschopnosť SR je vyjadrená jej pozíciou v Indexe globálnej konkurencieschopnosti, ktorý zostavuje Svetové ekonomické fórum.

Kľúčové slová:

Inovácia, inovačná výkonnosť, konkurencieschopnosť, faktory konkurencieschopnosti.

Abstract

Innovations are the fundamental source of growth competitiveness of enterprises, regions and the whole economy. Active innovation activity significantly increases the competitiveness of companies through more efficient enterprises processes and new or improved products. For growth and innovation performance of companies across the economy are essential to quality human resources, which contribute significantly to the development of innovation. When evaluating innovation capabilities and competitiveness lags behind the European average, especially in the competitiveness ranking position SR worsens each year. The paper deals with the evaluation of SR in innovation performance and competitiveness of development, based on international comparisons. To assess innovation performance of Slovakia, we use international comparable results Europe Innovation Scoreboard. Competitiveness is expressed in global competitiveness index, compiled by the World Economic Forum.

Keywords:

Innovation, innovation performance, competitiveness, competitiveness factors.

JEL Classification: E 24, F 15, O 32.

Úvod

Inovácie a konkurencieschopnosť sú kategórie, ktoré veľmi úzko súvisia, pretože na základe inovácií sa stávajú produkty konkurencieschopnými na domácich a zahraničných trhoch. Zdrojom inovácií sú kvalitné ľudské zdroje, ktoré sú schopné tvorivo prispieť k zvyšovaniu inovačnej výkonnosti podnikov. Inovačné aktivity sú odrazom uplatnenia výsledkov výskumu a vývoja v praxi. Najväčšou výzvou pre SR i celú EÚ v oblasti inovácií v súčasnej dobe je plne využitie výsledkov výskumu a vývoja a následne ich premietnutie do ekonomických a spoločenských hodnôt.

Na to, aby sa hospodárstvo SR začalo v budúcom období vyvíjať pozitívnym smerom z hľadiska inovačnej výkonnosti bude potrebné zvýšiť úroveň investícií do vedy a výskumu a v pomere k vyspelým štátom EÚ.

1 Inovácie a konkurencieschopnosť – teoretické východiská k problematike

Inovácia je výsledkom procesu realizácie tvorivosti, novej myšlienky, nápadu, nových poznatkov – invencie. Invencia je len prvým krokom v dlhom procese, v rámci ktorého sa dobrý nápad transformuje do podoby široko použiteľného

a efektívneho výrobku či služby. Nie všetky nové poznatky prerastú do fázy realizácie, nie všetky sa stanú inováciami. Na začiatku tohto procesu je tvorivé myslenie – *kreativita*. Kreativita znamená tvorbu nových myšlienok, zatiaľ čo inovácia znamená priniesť tieto myšlienky v konkrétnej podobe na trh.

Pojem inovácia pochádza z latinského „innovare“, čo znamená obnovovať, robiť nové, meniť. Tvorbu inovácie možno definovať ako proces od vzniku myšlienky až po jej komercializáciu, adopciu, prijatie zmeny, radikálnu zmenu, realizáciu nového vynálezu alebo niečo celospoločensky nové.

Za zakladateľa teórie inovácií je považovaný Joseph Schumpeter, ktorý v roku 1911 formuloval pojem inovácie, označil ním „nové kombinácie vývojových zmien“.

Pomenúva päť typických zmien:

- používanie novej techniky, výrobných procesov a marketingového zabezpečenia výroby,
- zavádzanie nových výrobkov, resp. pôvodných výrobkov s novými vlastnosťami,
- používanie nových surovín a materiálov,
- zmeny v organizácii výroby, distribúcie a predaja,
- otváranie nových trhov, zmeny v štruktúre trhu.

Za inovácie považoval len prvé uvedenie nového výrobku, suroviny, technologického postupu a podobne na trh, t.j. prvú materializáciu určitej myšlienky pre trh. Všetkých ďalších výrobcov nazýval imitátormi.

V rámci svetovej literatúry sa problematike inovácií a riadenia inovácií venuje veľa autorov, ktorí rozpracovali pôvodnú Schumpeterovu teóriu a v súčasnosti sú tieto práce zamerané predovšetkým na riadenie inovácií v podniku, napríklad práce J. Tidda, J. Bessanta, K. Pavita.

Z najznámejších vyberám definíciu P. F. Druckera a P. Kotlera. Drucker (1993) definuje inovácie nasledovne: „Inovácie sú špecifickým nástrojom podnikateľskej činnosti. Sú aktom, ktorý dodáva zdrojom novú schopnosť tvorby bohatstva.“

Drucker zastáva názor, že inovácie sú funkciou „nových technológií“ v podobe podnikateľského riadenia, pričom riadenie u neho predstavuje ľudskú aktivitu v zmysle odhodlania a manažérskej aktivity transformovať invencie na inovácie.

Kotler (2007) hovorí, že: „Inovácia je definovaná ako myšlienka, služba, produkt alebo technológia, vyvinutá a ponúkaná zákazníkovi, ktorí ju vnímajú ako novú alebo originálnu.“

Výrazné miesto v tejto oblasti majú práce akademika Valentu. Stále sú aktuálne svojim obsahom, systematickým utriedením, vymedzením kľúčových otázok danej problematiky i závermi. Platí

to aj pre systémové, všeobecné poňatie samotného pojmu inovácia, ktorú podľa Valentu (Valenta, 1969) treba chápať ako „zmenu v pôvodnej štruktúre výrobného organizmu, ako prechod k novému stavu jeho vnútornej štruktúry“.

Teóriu inovácií charakterizuje ako teóriu cieľavedomých zmien spoločenskej reprodukcie, ktorá predstavuje v súhrne „teoretický odraz štruktúry a celistvosti procesu rozvoja ľudského poznania a jeho využitia v praxi vo všetkých úrovniach a formách podnikania“. (Valenta, 1969).

V komplexnom poňatí je inovácia cieľavedomým, dynamickým rozvojovým procesom, ktorého výsledkom je pozitívna zmena zameraná na zdokonaľovanie reprodukčného procesu a plnšie uspokojovanie potrieb spotrebiteľa. V súlade s týmto chápaním sa inovácie môžu týkať produktov, technológií, výrobných prostriedkov, profesijnej a kvalifikačnej štruktúry pracovnej sily, organizačného usporiadania firmy. Môže ísť tak o kvantitatívne, ako aj kvalitatívne zmeny, o zmeny s kladnými aj zápornými sociálno-ekonomickými dôsledkami.

Spoločenská užitočnosť určitej zmeny ešte zďaleka nie je zárukou, že inovácia je ekonomicky efektívna. Väčšina autorov obyčajne zdôrazňuje nevyhnutnosť praktickej realizácie zmeny, zdôrazňuje charakter a poslanie zmeny, jej význam pre podnik, ale aj jej prínos pre spoločnosť.

Podľa OECD: „Inovácia je zavedenie - implementácia nového alebo značne vylepšeného produktu (výrobku alebo služby), alebo procesu, novej marketingovej metódy, alebo novej organizačnej metódy v obchodnej praxi, organizácii práce alebo externých vzťahoch.“ (Definícia OECD)

„Inováciu môžeme definovať ako množinu vedných, technologických, organizačných, finančných a komerčných postupov, ktoré majú alebo by mali vyústiť v realizáciu nových alebo zlepšených technologických produktov alebo prostriedkov.“ (Oslo manuál, 2005).

Oslo manuál rozlišuje štyri typy inovácií:

- produktové inovácie
- procesné inovácie
- marketingové inovácie
- organizačné inovácie.

Na Slovensku je inovácia definovaná v zmysle zákona č. 172/2005 Z. z. o organizácii štátnej podpory výskumu a vývoja a o doplnení zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov ako:

a) nový alebo zdokonalený výrobok alebo nová alebo zdokonalená služba, ktoré sú uplatniteľné na

- trhu a založené na výsledkoch výskumu a vývoja alebo podnikateľskej činnosti
- b) nový alebo zdokonalený výrobný postup alebo distribučná metóda vrátane podstatných zmien techniky, zariadenia alebo softvéru,
- c) nový spôsob organizácie v podnikateľskej praxi podniku, organizácie pracoviska alebo vonkajších vzťahov,
- d) prenos poznatkov vedy a techniky do praxe,
- e) nákup súhrnu výrobo-technických a obchodných skúseností (know-how), získavanie a prenájom práv z licenčných zmlúv,
- f) zavedenie moderných metód v predvýrobných etapách a v organizácii práce,
- g) zlepšenie kontrolných a skúšobných metód v procese výroby a v službách,
- h) zvýšenie kvality práce a bezpečnosti práce,
- i) zníženie negatívneho vplyvu na životné prostredie,
- j) účinnejšie využívanie prírodných zdrojov a energie.

Ak inováciu chápeme ako zmenu, táto zmena sa môže realizovať v rôznych formách, rozlišujeme tieto typy inovácií:

- inovácie produktov (nový pohon auta , nový produkt v banke)
- inovácie procesov (urobiť to lepším spôsobom, elektronické bankovníctvo)
- inovácie technologické (práškové smaltovanie)
- inovácie obchodné (internetový obchod)
- inovácie organizačné ,v teórii od 2005 (nový spôsob organizácie výroby aut – H.Ford)
- inovácie marketingové, v teórii od 2005 (nové spôsoby získavania a udržania zákazníka).

Medzi týmito typmi inovácií je veľmi nejasná hranica, napr. medzi organizačnými a procesnými.

1.1 Inštitucionálne a legislatívne zabezpečenie rozvoja inovácií v SR

Inštitucionálne zabezpečenie rozvoja inovácií

Inovačná politika na roky 2011 – 2013 obsahovo nadväzuje na ciele vytýčené v dokumente *EURÓPA 2020*, je to stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu, obsahuje tri vzájomne sa dopĺňajúce priority:

- vytvorenie hospodárstva založeného na znalostiach a inováciách,

- podpora ekologickejšieho a konkurencieschopnejšieho hospodárstva, ktoré efektívnejšie využíva zdroje,
- podpora hospodárstva s vysokou mierou zamestnanosti, ktorá zabezpečí sociálnu územnú súdržnosť.

Inštitúcie, realizujúce inovačnú politiku SR sú:

- Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
- Ministerstvo školstva Slovenskej republiky
- Slovenská akadémia vied
- Slovenská inovačná a energetická agentúra
- Vedecká grantová agentúra Ministerstva školstva Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied
- Agentúra na podporu výskumu a vývoja
- Rada vlády Slovenskej republiky pre vedu a techniku,
- Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky,
- Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky.

Legislatívne nástroje na zabezpečenie inovačného rozvoja ekonomiky

- Inovačná stratégia Slovenskej republiky na roky 2007-2013
- Národný strategický referenčný rámec
- Operačný program Konkurencieschopnosť a hospodársky rast
- Operačný program Výskum a vývoj
- Programové vyhlásenie vlády SR
- Európa 2020

1.2 Konkurencieschopnosť ekonomiky

Konkurencieschopnosť je ekonomická kategória, ktorá sa v ekonomickej teórii vyskytuje od druhej polovice 20. storočia. V súčasnosti, keď narastá internacionalizácia spoločenskej výroby a prehlbuje sa proces medzinárodnej del'by práce, naberá tento pojem na význame. Podniky, ekonomiky alebo integračné zoskupenia ekonomík ak chcú obstáť v hospodárskej súťaži na medzinárodných trhoch musia produkovať výrobky alebo služby, ktoré obstoja v medzinárodnom porovnaní. Tie podniky, ekonomiky , integračné zoskupenia ktoré sú dlhodobo schopné obstáť v konkurencii a generovať rastúcu ekonomickú výkonnosť, ktorá je základom ich ďalšieho rozvoja sú označené ako *konkurencieschopné*. Slovo konkurencieschopnosť

teda znamená schopnosť obstať v hospodárskej súťaži, obstať v konkurencii.

Samotný výraz konkurencieschopnosť sa skladá z dvoch výrazov konkurencia a schopnosť, čo v spojení znamená byť schopný konkurencie. V angličtine, slovo competition, znamená konkurencia, konkurencieschopnosť označujeme anglickým výrazom competitiveness.

Hoci sa táto kategória objavuje v ekonomickej teórii už niekoľko desaťročí jej presné vymedzenie alebo definovanie nie je jednoznačné, rôzni autori majú k definovaniu tohto pojmu odlišný prístup.

Prvý kto sa otázkou konkurencieschopnosti a jej vymedzením začal zaoberať v tom význame ako ju chápeme dnes bol americký ekonóm Michael Porter. Jeho prístup k tejto problematike sa stal základom modernej teórie konkurencieschopnosti, ktorá analyzuje zdroje faktory konkurencieschopnosti v podmienkach procesu globalizácie.

Podľa Portera (1994) národná konkurencieschopnosť skúma schopnosť rastu národného hospodárstva pomocou súboru faktorov, politík a inštitúcií, ktoré určujú úroveň produktivity daného štátu a tým jeho celkový ekonomický rozvoj.

Workie (2006) tvrdí, že konkurencieschopnosť ekonomiky je určená ako výslednica výkonnosti krajiny na poli vedy a technológie, jednotlivo jej inováčnej kapacity, ktorú vymedzuje dlhodobá schopnosť vytvárať a komercializovať prúd nových predtým nepoznaných riešení – inovácií.

Kadeřábková (2011) pomenúva konkurencieschopnosť pojmom, ktorý označuje súčet dôležitých požiadaviek pre dosiahnutie dlhodobu udržateľnej rastovej výkonnosti a tým aj zvyšovanie ekonomickej úrovne v podmienkach vnútornej a vonkajšej rovnováhy. V širšom poňatí do konkurencieschopnosti patrí aj kvalita života, ktorá obsahuje aj neekonomické premenné.

Konkurencieschopné produkty vytvárajú konkurencieschopnosť podniku, konkurencieschopné podniky vplývajú na konkurencieschopnosť odvetvia alebo regiónu v ktorom pôsobia. Tieto odvetvia ovplyvňujú konkurencieschopnosť ekonomiky alebo integračného zoskupenia ekonomík.

Všeobecne teda môžeme hovoriť o týchto úrovniach skúmania konkurencieschopnosti:

- konkurencieschopnosť štátu,
- konkurencieschopnosť regiónu,
- konkurencieschopnosť odvetvia,
- konkurencieschopnosť podniku,
- konkurencieschopnosť produktu.

Všetky tieto úrovne sú previazané prostredníctvom faktorov, ktoré ich ovplyvňujú a vytvárajú ich konkurencieschopnosť. Jeden z najvýznamnejších faktorov sú inovácie, ktoré

ovplyvňujú technickú úroveň procesov, produktov a služieb.

2 Inovačná výkonnosť Slovenskej republiky

Slovenskú ekonomiku možno z hľadiska inovácií označiť ako duálnu, pretože na jednej strane tu pôsobia nadnárodné spoločnosti, zahraniční investori, ktorí disponujú modernými technológiami a preto tieto spoločnosti vykazujú vysokú produktivitu práce. Tieto spoločnosti majú väčšinou výskumné a vývojové centrá mimo územia Slovenska. Na druhej strane stoja lokálni dodávatelia komponentov v SR, ktorými sú malé a stredné podniky, tieto tvoria pomerne veľkú skupinu podnikov, ale s nízkou produktivitou práce a nízkou inovačnou výkonnosťou. Takéto postavenie SR je nevýhodou z hľadiska konkurencieschopnosti, pretože si nevytvárame vlastnú inovačnú základňu, ktorá by bola bázou pre trvalo udržateľný inovačný rozvoj.

Aby sa ekonomika SR pretransformovala na vedomostnú spoločnosť, sú potrebné kvalitné ľudské zdroje, ktoré zohrávajú jednu z najdôležitejších úloh pri vytváraní a rozvoji inovácií a raste konkurencieschopnosti podnikov a následne celej ekonomiky.

Prvým komplexným ukazovateľom na ktorom je možné demonštrovať celkovú inovačnú výkonnosť Slovenskej republiky v medzinárodnom porovnaní je Súhrnný Inovačný Index (The Summary Innovation Index, SII). Je súčasťou Európskeho Inovačného Spravodaja European Innovation Scoreboard (EIS).

Na zhodnotenie inovačnej výkonnosti Slovenska sme využili medzinárodné porovnateľné výsledky Europe Innovation Scoreboard. Hodnotia inovačnú výkonnosť európskych krajín a to podľa vybraných ukazovateľov, ktoré sú roztriedené podľa jednotlivých dimenzií. European Innovation Scoreboard je nástroj, ktorý vznikol ako iniciatíva Európskej komisie pre potrebu zhodnotenia naplnenia cieľov Lisabonskej stratégie a na ňu nadväzujúcej stratégie Európa 2020. Jeho cieľom je každoročne zmerať a porovnať inovačnú výkonnosť jednotlivých krajín Európskej únie. Čerpá z rôznych zdrojov, ale jeho hlavným zdrojom je Community Innovation Survey (CIS). EIS zahŕňa 25 indikátorov rozdelených do piatich kategórií a dvoch hlavných skupín: inovačné vstupy a inovačné výstupy. Zosumarizovaním meraných inovačných ukazovateľov sa vypočíta tzv. Sumárny inovačný index (ďalej len SII), ktorý vyjadruje inovačnú výkonnosť danej krajiny. SII sa môže pohybovať v rozmedzí od 0 do 1, pričom platí, že čím vyššia hodnota SII, tým vyššia inovačná výkonnosť. Okrem každoročného určenia hodnoty SII sa sleduje aj jeho vývoj v priebehu rokov.

Obrázok č. 1: Základné rozdelenie ukazovateľov European Innovation Scoreboard

Predpoklady	Aktivity firiem	Výstupy
Ľudské zdroje	Firemné investície	Novátori
Financie	Spolupráca a podnikanie	Ekonomické efekty
	Duševné vlastníctvo	

Zdroj: PRO INNO Europe

Podľa inovačnej výkonnosti a tempa rastu inovačnej výkonnosti sa krajiny rozdeľujú do štyroch

skupín, významným kritériom na zaradenie krajiny určitej skupiny je Súhrnný inovačný index.

Obrázok č. 2: Rozdelenie krajín podľa stupňa inovačnej výkonnosti

Najlepší novátori	Švédsko, Dánsko, Nemecko a Fínsko.
Úspešní novátori	Belgicko, Cyprus, Estónsko, Francúzsko, Holandsko, Írsko, Luxembursko, Rakúsko, Slovinsko a Spojené kráľovstvo vykazujú výkonnosť blížiacu sa priemeru EÚ-27.
Mierni novátori	výkonnosť Českej republiky, Grécka, Maďarska, Malty, Poľska, Portugalska, Slovenska, Španielska a Talianska sa nachádza pod priemerom EÚ-27
Slabší novátori	výkonnosť Bulharska, Litvy, Lotyšska a Rumunska sa nachádza výrazne pod priemerom EÚ-27

Zdroj: PRO INNO Europe, vlastné spracovanie

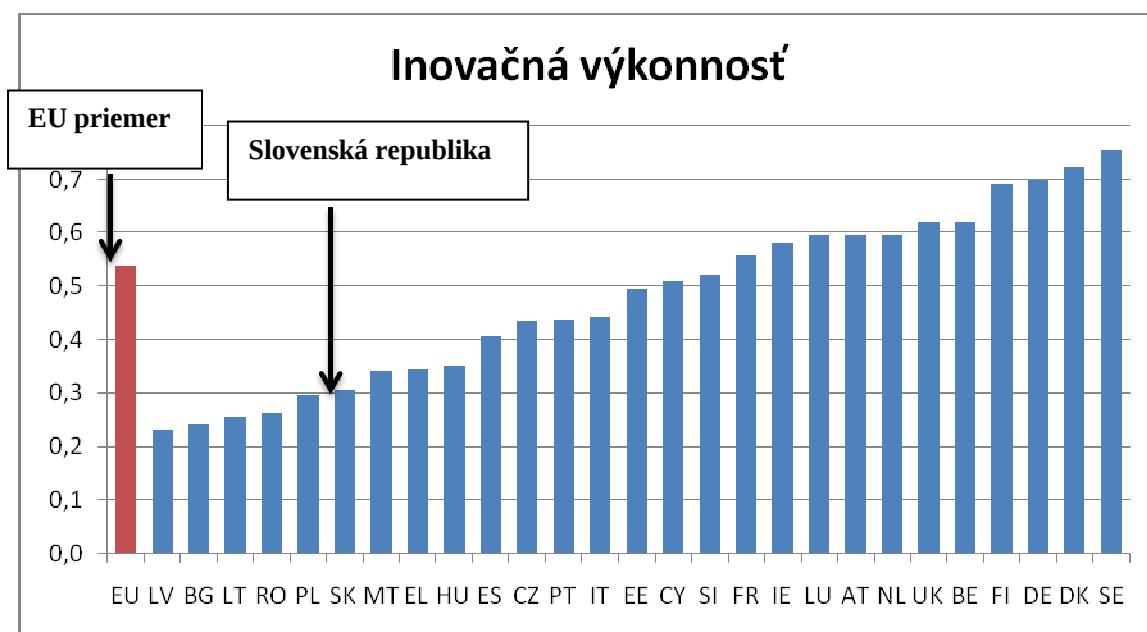
Sumárny index inovačnej výkonnosti európskych krajín za rok 2011

Cieľom Sumárneho inovačného indexu (Summary Innovation Index, SII) je poskytnúť hodnotenie národných inovačných výkonností a to z pohľadu vstupov a výstupov. Priemernú inovačnú výkonnosť európskych krajín vypočítame s použitím 25 indikátorov ktoré sa neustále modifikujú, sumárny inovačný index sa vypočíta ako priemerná hodnota všetkých prepočítaných skóre v jednotlivých indikátoroch, kde každý indikátor ma rovnakú váhu,

pričom 0 najnižšia možná výkonnosť a 1 je maximálna možná výkonnosť.

V nasledujúcom grafe znázorňujeme inovačnú výkonnosť európskych krajín EU 27. Je tu zobrazené postavenie Slovenska v rámci európskeho priemeru, kde sa SR nachádza medzi Poľskom a Maltou a patrí do skupiny miernych inovátorov, pričom spadá pod Európsky priemer. Ako uvádza Havierniková (2012) do popredia vystupuje požiadavka podpory inovácií nielen v konkrétnom segmente, ale celoplošne na všetkých úrovniach národného hospodárstva.

Obrázok č. 3: Sumárny index inovačnej výkonnosti európskych krajín 2011

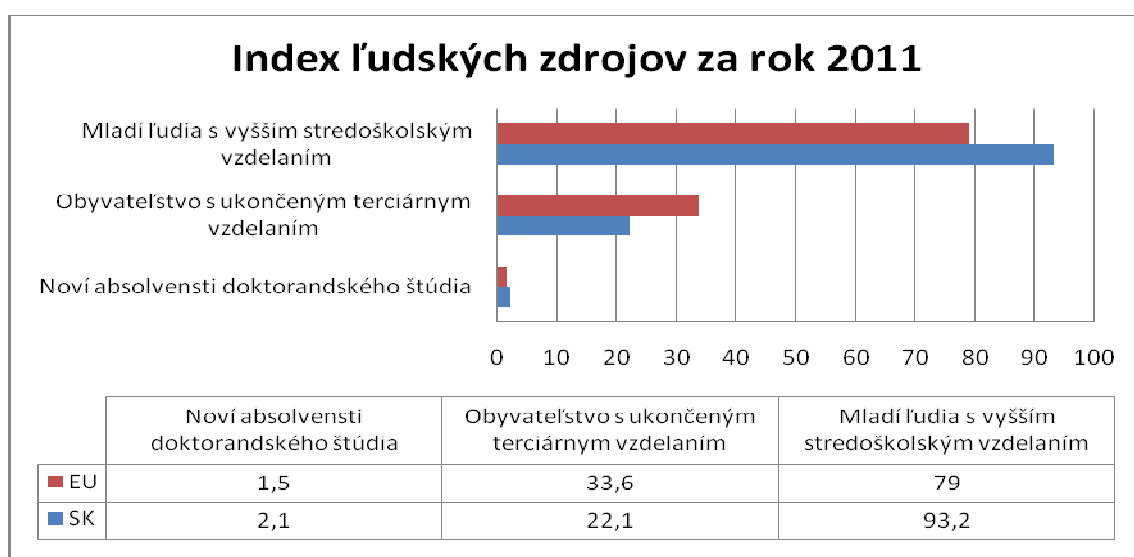


Zdroj: PRO INNO Europe

Kvalita ľudských zdrojov je dôležitým faktorom rastu inovačnej výkonnosti ekonomiky. Na nasledujúcom obrázku vidíme porovnanie rozvoja ľudských zdrojov rámci EÚ v troch základných skupinách, podľa úrovne vzdelania. Prvou skupinou sú mladí ľudia s vyšším stredoškolským vzdelaním, v tejto skupine je SR nad európskym priemerom. Druhou skupinou sú noví absolventi doktorandského štúdia, v tejto skupine sa SR taktiež nachádza nad európskym priemerom. Posledná skupina je

obyvateľstvo s ukončeným terciárnym vzdelaním, tu sa SR nachádza pod európskym priemerom. Z prezentovaných informácií môžeme usúdiť, že Slovensko má relatívne dobré predpoklady z hľadiska rozvoja ľudských zdrojov pre inovačný rast, pretože dve z troch hlavných skupín sa nachádzajú nad európskym priemerom. Otázkou je efektívnosť využitia ľudského potenciálu pre inovačnú výkonnosť ekonomiky.

Obrázok č. 4: Index ľudských zdrojov za rok 2011, porovnanie SR s európskym priemerom



Zdroj: PRO INNO Europe

Poznámka: 0 najnižšia možná hodnota a 100 je maximálna možná hodnota.

3 Konkurencieschopnosť ekonomiky SR

Konkurencieschopnosť ekonomiky SR ovplyvňuje rad faktorov, ktoré sú obsiahnuté v pilieroch konkurencieschopnosti, spolu s ostatnými faktormi konkurencieschopnosti tvoria kvalitu podnikateľského prostredia.

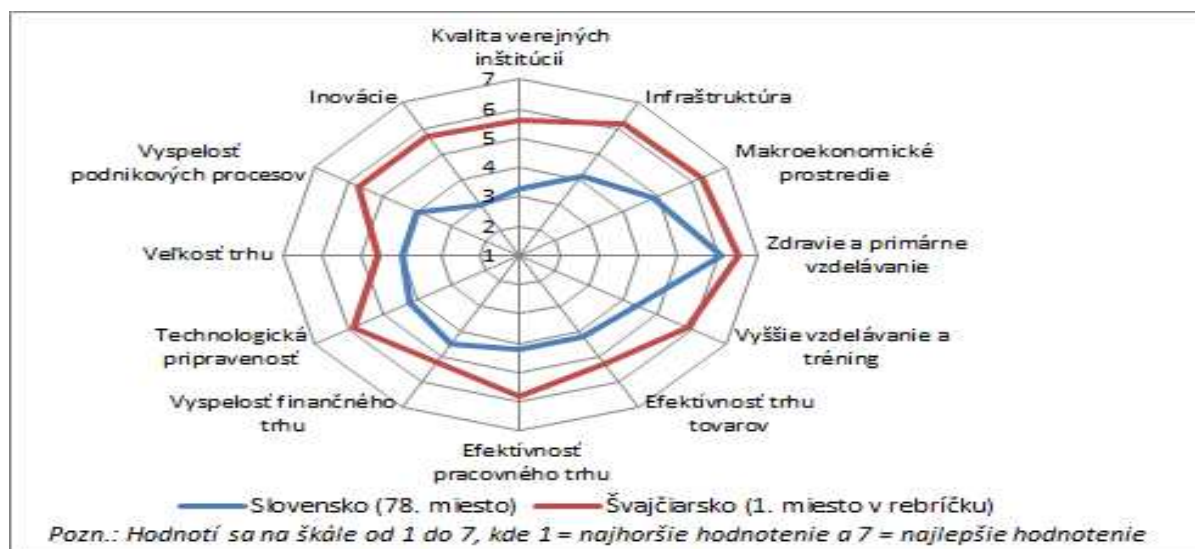
Index konkurencieschopnosti vypovedá o perspektíve krajiny dosahovať udržateľný hospodársky rast v strednodobom horizonte. Hodnotí kvalitu verejných inštitúcií, vládne politiky a iné faktory, ktoré podmieňujú úroveň produktivity v krajine. Ako uvádza Masárová (2011) index konkurencieschopnosti poskytuje rozsiahly obraz konkurenčného prostredia v krajinách sveta v rôznom štádiu vývoja, sleduje fungovanie verejných inštitúcií, analyzuje hospodárske politiky.

Svetové ekonomické fórum, ktoré každoročne zverejňuje Index konkurencieschopnosti, hodnotí konkurencieschopnosť krajín na základe dostupných

štatistických dát a celosvetového prieskumu názorov riadiacich pracovníkov. Pri poslednom zverejnenom indexe prieskum prebiehal od januára do apríla 2013 a zapojilo sa doň viac ako 13 000 manažérov z celého sveta. Na Slovensku koordinovala prieskum Podnikateľská aliancia Slovenska (PAS), s výzvou na zapojenie sa do prieskumu oslovila 250 veľkých podnikov a 250 malých a stredných podnikov náhodne vybraných podľa metodiky Svetového ekonomického fóra. Výsledky hodnotenia odrážajú stav ekonomiky a názory manažérov ku koncu apríla 2013. Takmer všetci respondenti zo Slovenska vyplnili prieskum elektronicky na internetovej stránke Svetového ekonomického fóra, PAS nemala prístup k individuálnym odpovediam respondentov.

Nasledujúci obrázok znázorňuje hodnotenie SR na základe pilierov konkurencieschopnosti. Najlepší výsledok vykazuje pilier Zdravie a primárne vzdelávanie, najhorší výsledok pilier Inovácie.

Obrázok č. 5: Konkurencieschopnosť SR podľa pilierov konkurencieschopnosti



Zdroj: WEF (Svetové ekonomické fórum)

Ďalší obrázok znázorňuje vývoj pozície SR v rebríčku konkurencieschopnosti, ktorý zostavuje Svetové ekonomické fórum. Od roku 2007 sa pozícia SR neustále zhoršuje, za základné príčiny by sme

mohli označiť nízku kvalitu podnikateľského prostredia SR, neúčinné opatrenia vlády na podporu podnikania a zahraničných investícií v SR. A taktiež neúčinnú a nekonštruktívnu inovačnú politiku.

Obrázok č. 6: Vývoj pozície SR v rebríčku konkurencieschopnosti Svetového ekonomického fóra

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pozícia	35	48	45	38	40	49	43	43	41	37	41	46	47	60	69	71
Zmena		-13	+3	+7	-2	-9	+6	0	+2	+4	-4	-5	-1	-13	-9	-2

Zdroj: WEF (Svetové ekonomické fórum)

Záver

V súčasnom období silnejúcej globalizácie dochádza k masívnemu presunu výroby do rozvíjajúcich krajín s podstatne nižšími výrobnými nákladmi, najmä pracovnými. Len nízke výrobné náklady však nemôžu byť základom úspešného podnikania v rozvíjajúcich ekonomikách, pretože prinášajú len dočasnú komparatívnu výhodu. Preto sa podniky snažia prísť s niečím novým, s čím by sa mohli postaviť do pozície aspoň dočasného monopolu (napr. na základe patentu), alebo čo by im umožnilo zefektívniť ich výrobu, alebo stať sa atraktívnym pre zákazníka. Základom tohto snaženia, teda aj konkurenčnej schopnosti by mala byť kvalita

ľudských zdrojov, výskum, vývoj, technológie a inovácie.

Zvyšovanie a rozvoj inovačnej výkonnosti ekonomiky je determinovaný do značnej miery uplatňovaním systematickej a komplexnej inovačnej politiky, ktorá sa začína v podnikoch, regiónoch a synergickým efektom ovplyvňuje inovačnú výkonnosť a konkurencieschopnosť celej ekonomiky.

Ako uvádza Habánik (2012) inovácie a inovačná výkonnosť ovplyvňuje stupeň technickej a technologickej vybavenosti ekonomiky regiónu a dotvárajú tak komplex vzájomných vzťahov, ktoré sa kumulatívne formujú a stávajú sa tak organickou súčasťou rozvoja regiónu a celej ekonomiky.

Literatúra

Drucker, P. (1993). *Inovace a podnikavost: Praxe a principy*. Praha : Management Press. ISBN 80-8560-329-2. s. 674

Fodor, T. (2012). Význam inovácií v kontexte ekonomického rastu. [cit: 09.09.2013]. Dostupné na: <http://www.enterprise-europe-network.sk/articles.php?tid=241&lang=sk>

Habánik, J. (2012). Klastre a inovácie v prostredí regionálnej ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*. 10 (2). 15-22.

Havierniková, K., Janský, B. (2012). Teoretické východiská klastrov. *Sociálno-ekonomická revue*. 10 (2), 33 - 43.

Havierniková, K. (2011). Úloha univerzity pri vytváraní podmienok pre rozvoj regiónu. *Sociálno- ekonomická revue*. 9 (4), 37 – 48.

Innovation in science, technology and industry, Oslo manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, 3rd Edition, 2005.

Innovation union scoreboard 2011. [cit: 09.09.2013]. Dostupné na: <http://www.proinno-europe.eu/metrics>

Kačírková, M. (2011). *Výskumné zhluky a vedecké parky ako faktor inovačného rozvoja regiónov*. Bratislava: EÚ SAV. ISSN 1337-5598

Kotler, P. (2007). *Moderní marketing*. Praha: Grada. ISBN 80-2471-545-2

Masárová, J. (2011). Makroekonomické veličiny a ich meranie. (ed.): *Makroekonómia*. Trenčín : TnUAD. s. 61

Oslo Manual.Guidelines for collecting and interpreting innovation DATA. [cit: 05.09.2013]. Dostupné na:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/OSLO/EN/OSLO-EN.PDF)

Porter, M. (1994). *Konkurenční strategie: metody pro analýzu odvětví a konkurentů*. Praha: Victoria Publishing, 1994. 403 s. ISBN 80-85605-11-2.

Sabatka, D. (2009). Inovačná výkonnosť krajín EÚ. [cit: 11.09.2013] Dostupné na: <http://www.sjf.tuke.sk/transferinovacii/pages/archiv/transfer/14-2009/pdf/240-242.pdf>

The Global Competitiveness Report 2013 – 2014. [cit: 19.09.2013]. Dostupné na: <http://www.google.sk/#q=www.weforum.org%2Fissues%2Fglobal-competitiveness>

Tureková, H., Mičieta, B. (2003). *Inovačný manažment*. Žilina: EDIS. ISBN 80-8070-055-9

Valenta, F. (1969). *Tvůrčí aktivita, inovace, efekty*. Praha: Svoboda, 1969. ISBN 25-093-69

Workie, M. T. (2009). *Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky*. Bratislava: EÚ SAV.

Zákon č. 172/2005 Z.z. SR o organizácii štátnej podpory výskumu vývoja [cit: 15.09.2013]. Dostupné na: http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_vyber_hl1.asp?clear=N

Kontakt

Eva Ivanová, Ing. CSc.
Magdaléna Tomanová, RNDr.
Katedra ekonómie a ekonomiky
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3, 911 50 Trenčín
e-mail: eva.ivanova@tnuni.sk
e-mail: magdalena.tomanova@tnuni.sk

SUMMARY**Innovation as a source of competitiveness of the Slovak economy**

Eva IVANOVÁ, Magdaléna TOMANOVÁ

Competitiveness is in its broad sense an economic indicator that presents to what degree is economy of a given country capable to succeed in a domestic and international competition and it reflects extent to which a particular economy employs factors of competitiveness. The measurement of competitiveness includes evaluation of how various determinants of competitiveness influence performance of economy. Capacity to generate economic output is determined by activities of various subjects (companies, regions) that jointly determine economic growth of a particular economy. Significance (weight) of various factors depends upon category into which a particular economy belongs, whether it is an economy based on elementary sources of production, conditional sources of efficiency or innovation factors.

Innovation is among key determinants of economic growth on today's ever changing global markets and as such it represents an essential strategically important factor of an economic performance and a vital determinant of competitiveness. In terms of ability to innovate, Slovakia, together with other three transitive economies, lags significantly behind the EU average. The low level of public sector as well as private sector research and development expenditures is one of the main reasons of why Slovakia lags behind in terms of its innovativeness. The research and development expenditures within the EU countries represent on average 1.82% of gross domestic product while in Slovakia this figure reached in 2012 only 0.84% of the gross domestic product.

The level of innovativeness impacts position of the SR in terms of international comparison of competitiveness of nations. Slovak Republic is ranked 78th in the Global Competitiveness Report of World Economic Forum. Its ranking dropped by seven positions compared to last year. The ranking of SR deteriorated for a seventh year in a row and the 78th position represents the worst ranking of Slovakia in the history of Global Competitiveness Report. Slovakia is now in a position of a second least competitive country of EU, surpassing only Greece (ranked as 91st).

This study evaluates innovativeness and competitiveness as two key indicators of economic performance. Both indicators have deteriorated over the last years and such a negative development impacts negatively other macroeconomic measures such as formation of GDP and value added, capacity to export, employment as well as public finances.

JEL Classification: E 24, F 15, O 32.

VÝZNAM FLEXIBILNÝCH PRACOVNÝCH VZŤAHOV

Flexible types of employment and their importance

Adriana GRENČÍKOVÁ, Jana ŠPANKOVÁ

Abstrakt

Predkladaná štúdia sa zaoberá aktuálnymi otázkami významu flexibilných pracovných vzťahov, ktoré sa chápu ako zaujímavá forma zamestnania. Predchádzajúce vnímanie tejto formy zamestnania bolo skôr ako doplnkové zamestnanie vhodné na privyrobenie si, postupom času však naberali na vážnosti a význame. Výhody, ktoré tieto vzťahy poskytujú postupne pochopili zamestnanci i zamestnávateľia. Zavádzaním nových informačných a komunikačných technológií sa výrazne rozširujú možnosti využitia inovačných pružných foriem organizácie na trhu práce. Autorky príspevku apelujú na spoločenskovednú podstatu flexibilných pracovných vzťahov, ich význam, identifikujú záujem a využívanie týchto foriem zamestnávania a analyzujú vybrané pracovné vzťahy v SR. Úlohou príspevku je zdôvodniť využitie flexibility z časového hľadiska, porovnať záujem o jednotlivé formy nielen v SR, ale v rámci iných krajín Európy.

Kľúčové slová

Flexibilita, trh práce, pracovné vzťahy, flexibilné pracovné vzťahy, práca na skrátenej úväzok, práca na dobu určitú, pružný pracovný čas, domáca práca a telepráca, nezamestnanosť.

Abstract

The paper addresses current issues related to the important role of flexible types of employment, which are seen as an interesting form of employment. Flexible work options were once considered a way to earn extra income, however, they have become increasingly important and common nowadays. The benefits provided by these relations gradually understand employees and employers. Information and communication technologies have significantly contributed to the expansion and diversification of flexible work arrangements. The authors emphasize social aspects of flexible types of working and their significance, and identify reasons for their use and labor relations analyze selected in Slovak Republic. The task of this paper is to justify the use of flexibility in terms of time, to compare the interest in various forms, not only in Slovakia but also in other European countries.

Keywords

Flexibility, labor market, labor relations, labor relations flexible, part-time work, temporary work, flexible working, homeworking and teleworking, unemployment.

JEL Classification: J 53, J 33, K 31.

Úvod

Cieľom príspevku je skúmanú problematiku rozpracovať na teoretickej úrovni, zároveň však aj analyzovať vybrané flexibilné pracovné vzťahy v SR, pričom vychádzame z domácich a zahraničných zdrojov súvisiacich s otázkami flexibilných pracovných vzťahov. Nametodologickej úrovni prispievajú získané teoretické poznatky a praktické výsledky k potvrdeniu efektívnosti využitia flexibilných pracovných vzťahov, ako aj pri interpretácii získaných poznatkov a ich aplikácii pri zamestnávaní.

Úlohou príspevku je zdôvodniť využitie

flexibility z časového hľadiska, porovnať záujem o jednotlivé formy nielen v SR, ale v rámci iných krajín Európy.

Väčšina uchádzačov o prácu má záujem najmä o trvalý pracovný pomer. Podľa spoločnosti Profesia prácu na plný úväzok hľadá 83 percent ľudí. Za posledných desať rokov však stúpol počet záujemcov o prácu na dohodu. Kým v roku 2003 malo záujem o takýto typ práce 20 percent ľudí, v roku 2012 to bolo viac ako tretina - až 35 percent uchádzačov (www.profesia.sk). Je to spôsobené tým, že ľudia sú flexibilnejší ako boli pred pár rokmi. Skupina ľudí, ktorá chce pracovať na trvalý pracovný pomer, je rovnaká ako v minulosti. Skupina tých, ktorí si hľadajú prácu na kratší pracovný čas resp. flexibilné

pracovné úväzky, však stúpajú. Záujem stúpol najmä o dohody. Väčšina firiem - 89 percent chce zamestnávať ľudí hlavne na plný úväzok. O zamestnancov na dohodu malo v roku 2012 záujem 12 percent firiem, v roku 2003 to bolo sedem percent. Zamestnancov na skrátený úväzok chcelo v roku 2012 päť percent firiem, o pracovníkov na živnosť malo záujem 12 percent firiem. Práca na dohodu sa nepočítala do odpracovaných rokov pri stanovovaní nároku na odchod do dôchodku, ani nemali vplyv na výšku dôchodku, preto neboli efektívnym riešením na dlhšiu dobu. Mnohí ľudia si však vedeli zvýšiť svoju finančnú situáciu práve vďaka dohodám a niektoré skupiny zamestnancov boli preto veľmi zaujímavými na trhu práce (najmä študenti, ale aj predčasní dôchodcovia a pod.).

1. Flexibilita a jej metodologické vymedzenie

Presná a všeobecne prijímaná definícia pojmu flexibilita neexistuje, avšak ide o pojem v rámci odbornej literatúry, spoločenskej praxe aj širšej verejnosti veľmi frekventovaný. Pre mnohých odborníkov je tento pojem problematický, diskutabilný a niektorými dokonca spochybňovaný. Flexibilita vo všeobecnosti znamená pružnosť alebo schopnosť prispôbovať sa, kým jej opakom je rigidita alebo strmlosť. V makroekonomickej rovine znamená flexibilita rýchlosť a pružnosť prispôsobenia sa vonkajším zmenám na trhu práce.

Otázku flexibility doteraz otvárali najmä zamestnávateľia, hoci svoj záujem o určité formy flexibility čoraz častejšie prejavujú aj zamestnanci – napríklad vo vzťahu k rozvrhnutiu pracovného času. Podniky chcú využívať väčšiu flexibilitu, aby mohli rýchlejšie reagovať na konkurenciu v globalizovanom svete.

Surynek (2006) uvádza, že vzhľadom na najrôznejšie spoločenské, politické a technologické zmeny, sú podniky nútené rozpoznávať a citlivo vnímať signály týchto zmien a pružne na ne reagovať. Tento trend sa nevyhýba ani oblasti práce. Tu je počť o slove flexibilita čoraz častejšie a v najširších súvislostiach. Sú to predovšetkým flexibilita organizácie, flexibilita práce a flexibilita trhu práce.

- *Flexibilita organizácie:*

Organizácia je nútená v rámci konkurenčného boja aktívne reagovať na zmeny vonkajšieho okolia. To sa prejavuje nielen v oblasti nákladov, ale aj v rámci vedenia ľudí, organizačnej kultúry, personálnej činnosti, v rámci nárokov na informačné technológie a pod. Medzi už takmer tradičné formy flexibilnej práce patrí flexibilná pracovná doba vo všetkých jej variáciách, práca na čiastočný pracovný úväzok, tímová práca, rotácia práce, práca na základe

špecifických typov zmlúv a pod. Organizácie ale stále častejšie využívajú aj nové formy a spôsoby práce ako sú napríklad zdieľanie práce, zdieľanie pracovného miesta, teleworking, práca na zavolanie alebo agentúrne zamestnávanie. Predovšetkým Teleworking – práca za domom, sa stáva z psychologickú aj sociologickú oblasť veľmi zaujímavým fenoménom pracovnej oblasti.

- *Flexibilita jednotlivca:*

Vyššie uvedené tendencie nových foriem zamestnávania kladú mimoriadne vysoké požiadavky na osobnosť pracovníka a to nielen v zmysle jeho vecných znalostí a zručností, ale predovšetkým na silu jeho osobnosti. Teda nároky na jeho schopnosť dobre sa orientovať, obstať ako jednotlivec v komplikovanom, neprehľadnom a neľahkom svete práce. Nároky na jeho silu prekonávať prekážky, striedanie individuálne úspešných a neúspešných období a schopnosť nájsť zodpovedajúci spôsob života. Pôvodca pojmu „flexibilná firma“ Atkinson (1984) tvrdil, že narastá množstvo firiem, ktoré hľadajú rôzne formy štruktúrálnej a funkčnej flexibility. Rozdeľuje flexibilitu na tri druhy.

- *Funkčná flexibilita:*

Vytvára sa tak, aby mohli byť pracovníci ľahko prevedení z jednej pracovnej činnosti alebo úlohy na inú pracovnú činnosť alebo úlohu. Funkčná flexibilita bude vyžadovať širšiu kvalifikáciu, remeselníkov, ktorí majú a môžu využívať celú radu znalostí, potrebných napríklad pre prácu mechanika a elektrikára alebo pre prácu vo výrobe a údržbe.

- *Numerická flexibilita:*

Vytvára sa tak, aby bolo možné ľahko a rýchlo zvyšovať alebo znižovať počty pracovníkov v súlade s krátkodobými zmenami v potrebe pracovných síl.

- *Finančná flexibilita:*

Umožňuje pružne reagovať na stav dopytu a ponuky na vonkajšom trhu práce a zároveň znamená využívanie flexibilných systémov odmeňovania. Uľahčuje teda funkčnú aj numerickú flexibilitu.

Nová štruktúra vo flexibilnej firme znamená rozdelenie pracovných síl na neustále narastajúce periférne, okrajové a teda numericky flexibilné skupiny pracovníkov zoskupené okolo numericky stabilnej kmeňovej skupiny, ktorá zabezpečuje kľúčové pre firmu špecifické činnosti. Pri kmeňových pracovníkoch je sústredená pozornosť na funkčnú flexibilitu. Čím viac sa ide na perifériu, na okraj, tým viac narastá význam numerickej flexibility. Keď trhy rastú, okrajové skupiny pracovníkov narastajú, keď sa rast spomalí, periféria sa zmršťuje. Pri kmeňových pracovníkoch sa menia iba úlohy a zodpovednosť, sú izolovaní od výkyvov na trhu práce, môžu sa tešiť istote zamestnania, ale okrajoví pracovníci sú vystavení všetkým týmto negatívnym vplyvom.

Najdôležitejším pokrokom podľa Armstronga (2007) bol významný nárast zamestnávania pracovníkov na čiastočný úväzok. Výrazná tendencia organizácií zmluvne si zabezpečovať prácu dodávateľským spôsobom a využívať vonkajších zdrojov – outsourcing, zvýšená potreba špecialistov a odborníkov predovšetkým duševných pracovníkov, v organizáciách. Zvýšilo sa používanie distančnej práce a práce pomocou kontaktných stredísk. Pod tlakom konkurencie a v snahe dosiahnuť najnižších možných nákladov organizácie nielen znižujú počty pracovných miest a pracovníkov, ale tiež najímajú ľudí na krátkodobý pracovný úväzok, už ani nepredstierajú že ponúkajú kariéru. Firmy chcú konkrétny prínos, aby momentálne dosiahli svoje ciele, pokiaľ ide o ľudí, tí sa budú musieť o svoju budúcnosť postarať sami. Tiež veria tomu, že si budú môcť nakúpiť potrebné talenty ako a kedy budú potrebovať. Tieto metódy sa môžu javiť ako krátkozraké, ale v súčasnosti tak fungujú mnohé podniky.

2. Flexibilita trhu práce

Okolitý svet sa mení čoraz rýchlejšie a zmeny zasahujú aj také oblasti, v ktorých by prevratný nástup novín iba málokto predpokladal. Veci, ktoré dnes považujeme za isté a nemenné, možno už zajtra vôbec nebudú existovať. Vývoj za posledných pár rokov dokazuje prítomnosť tohto trendu aj na trhu práce.

V súvislosti s rýchlymi zmenami v ekonomike a nepriaznivou situáciou na trhoch práce jednotlivých krajín prebieha celosvetová diskusia na tému potreby rastu flexibility trhu práce. Otázky týkajúce sa flexibility trhu práce priťahujú pozornosť odborníkov z celého sveta. Flexibilizácia pracovných trhov je pre krajiny EÚ jedným z kľúčových cieľov na národnej a medzinárodnej úrovni. Spolu s konceptom celoživotného vzdelávania je považovaná za hlavnú stratégiu v boji proti vysokej nezamestnanosti, za ktorú boli v predchádzajúcich dvoch desaťročiach vo veľkej miere zodpovedné rigidné a nepružné pracovné trhy. Winkler, Wildmanová (1999) uvádzajú, že ciele politiky trhu práce v krajinách EÚ sa významne premenili na prelome 80. a 90. rokov. Potreba prispôbenia sa politických opatrení štrukturálnych a technologických zmien zosilnela vo všetkých rozvinutých európskych ekonomikách. Zmeny sú reprezentované predovšetkým rozvojom informačného priemyslu, rozvoj kultúrnych a sociálnych služieb, posilnenie internacionálneho charakteru hospodárskej produkcie. V politike bol pokladaný väčší dôraz na zvýšenie efektivity realizovaných opatrení a väčšiu flexibilitu pracovného trhu.

Základné kritéria politických opatrení sú ale skôr ekonomické. Jedná sa teda skôr o dosiahnutie efektívnej zamestnanosti, než zamestnanosti plnej. Strana dopytu po práci je hlavnou prioritou trhu práce. Na strane druhej politické opatrenia sledujú aj udržanie sociálneho konsenzu v spoločnosti. Obsah týchto sociálnych istôt a konsenzu je podobný vo všetkých rozvinutých krajinách Európy.

3. Súčasná rola flexibilnej pracovnej sily v personálnych stratégiách

Napriek tomu, že flexibilná pracovná sila je využívaná čoraz častejšie, stále sa v dostatočnej miere využívajú tradičné prístupy k pracovnému pomeru a to z pohľadu zamestnávateľov aj zamestnancov. Vzhľadom na súčasnú prebiehajúcu ekonomickú a hospodársku recesiu, by sa mal pracovný trh viac orientovať na flexibilnú pracovnú silu. Táto skupina zamestnancov umožňuje firmám a podnikom oveľa väčšiu flexibilitu – mať voľnejšie ruky. Napríklad prostredníctvom flexibilného pracovného pomeru je možné lepšie regulovať náklady na zamestnanca podľa aktuálnych potrieb, ušetriť sa tak úradné, časové aj finančné náklady. Flexibilná pracovná sila je vhodnou voľbou pre tých, ktorí nevyhľadávajú pevnú pracovnú dobu po celý rok, dá sa chápať aj ako jedna z variant alternatívneho pracovného pomeru.

V personálnej stratégii je flexibilná pracovná sila definovaná ako člen pracovného tímu spoločnosti, ale bez trvalého úväzku. Medzi takýchto zamestnancov patria napríklad konzultanti, zmluvní dodávatelia – jedná sa väčšinou o dodávateľov so skúsenosťami a zručnosťami pre špecializované pozície. Ďalej sú to outsourcingoví pracovníci a pracovníci na dočasný pracovný úväzok. Väčšina zamestnávateľov však nepodkladá flexibilnú pracovnú silu za kľúčovú vo svojej spoločnosti. Bez ohľadu na región, flexibilná pracovná sila nepredstavuje pre zamestnávateľov dôležitú súčasť podniku a jeho podnikovej stratégie. Flexibilná pracovná sila môže predstavovať dôležitú súčasť napríklad v sezónnych odvetviach ako sú napríklad lesníctvo, rybolov, poľnohospodárstvo, doprava a komunikácie. Najmenej si silu takýchto vzťahov ale cení spracovateľský priemysel. Aj napriek flexibilitě, podniky takýchto zamestnancov považujú za menejcenných, napriek mnohým prínosom či už z hľadiska finančných úspor alebo profesijných znalostí. Najčastejšie sa flexibilná pracovná sila využíva v priebehu sezónnych prác, ako zástup za zamestnancov, pri dočasnom voľne alebo dovolenke, pri preverovaní kandidátov na stálu pozíciu, pri rýchlej identifikácii talentov ktorí vyžadujú zvláštne vzdelanie atď. Súčasne s mierou, s ktorou firmy s týmito pracovníkmi vo svojej prevádzke počítajú, sa ukazuje že určitá starostlivosť

je venovaná aj flexibilný pracovníkom. Nekladie sa dostatočná pozornosť na ich zaškolenie a uvedenie do problematiky, ale tým si zamestnávateľ znižuje výhody, ktoré mu táto forma zamestnávania môže priniesť. Mnohé spoločnosti uvádzajú, že flexibilní pracovníci prechádzajú rovnakými procesmi zapracovania a uvedenia do kolektívu ako stáli zamestnanci. Na druhej strane sú tu ale spoločnosti, ktoré flexibilným pracovníkom neposkytujú nijakú starostlivosť ani zaškolenie. Zaškolenie a uvedenie do spoločnosti a filozofie firmy je dôležité aj pre flexibilnú pracovnú silu, pretože aj tento druh pracovníkov takisto ako aj stáli zamestnanci, potrebujú pochopiť smer, víziu a hodnoty spoločnosti, tým sa tiež zvýši miera ich zapojenia do práce a pravdepodobnosť, že naplno využijú svoj pracovný potenciál. Predpokladá sa, že paradoxne po skončení recesie dôjde k vyššiemu využívaniu flexibilnej pracovnej sily a bude hrať oveľa dôležitejšiu úlohu v personálnej stratégii. Nateraz však stále pretrváva názor, že spoločnosti by mohli robiť omnoho viac pre to, aby flexibilná pracovná sila mohla pracovať omnoho efektívnejšie. (www.jobs.cz)

4. Flexibilné pracovné vzťahy

Flexibilné formy zamestnania sa v poslednej dobe stávajú častým javom na pracovnom trhu, jedná sa o čoraz diskutovanejší jav, ktorý však pri určitých podmienkach môže prinášať pozitívny vplyv na trh práce. V krajinách Európskej únie sa jedná o už dobre známe formy zamestnania, na Slovensku sa množstvo flexibilných pracovných vzťahov dostávajú do čoraz väčšej pozornosti. Flexibilné pracovné vzťahy majú svoje negatíva aj pozitíva.

Armstrong (2007, s.321) tvrdí: „Využívanie pracovníkov na čiastočný pracovný úväzok má pre zamestnávateľov určité výhody. Ide o väčšiu možnosť uplatnenia flexibilnej pracovnej doby, lepšie využitie budov a zariadenia zavedením ďalšej zmeny, znižujú sa náklady práce na jednotku výroby spôsobené redukciami príplatkov za prácu nad čas pre pracovníkov na plný úväzok a zvyšuje sa produktivita práce spôsobená väčšou pozornosťou pracovníka pre práci v priebehu kratšej pracovnej doby.“

Vybrané typy flexibilných pracovných vzťahov

- *Pracovný pomer na kratší pracovný čas:*

Zamestnávateľ a zamestnanec si v pracovnej zmluve môžu dohodnúť kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, t.j. v bežnej hovorovej reči nazývaný skrátený pracovný úväzok. Pritom platí, že kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni, čiže dohodnutý

pracovný čas si môže takýto zamestnanec odpracovať aj iba počas niektorých pracovných dní v týždni. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas potom samozrejme prislúcha mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Zákonník práce ďalej výslovne upravuje, že zamestnanec v takomto pracovnom pomere nesmie byť zvýhodnený, ale ani znevýhodnený v porovnaní s porovnateľným zamestnancom (porovnateľným zamestnancom je zamestnanec, ktorý má u toho istého zamestnávateľa dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas a ktorý vykonáva rovnaký alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a prax). S účinnosťou od 01.03.2010 bola zrušená možnosť zjednodušeného skončenia pracovného pomeru v prípade, ak pracovný úväzok zamestnanca bol menej ako 15 hodín týždenne.

- *Delené pracovné miesto:*

Je pracovné miesto rozdelené medzi zamestnancami v pracovnom pomere na kratší pracovný čas (z tohto dôvodu sa na týchto zamestnancov použijú aj ustanovenia Zákonníka práce upravujúce pracovný pomer na kratší pracovný čas) a ktorí si medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. Podmienkou zamestnania na delené pracovné miesto je:

- písomné oznámenie podmienok, ktoré sa vzťahujú na delené pracovné miesto zamestnancovi, a to pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto,
- písomná dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto; nedodržanie písomnej formy má za následok neplatnosť dohody (túto dohodu možno vypovedať v lehote jedného mesiaca odo dňa jej doručenia),
- rozvrhnutie pracovného času a pracovnej náplne dohodou zamestnancov, a ak sa medzi sebou zamestnanci nedohodnú, tak rozhodnutím zamestnávateľa.

Ak nastane na strane ktoréhokoľvek z takýchto zamestnancov prekážka v práci (napr. PN), ostatní zamestnanci, ktorí sa s ním takto delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť (t.j. na dobu trvania prekážky rozvrhnúť pracovný čas a pracovnú náplň tak, aby bol pokrytý celkový pracovný čas a pracovná náplň pripadajúca na toto delené pracovné miesto), ak im v tom nebránia vážne dôvody.

Ak delené pracovné miesto zaniká (napr. v dôsledku odchodu jedného zo zamestnancov deleného pracovného miesta) a ak pracovná náplň ostáva zachovaná, zostávajúci zamestnanec má nárok na zaradenie v rozsahu celého pracovného času a pracovnej náplne pripadajúcej na delené pracovné

miesto alebo pomernej časti, ak sa o miesto delili viac ako dvaja zamestnanci (t.j. ak po odchode jedného z nich zostanú ešte aspoň dvaja).

Inštitút deleného pracovného miesta je určený najmä rodičom starajúcim sa o maloleté deti, zamestnancom, ktorí chcú pracovať popri štúdiu, dôchodcom, alebo osobám v preddôchodkovom veku. V praxi sa takmer nestretneme s jeho využitím, preto až čas ukáže, v akom rozsahu je na trhu práce tento inštitút využiteľný.

- **Domáca práca a telepráca:**

V prípade vôle zamestnávateľa a zamestnanca je možné v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec bude vykonávať prácu pre zamestnávateľa doma, prípadne na inom dohodnutom mieste v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhne. Môže ísť o práce akéhokoľvek druhu, ktoré zamestnanec nemusí vykonávať na pracovisku a jeho práca býva vymedzená konkrétnym výsledkom. V prípade domáceho zamestnanca sa neuplatňujú niektoré ustanovenia Zákonníka práce napr. upravujúce rozvrhnutie pracovného času, nepretržitý odpočinok.

Domáckemu zamestnancovi neprislúcha ani mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok resp. za nočnú prácu, s účinnosťou od 01.09.2011 sa však môžu zmluvné strany dohodnúť v pracovnej zmluve, že tieto príplatky resp. zvýhodnenia prislúchajú. Za domáceho zamestnanca sa nepovažuje zamestnanec vykonávajúci prácu doma, alebo na inom vhodnom mieste príležitostne, alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa, ak druh práce, ktorú vykonáva to umožňuje. V prípade, ak zamestnanec vykonáva prácu doma, prípadne na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií hovoríme o telepráci. Na takéhoto zamestnanca sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce ako na domáceho zamestnanca, ale zamestnávateľ je povinný prijať vhodné opatrenie,

aby zabezpečil vhodné pracovné podmienky pre takéhoto zamestnanca, najmä zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce, okrem prípadov kedy zamestnanec používa svoje vlastné. Pracovné podmienky zamestnanca pri domácej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom pracujúcim na pracovisku zamestnávateľa.

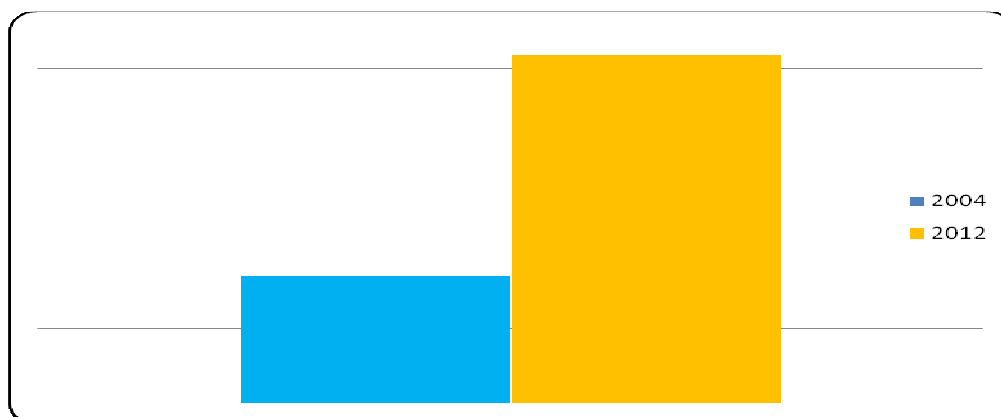
5. Analýza vybraných flexibilných pracovných vzťahov v SR

Ako sme už spomínali, práca na skrátený pracovný úväzok, práca na dobu určitú, pružný pracovný čas a domáca práca, patria medzi najviac využívané flexibilné formy zamestnávania. Aspoň jeden z uvedených druhov flexibilného zamestnania využíva až 74% spoločností. V nasledujúcich podkapitolách si bližšie priblížime uvedené flexibilné pracovné vzťahy, kde nám k ich lepšiemu priblíženiu pomôžu aj nasledovné grafické znázornenia.

5.1 Práca na skrátený úväzok a na dobu určitú

Zmluvy na kratší pracovný čas a na dobu určitú zaraďujeme medzi jedny z hlavných typov flexibilných pracovných vzťahov. Aj daný typ zamestnania si prešiel viacerými fázami a jeho využívanie postupne narastá. Nižšie na porovnanie uvádzame graf, kde je znázornený nárast využitia zamestnancov na kratší pracovný čas a na dobu určitú. Na porovnanie je tu rozdiel medzi rokom 2004 a rokom 2012, kde je jasne vidieť nárast z pôvodných 16,2% na 19,2%. Oproti roku 2004 tu teda vidíme až 3% nárast uvedenej zamestnanosti.

Graf 1: Nárast zamestnanosti na skrátený pracovný úväzok

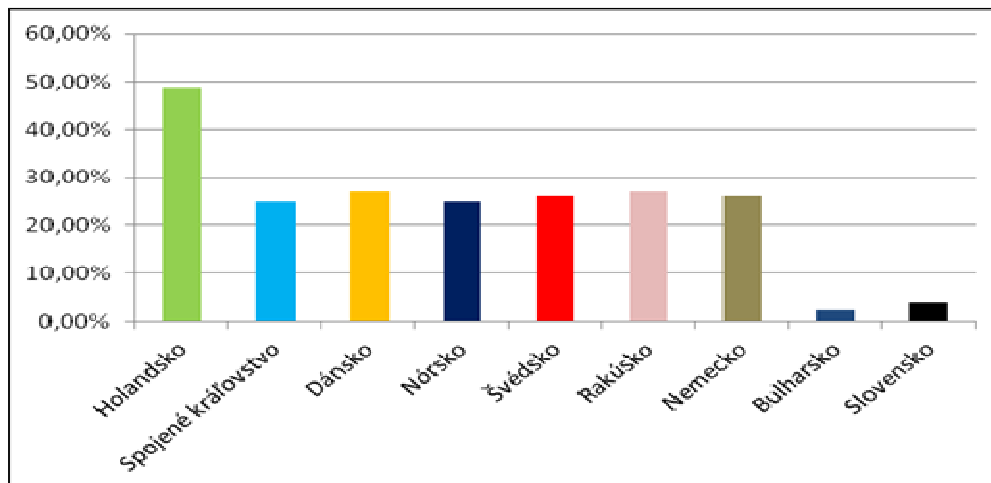


Zdroj: vlastné spracovania autoriek na základe údajov Eurostatu.

Podiel využívania daného typu zamestnania sa ale podľa jednotlivých krajín EU odlišuje. Niekde sa využíva viac, inde menej. Sú krajiny, kde je daná forma zamestnania využívaná až takmer pri polovici

obyvateľstva a sú krajiny, kde nie je využívaná takmer vôbec. Ako názornú ukážku uvádzame graf s jednotlivými percentuálnymi hodnotami vybraných krajín EU, kde na konci grafu uvádzame aj Slovensko.

Graf 2: Využívanie skráteného pracovného úväzku



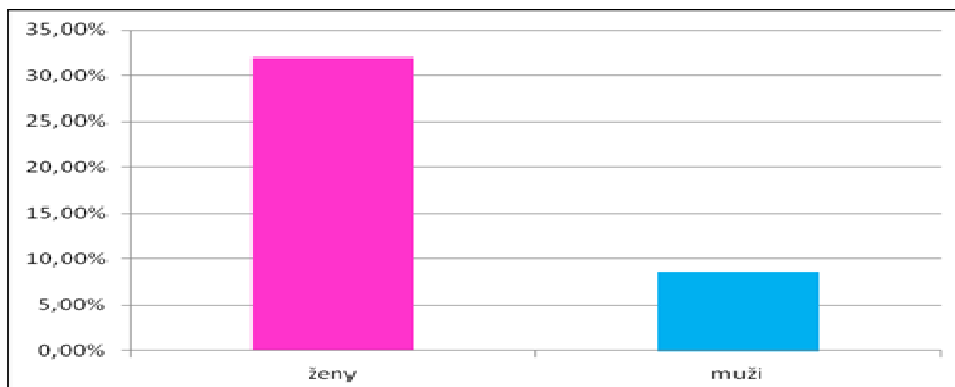
Zdroj: vlastné spracovania autoriek na základe údajov Eurostatu.

Z grafu nám jednoznačne vyplýva, že Holandsko patrí medzi krajiny, kde je využívanie zamestnania na dobu určitú a skrátený pracovný úväzok zastúpené výrazne najviac, reprezentuje ho tu až 48,9%. Je to takmer polovica všetkých zamestnaných obyvateľov. Pri krajinách ako Spojené kráľovstvo, Nórsko, Dánsko, Rakúsko, Nemecko alebo Švédsko môžeme vidieť, že podiel takto zamestnaných ľudí je takmer rovnaký a pohybuje sa v rozmedzí 25 až 27%, čo je oproti krajinám ako Bulharsko a Slovensko stále výrazné číslo. Slovensko patrí so svojimi takmer 4% medzi krajiny, kde sa daný typ zamestnania stále nevyžíva často. Napriek tomuto číslu je predpoklad, že svetová kríza bude mať za následok zvyšovanie

počtu takto zamestnaných ľudí. Najmenej osôb pracujúcich na skrátený pracovný čas a dobu určitú nájdeme v Bulharsku, kde je zastúpená len 2,4% podielom.

Pri uvedenom type zamestnania ale treba tiež brať do úvahy, že nie rovnako sú tu zastúpené ženy a muži. V nasledujúcom grafe si ukážeme aký nepomer je medzi mužmi a ženami pracujúcich s takouto formou zamestnania. Do úvahy môže prichádzať diskriminácia, ktorá odjakživa pretrvávala a stále aj na trhu práce pretrváva, ale v niektorých prípadoch je to aj slobodná voľba ženy ako matky, ktorá potrebuje venovať veľký čas svojej rodine a domácnosti.

Graf 3: Zastúpenie pohlaví



Zdroj: vlastné spracovania autoriek na základe údajov Eurostatu.

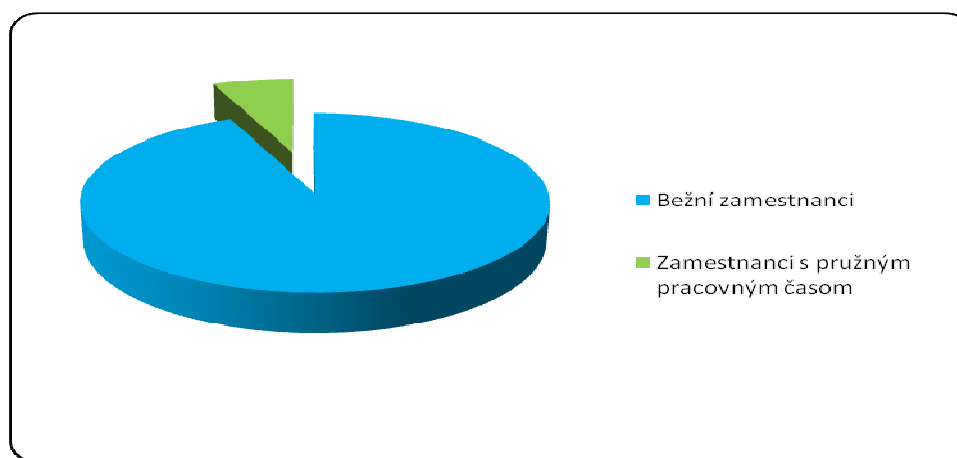
Takmer tri krát viac žien zastupuje daný typ flexibilného zamestnania. Zatiaľ čo ženy sú v grafe zastúpené takmer 32%, muži majú celkovo len 8,7%. Poukazuje nám to na výrazný nepomer medzi jednotlivými pohlaviami.

To že krajiny nemajú rovnako zastúpené využívanie uvedenej flexibilnej práce, môže byť spôsobené viacerými faktormi ako sú napríklad zákony pracovného práva, postupy štátu alebo ponuka pracovnej sily a dopyt po nej.

5.2 Pružný pracovný čas

Pružný pracovný čas zamestnávateľ môže ale aj nemusí povoliť, zvyčajne ho môže zaviesť na základe prerokovania so zamestnancami. Pri pružnom pracovnom čase však musíme rozlišovať o aký druh sa presne jedná. Vždy je tu potrebná zásada dodržiavania celkového pracovného času, ktorý musí mať zamestnanec odpracovaný. Aj tu si názorne ukážeme jeho využívanie v porovnaní s celkovým počtom pracujúcich.

Graf 4: Podiel zamestnancov s pružným pracovným časom



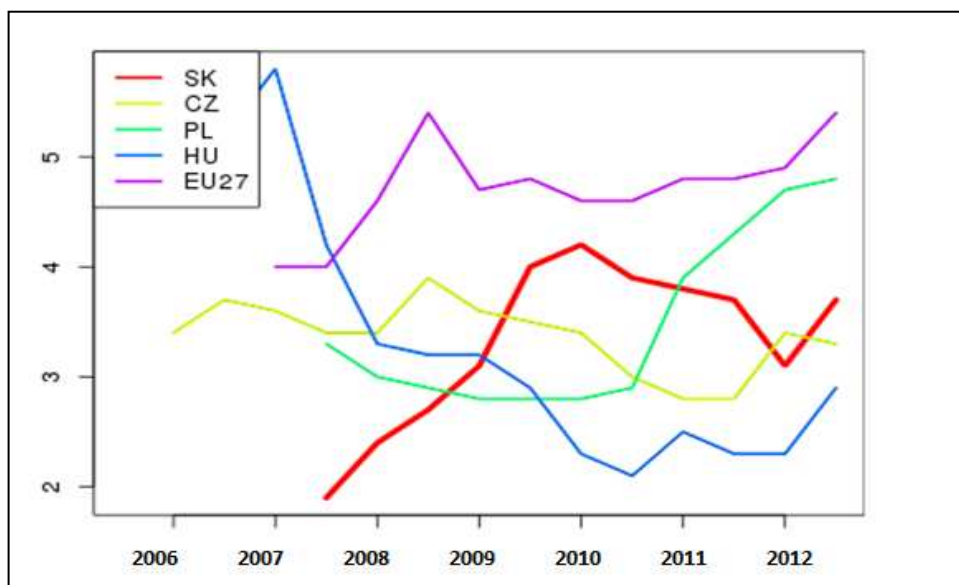
Zdroj: vlastné spracovania autoriek na základe údajov Eurostatu.

Z predchádzajúceho grafu môžeme jasne vidieť, že pomer pracujúcich osôb s pružnou pracovnou dobou je neporovnateľne nižší oproti bežným zamestnancom. Je to necelých 6% z celkového počtu zamestnaných. Aj napriek tomu že sa zaraďuje do skupiny najpoužívanějších flexibilných pracovných vzťahov, jeho zastúpenie v tejto skupine je teda pomerne malé. Treba tu však spomenúť aj fakt, že až 56% osôb s pružným pracovným časom sú ženy.

5.3 Práca z domu a telepráca

Práca z domu je taktiež často využívaným flexibilným druhom zamestnania. Okrem možnosti pracovať z pohodlia domova, ponúka aj pružné rozvrhnutie pracovného času, čo pri klasickom spôsobe zamestnania väčšinou nie je možné.

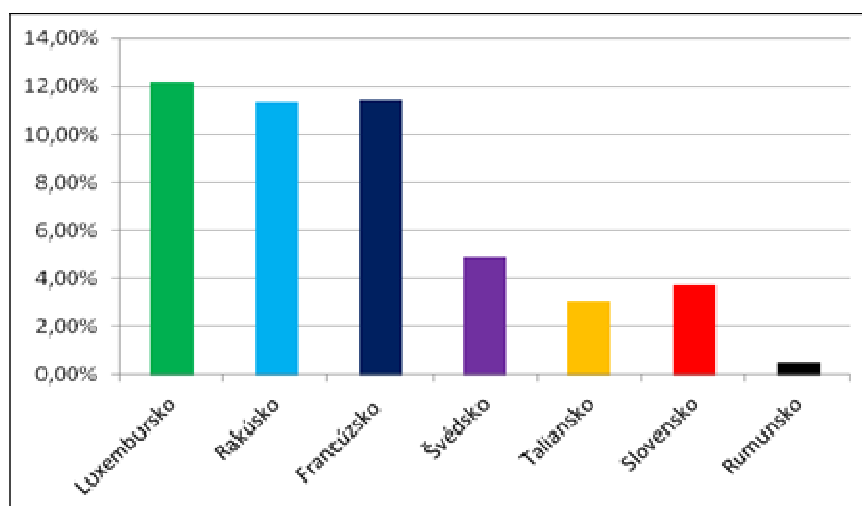
Poskytuje aj prijateľné riešenie pre vyťažené matky s deťmi, prípadne pre osoby trpiace nejakým zdravotným postihnutím alebo môže byť vhodným riešením pre absolventov. Zamestnanec takto šetrí aj náklady na cestovanie do práce. Sú tu samozrejme ale aj určité druhy negatív, ktoré tento druh zamestnania môže priniesť. Jedným z nich môže byť napríklad určitá izolovanosť pracovníka, prípadne horšia možnosť jeho kariérneho rastu. V nasledujúcom grafe vidíme jeho využívanie počas rokov 1998 až 2010 vo vybraných krajinách EU a aj samotný priemerný vývoj v celej EU. Krivky nám ukazujú, ako sa situácia postupne menila, celkovo má ale v krajinách EU stúpajúcu tendenciu. Na Slovensku nastal jej najväčší rozmach na prelome rokov 2005 až 2006, pričom jej najväčší prepád nastal v roku 2010, kde ale na začiatku roka 2011 opäť vzrástol.

Graf 5: Percento pracovníkov pracujúcich z domu

Zdroj: Eurostat.

Výskumy potvrdzujú, že v Európe pracuje formou práce z domu alebo telepráce 5% obyvateľov. Pováčšine ju reprezentujú zamestnanci v IT technológiách, rôzni analytici, finanční

spprostredkovatelia, pracovníci v realitách, makléři alebo telemarketingoví pracovníci. V nasledujúcom grafe uvidíme jej percentuálne zastúpenie vo vybraných krajinách EU a aj samotného Slovenska.

Graf 6: Využitie telepráce

Zdroj: vlastné spracovania autoriek na základe údajov Eurostatu.

Z grafu vidíme, že najviac zastúpené je tu Luxembursko s viac ako 12% podielom. S takmer 12% podielom nasledujú Rakúsko a Francúzsko. Švédsko a Taliansko už v danom type práce nemajú veľké zastúpenie, takisto ako Slovensko, ktoré

využíva prácu na doma a teleprácu len necelými 4%. Medzi krajinu, ktorá daný typ zamestnania využíva len nepatrne patrí Rumunsko s podielom 0,2%, čo predstavuje skutočne veľmi malé, priam až zanedbateľné číslo.

Záver

Ako sme už spomínali príčin nedostatočnej

flexibility na trhu práce môže byť hneď niekoľko. Danej problematike je v súčasnosti venovaná zvýšená pozornosť či už kvôli existujúcej kríze a aj v jej dôsledku alarmujúco sa zvyšujúcej nezamestnanosti. Napriek tomu, že v ostatných krajinách EU sa daným

typom zamestnania prikladá oveľa väčší význam, predpokladá sa, že je len otázkou času, kedy aj na Slovensku nadobudne oveľa väčšie rozmery. Pokiaľ sa bude ekonomická a hospodárska situácia aj naďalej zhoršovať, flexibilné pracovné vzťahy budú s určitou pravdepodobnosťou narastať s oveľa väčšou rýchlosťou. Ich využívanie bude musieť byť samozrejme podporené aj zo strany štátu, ktorý by mal aj úpravou niektorých pracovných zákonov využitie týchto foriem zamestnania zjednodušiť.

Na Slovensku je stále narastajúca nezamestnanosť, využívanie flexibility je pomerne nízke aj napriek tomu, že by mohla napomôcť

k zvýšeniu zamestnanosti. Okrem toho je tu stále nedostatočná informovanosť o všetkých možnostiach, ktoré flexibilita ponúka. Taktiež štát svojimi bariérami v legislatíve neprináša zamestnávateľom a ani uchádzačom o zamestnanie takmer žiadne výhody. Flexibilitu teda nevnímajú veľmi pozitívne zamestnanci ani zamestnávatelia aj napriek viacerým výhodám, ktoré im môže priniesť. Otvoriť a rozvinúť trh pracovných ponúk smerom k vyššej flexibilitě je možné nielen zmenou legislatívy, ale najmä zmenou postoja mnohých zamestnávateľov a ich ochoty hľadať tvorivé riešenia pre časť svojich zamestnancov.

Literatúra

Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 321s.

Atkinson, J. (1984). *Manpower strategies for flexible organisations*. Personal Management, August. 28-31 s.

Krajňáková, E. (2004). Flexibilné formy zamestnávania na európskom trhu práce. *Sociálno-ekonomická revue*, č.1(2), 40-47s.

Nový, I., Surynek, A. (2006). *Sociologie proekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, 287 s.

Vojtovič, S. (2009). The Importance of the Flexible Forms of Employing. *Scientific Papers of the University of Pardubice*. Series D. 15. pp.

Vojtovič, S., Strunz, H. (2010). Flexibilita trhu práce v podmienkach znalostnej ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*, 3(8), 100-108 s.

Winkler, J., Wildmanová, M. (1999). *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 110 s.

EUROSTAT (2013). [cit.: 2013-09-18]. Dostupné na: www.eurostat.sk

Kontakt

Adriana Grenčíková, Ing., PhD.

Katedra rozvoja ľudských zdrojov a personálneho manažmentu

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3, 911 50 Trenčín
email: adriana.grencikova@tnuni.sk

Jana Španková, PhDr., PhD.

Katedra sociálnych a humanitných vied
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3, 911 50 Trenčín
email: jana.spankova@tnuni.sk

SUMMARY**Flexible types of employment and their importance***Adriana GREŇČÍKOVÁ, Jana ŠPANKOVÁ*

While in the European Union countries the flexible forms of employment are nothing exceptional, in Slovakia the issues of their importance and need were raised only recently. Flexible forms of employment belong so far to the less elaborated issue at the Slovak labour market. In Slovakia, mainly the traditional work organization was implemented, which is full-time work with fixed working hours.

Industrial relations, however, being a tool to address and reduce costs and unemployment are gradually becoming of primary concern of both businesses and professionals. Flexible working practices are being introduced as they can significantly reduce labour costs. The paper addresses current issues related to the important role of flexible types of employment, which are seen as an interesting form of employment. Flexible work options were once considered a way to earn extra income, however, they have become increasingly important and common nowadays. The benefits provided by these relations gradually understand employees and employers. Information and communication technologies have significantly contributed to the expansion and diversification of flexible work arrangements. The authors emphasize social aspects of flexible types of working and their significance, and identify reasons for their use and labor relations analyze selected in Slovak Republic. The task of this paper is to justify the use of flexibility in terms of time, to compare the interest in various forms, not only in Slovakia but also in other European countries.

It has to be noted though that despite ever the increasing unemployment rate in Slovakia, flexible working arrangements are underused. Moreover, there is insufficient information on all the acceptable variations of flexible work options. In addition, barriers in Slovak legislation mean almost no advantages to employers, jobseekers or employees. By December 31, 2012 it was advantageous to employ staff under agreement on work performed outside employment relationship as contributions to be paid were advantageous to both employees and employers. It must be noted that the years worked under work performance agreements were not included in the years worked to determine the eligibility for pension, and did not affect the amount of the pension, and thus work performance agreements were not effective in the long run. A great number of people, however, were able to improve their financial situation thanks to working under work performance agreements. Performance of gainful activities under agreements outside the employment relationship stimulates neither job seekers to look for proper employment under the employment relationship nor employers to create proper vacancies. As a result, higher contributions and stricter rules were approved, and in terms of the cost of labour, employees working under agreements and remunerated on regular basis are identical with employees working under employment relationship.

The effects of the changes made on the employment, job creation and use of flexible work practices at the labour market will become evident in the near future.

JEL Classification: J 53, J 33, K 31.

PERSONÁLNE NÁKLADY BÁNK V SLOVENSKEJ A V ČESKEJ REPUBLIKE

Personnel Expenses of Banks in the Slovak Republic and in the Czech Republic

Eva GRMANOVÁ

Abstrakt

Banky patria medzi inštitúcie s kvalitným systémom motivovania a odmeňovania zamestnancov. Mzdy v bankách sú nad priemerom miezd v národnom hospodárstve. Štúdia analyzuje mzdovú politiku bánk. Skúma personálne náklady bánk vyjadrené na jedného zamestnanca v Slovenskej republike a v Českej republike. Príspevok porovnáva náklady na zamestnanca slovenských bánk a náklady na zamestnanca českých bánk. Zameriava sa na vzťah medzi personálnymi nákladmi, počtom zamestnancov a ziskovosťou bánk na spoločnom slovenskom a českom trhu. Ziskovosť bánk je vyjadrená podielom čistého zisku bánk a aktív. Údaje sú spracované z výročných správ bánk za rok 2011. V príspevku sú použité štatistické metódy, ktoré umožňujú posúdiť závislosť ukazovateľov a testovať štatistické hypotézy.

Kľúčové slová

Slovenská republika, Česká republika, banky, personálne náklady, ziskovosť.

Abstract

The banks are among the institutions with quality system motivating and rewarding of employees. Salaries in banks are above the average wage in the national economy. The study analyses the wage policy of banks. The article examining personnel costs, expressed per employee in the Slovak Republic and in the Czech Republic. The study compares the cost of employees of Slovak banks and the cost of employees of Czech banks. It focuses on the relationship between personnel costs, number of employees and the profitability of banks on the common Czech and Slovak markets. Profitability of banks is expressed in share of net profit and assets of banks. The data are processed in banks annual reports for the year 2011. The paper used statistical methods that allow to evaluate the dependence of indicators and statistical hypothesis testing.

Key words

Slovak Republic, Czech Republic, banks, personnel expenses, profitability.

JEL Classification: C 51, C 52, G 21.

Úvod

Bankový systém v Slovenskej republike a bankový systém v Českej republike je dôležitou súčasťou ich národných ekonomík. Po vstupe oboch štátov do EÚ sa zväčšuje internacionalizácia a globalizácia oboch bankových trhov. Banky vedú neustále silný konkurenčný boj. Dôležitú úlohu v ňom zohrávajú ľudské zdroje. Kvalitné ľudské zdroje s odbornými schopnosťami a motiváciou sú pre banky rozhodujúce. Činnosť bánk sa vyznačuje tým, že ich motivačné a vzdelávacie systémy patria medzi najprepracovanejšie. Mzdy zamestnancov v bankách prevyšujú výrazne priemer miezd v národnej ekonomike a patria medzi najväčšie. Jedným z dôvodov je, že zamestnanci pracujú s osobnými údajmi klientov a môžu poznať citlivé údaje

o bankových operáciách banky, ktorých únik by mohol banku ovplyvniť výrazne negatívne a ohroziť jej ďalšiu činnosť.

Banky sa vzájomne odlišujú svojou mzdovou politikou aj politikou zameranou na poskytovanie zamestnaneckých výhod. Dobré motivovaný zamestnanec je pre banku veľmi dôležitý. Preto sa banky snažia o čo najkvalitnejší systém odmeňovania zamestnancov. Okrem miezd a platov poskytujú banky aj rôzne portfólia zamestnaneckých výhod. Medzi ne patrí napríklad poskytovanie úverov s menšou úrokovou mierou, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, nadštandardné lekárske prehliadky, poskytovanie voľna na preliečenie bez dokladu o pracovnej neschopnosti, príspevok na ošatné pre obchodnú sieť, zmenárenské služby, kedy

banky poskytujú výmenu za stredový kurz a mnoho ďalších.

Banky v rámci mzdovej politiky sa zameriavajú napríklad na znižovanie fluktuácie, na schopnosť zamestnancov dlhodobo vykazovať veľké pracovné tempo, na nadštandardný individuálny rast zamestnancov a ďalšie.

Personálna politika banky, ktorá je v súlade so stratégiou banky by sa mala odzrkadliť v jej dosiahnutých výsledkoch. V našom príspevku sme sa zamerali v rámci analýzy mzdovej politiky bánk na zistenie závislosti nákladov na zamestnanca od počtu zamestnancov a ziskovosti. Naším cieľom bolo zistiť, či

- priemerné náklady na zamestnanca a počet zamestnancov v bankách sú lineárne závislé
- priemerné náklady na zamestnanca a ziskovosť bánk sú lineárne závislé.

1. Personálne náklady bánk

Predmetom analýzy bolo dvadsať deväť bánk na území Slovenskej republiky a Českej republiky. Z tohto počtu bolo trinásť bánk so sídlom na území SR a šesťnásť bánk na území ČR. Analýzu sme robili na spoločnom slovenskom a českom bankovom trhu. Zistili sme náklady na zamestnanca, ktoré zahŕňajú mzdy a platy, náklady na sociálne zabezpečenie, dlhodobé zamestnanecké pôžitky a ostatné. Personálne náklady bánk so sídlom v SR a v ČR sú

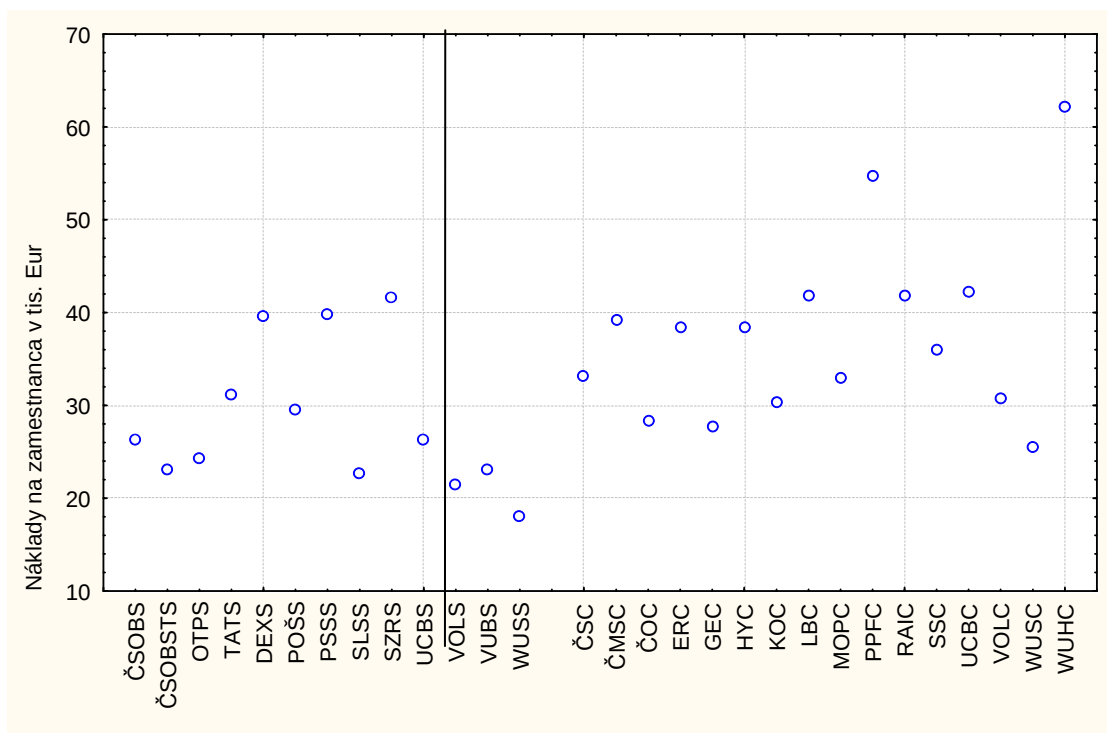
v tabuľke 1 a v grafe 1. Ziskovosť bánk sme vyjadrili na základe podielu čistého zisku a aktív bánk v tis. Eur. Údaje sme čerpali z výročných správ konkrétnych bánk z roku 2011.

Na určenie závislosti medzi kvantitatívnymi premennými sme použili regresnú a korelačnú analýzu. Vyjadrili sme koeficient korelácie a koeficient determinácie regresných modelov. Koeficient korelácie vyjadruje tesnosť závislosti. Koeficient determinácie vyjadruje koľko percent z celkovej variability je vysvetlenej regresným modelom. Na vyjadrenie regresných modelov, koeficientov korelácie a koeficientov determinácie sme použili program Statistica.

Analyzované banky na území Slovenskej a Českej republiky sa líšia počtom zamestnancov. Variabilita počtu zamestnancov bánk je výrazná. Počet zamestnancov bánk je v intervale od 40 do 9552.

Priemerné náklady na zamestnanca bánk na území SR a ČR boli v roku 2011 v intervale (18,01; 62,23) tis. Eur. Variabilita priemerných nákladov na zamestnanca bola výrazná. Z vyjadrených hodnôt zároveň vyplýva, že priemerné personálne náklady na zamestnanca v Slovenskej republike sú menšie ako v Českej republike. Najväčšie personálne náklady na zamestnanca mala v roku 2011 Wüstenrot hypoteční banka, a.s.. Najmenšie personálne náklady na zamestnanca mala Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s..

Graf 1: Personálne náklady bánk v SR a v ČR v roku 2011



Zdroj: vlastné spracovanie v programe Statistica podľa výročných správ bánk

2. Vzťah personálnych nákladov a počtu zamestnancov

V národnom hospodárstve SR podniky, ktoré sú podľa počtu zamestnancov stredné majú väčšie priemerné mzdy ako podniky, ktoré sú malé. Veľké podniky podľa počtu zamestnancov majú väčšie

priemerné mzdy ako stredné podniky. V našej analýze bolo predmetom nášho skúmania zistenie, či je závislosť medzi nákladmi na zamestnanca bánk a počtom zamestnancov bánk. Vyjadrili sme lineárny regresný model a zistili jeho koeficient korelácie (R) a koeficient determinácie (R^2) (tabuľka 2).

Tabuľka č. 2: Koeficient korelácie a koeficient determinácie v lineárnom regresnom modeli vyjadrujúcom vzťah personálnych nákladov na zamestnanca a počtu zamestnancov

	R	R^2
Personálne náklady na zamestnanca – počet zamestnancov	0,23	5,29%

Zdroj: vlastné spracovanie v programe Statistica

Parametre lineárnej regresnej funkcie, koeficient korelácie a koeficient determinácie sme vyjadrili v programe Statistica. Regresná lineárna funkcia je zobrazená v grafe 2. Z hodnôt koeficienta korelácie vyplýva, že tesnosť lineárnej závislosti je veľmi malá.

Lineárny model vysvetľuje len 5,29% z celkovej variability. Model nie je vhodné použiť na charakteristiku závislosti medzi nákladmi na zamestnanca a počtom zamestnancov.

Tabuľka č. 1: Personálne náklady bánk so sídlom v SR a v ČR v roku 2011

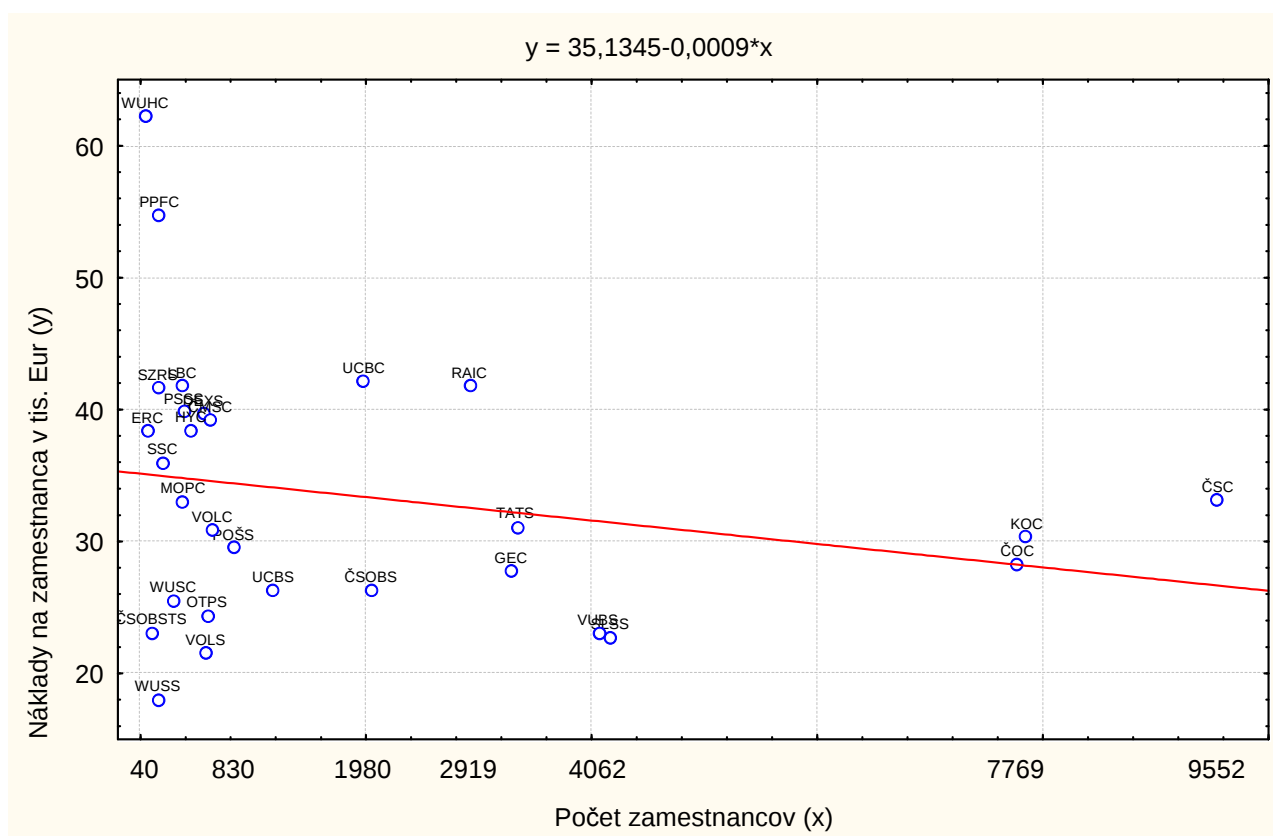
	Použitá skratka v grafe	Personálne náklady v tis. Eur	Počet zamestnancov	Personálne náklady na zamestnanca v tis. Eur za rok
Banky pôsobiace v SR				
Československá obchodná banka, a.s.	ČSOBS	53705	2046	26,25
ČSOB stavebná sporiteľňa, a.s.	ČSOBS	2561	111	23,07
OTP Banka Slovensko, a.s.	OTPS	14522	596	24,37
Tatra banka, a.s.	TATS	103891	3342	31,09
Dexia banka Slovensko, a.s.	DEXS	22420	566	39,61
Poštová banka, a.s.	POŠS	24459	830	29,47
Prvá stavebná sporiteľňa, a.s.	PSSS	15689	394	39,82
Slovenská sporiteľňa, a.s.	SLSS	94676	4173	22,69
Slovenská záručná a rozvojová banka, a.s.	SZRS	6452	155	41,63
UniCredit Bank Slovakia, a.s.	UCBS	31092	1182*	26,30
VOLKSBANK Slovensko, a.s.	VOLS	12448	578	21,54
Všeobecná úverová banka, a.s.	VUBS	93603	4062	23,04
Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s.	WUSS	2863	159	18,01
Banky pôsobiace v ČR				
Česká spořitelna, a.s.	ČSC	315941	9552*	33,08
Českomoravská stavební spořitelna, a.s.	ČMSC	24015	613*	39,18
Československá obchodní banka, a.s.	ČOC	219439	7769	28,25
Evropsko-ruská banka, a.s.	ERC	2455	64*	38,36

GE Money Bank, a.s.	GEC	91093	3283	27,75
Hypoteční banka, a.s.	HYC	17324	451	38,41
Komerční banka, a.s.	KOC	238024	7855*	30,30
LBBW Bank CZ a.s.	LBC	15483	371*	41,73
Modrá pyramida stavební spořitelna a.s.	MOPC	12095	366	33,05
PPF banka a.s.	PPFC	9306	170	54,74
Raiffeisenbank a.s.	RAIC	121931	2919	41,77
Stavební spořitelna České spořitelny, a.s.	SSC	7198	200*	35,99
UniCredit Bank Czech Republic, a.s.	UCBC	83489	1980	42,17
Volksbank CZ, a.s.	VOLC	19642	637	30,84
Wüstenrot-stavební spořitelna a.s.	WUSC	7433	291**	25,54
Wüstenrot hypoteční banka, a. s.	WUHC	2489	40**	62,23

Zdroj: vlastné spracovanie podľa výročných správ bánk

Pozn.: * sú označené prepočítané počty zamestnancov, ** nie je uvedené či je uvedený prepočítaný počet zamestnancov

Graf 2: Regresná funkcia nákladov na zamestnanca bánk a počtu zamestnancov v SR a v ČR v roku 2011



Zdroj: vlastné spracovanie v programe Statistica

V ďalšom kroku sme sa zamerali na lineárnu regresiu po častiach s vyjadrením bodu zlomu. Výsledky regresného modelu sú v tabuľke 3. Regresný model má silnú tesnosť lineárnej závislosti. Vysvetľuje 68,30% z celkovej variability modelu. Priama závislosť nákladov na zamestnanca od počtu

zamestnancov je v prípade podpriemerných hodnôt nákladov na zamestnanca. Nepriama závislosť nákladov na zamestnanca od počtu zamestnancov je v prípade nadpriemerných hodnôt nákladov na zamestnanca.

Tabuľka č. 3: Model lineárnej regresie po častiach s bodom zlomu $\hat{y}=b_0+b_1 \cdot \text{počet zamestnancov}$ $R=0,83$; $R^2=68,30\%$

	Konstanta b_0	b_1	Konstanta b_0	b_1	Bod zlomu
Odhad	25,14	0,00058	44,12	-0,00153	33,51

Zdroj: vlastné spracovanie v programe Statistica

3. Vzťah personálnych nákladov a ziskovosti

sme použili podiel zisku a aktív v tis. Eur. Hodnoty zisku a aktív konkrétnych bánk sú v tabuľke 4.

Zisťovali sme lineárnu závislosť nákladov na zamestnanca a ziskovosti. Na vyjadrenie ziskovosti

Tabuľka č. 4: Zisk, aktíva a personálne náklady na zamestnanca v roku 2011

	Zisk v tis. Eur	Aktíva v tis. Eur	Personálne náklady na zamestnanca v tis. Eur za rok
Československá obchodná banka, a.s.	87486	5160041	26,25
ČSOB stavebná sporiteľňa, a.s.	1474	198925	23,07
OTP Banka Slovensko, a.s.	1104	1221338	24,37
Tatra banka, a.s.	146036	9137426	31,09
Dexia banka Slovensko, a.s.	11700	1912082	39,61
Poštová banka, a.s.	5194	3199826	29,47
Prvá stavebná sporiteľňa, a.s.	28808	2224151	39,82
Slovenská sporiteľňa, a.s.	195199	11299692	22,69
Slovenská záručná a rozvojová banka, a.s.	1848	490814	41,63
UniCredit Bank Slovakia, a.s.	31755	3850967	26,30
VOLKSBANK Slovensko, a.s.	-4584	1597343	21,54
Všeobecná úverová banka, a.s.	157664	10801682	23,04
Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s.	2093	351144	18,01
Česká spořitelna, a.s.	611143	31888451	33,08
Českomoravská stavební spořitelna,	84291	6949092	39,18
Československá obchodní banka, a.s.	432656	33570435	28,25
Evropsko-ruská banka, a.s.	-1565	94963	38,36
GE Money Bank, a.s.	158560	5730731	27,75
Hypoteční banka, a.s.	106995	7360797	38,41
Komerční banka, a.s.	323343	26851525	30,30
LBBW Bank CZ a.s.	736	1122713	41,73
Modrá pyramida stavební spořitelna a.s.	42727	3260361	33,05
PPF banka a.s.	24653	2672559	54,74
Raiffeisenbank a.s.	90264	8253248	41,77
Stavební spořitelna České spořitelny,	41806	4217731	35,99
UniCredit Bank Czech Republic, a.s.	46604	11742334	42,17

Volksbank CZ, a.s.	14071	2106141	30,84
Wüstenrot-stavební spořitelna a.s.	9963	1620532	25,54
Wüstenrot hypoteční banka, a.s.	1565	789590	62,23

Zdroj: vlastné spracovanie podľa výročných správ bánk

Z vyjadrených hodnôt vyplýva, že lineárny model má veľmi slabú tesnosť závislosti. Nepreukázal sa lineárny vzťah nákladov na zamestnanca

a ziskovosti. Výsledky hodnôt koeficienta korelácie a koeficienta determinácie regresného modelu sú v tabuľke 5.

Tabuľka č. 5: Koeficient korelácie a koeficient determinácie v regresných modeloch vyjadrujúcich vzťah personálnych nákladov na zamestnanca od ziskovosti

	R	R ²
Lineárny model - Personálne náklady na zamestnanca - ziskovosť	0,1867	3,48%
Lineárny model po častiach - Personálne náklady na zamestnanca - ziskovosť	0,82	66,23 %

Zdroj: vlastné spracovanie v programe Statistica

V ďalšom kroku sme sa zamerali na lineárnu regresiu po častiach s vyjadrením bodu zlomu. Hodnoty koeficienta korelácie a koeficienta

determinácie sú v tabuľke 5. Hodnoty parametrov regresného modelu sú v tabuľke 6.

Tabuľka č. 6: Model lineárnej regresie po častiach s bodom zlomu $\hat{y} = b_0 + b_1 \cdot \text{ziskovosť}$ $R=0,82$; $R^2=66,23\%$

	Konstanta b_0	b_1	Konstanta b_0	b_1	Bod zlomu
Odhad	24,58	1,990	43,38	-0,473	33,51

Zdroj: vlastné spracovanie v programe Statistica

Lineárna regresia po častiach s bodom zlomu vyjadruje 66,23% z celkovej variability. V hodnote ziskovosti sa prejavuje schopnosť banky prispôbovať svoju činnosť vonkajším podmienkam. Z uvedených výsledkov je možné predpokladať, že banky s podpriemernými nákladmi na zamestnanca sa pri mzdovej politike orientujú vo väčšine prípadov podľa ziskovosti. Ich závislosť medzi nákladmi na zamestnanca a ziskovosťou je kladná. Závislosť medzi nákladmi na zamestnanca a ziskovosťou je u bánk s nadpriemernými nákladmi na zamestnanca záporná.

Uvedené závery sú zaujímavé. Na ich zovšeobecnenie je však potrebné dlhodobejšie zisťovanie v danej oblasti.

Záver

Banky na území SR a ČR sa vzájomne odlišujú svojou mzdovou politikou aj politikou zameranou na poskytovanie zamestnaneckých výhod. Ich snahou je vytvorenie kvalitného systému odmeňovania zamestnancov, ktorý by priniesol očakávané výsledky stanovené stratégiou banky. Na základe regresnej analýzy sme z údajov v roku 2011 vyjadrili parametre lineárnej regresie po častiach, ktorá poukazuje na vzťah nákladov na zamestnanca a ziskovosťou. Priama závislosť nákladov na zamestnanca a ziskovosti je v prípade podpriemerných hodnôt personálnych nákladov na zamestnanca. To je prejavom toho, že tieto banky sa dokážu lepšie prispôbovať vonkajším podmienkam.

Literatúra

ČNB. (2011). Zpráva o výkonu dohledu nad finančním trhem. [cit.: 2013-19-09]. Dostupné na:

http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/dohled_financni_trh/souhrnne_informace_fin_trhy/zpravy_o_vykonu_dohledu/download/dnft_2011_cz.pdf

Grmanová, E. (2011). Efektivnosť slovenských bánk. *Sociálno-ekonomická revue*, 9 (2), 21-26.

Grmanová, E. (2010). *Hodnotenie efektívnosti komerčných poisťovní a bánk modelmi analýzy obalu dát*. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 175 s.

Grmanová, E. (2008). *Hodnotenie efektívnosti komerčných poisťovní modelmi analýzy obalu dát*. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 197 s.

Grmanová, E. (2007). *Hodnotenie efektívnosti komerčných poisťovní DEA modelmi. Postavenie univerzity a jej výskumu v znalostnej ekonomike*. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 57-60.

Grmanová, E., Jablonský, J. (2009). Analýza efektívnosti slovenských a českých poisťovní pomocou modelov analýzy obalu dát. *Ekonomický časopis*, 9, 857-869.

Jablonský, J., Dlouhý, M. (2004). *Modely hodnocení efektívnosti produkčních jednotek*. Praha: PROFESSIONAL PUBLISHING, 184 s.

Pacáková, V. (2003). *Štatistika pre ekonómov*. Bratislava: EDÍCIA EKONÓM, 358 s.

Stavárek, D. (2005). *Restrukturalizace bankovních sektorů a efektivnost bank v zemích Visegrádské skupiny*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 140 s.

SNB. (2011). Analýza slovenského finančního sektora za rok 2011. [cit.: 2013-19-09]. Dostupné na:

http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Dohlad/ORM/Analzyz/AnalzyzaSFS2011.pdf

SNB. (2009). Analýza slovenského finančního sektora za rok 2009. [cit.: 2013-19-09]. Dostupné na:

http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Dohlad/ORM/Analzyz/2009-2.pdf

Výročné správy konkrétnych bánk. (2011)

Kontakt

Eva Grmanová, doc., RNDr., PhD.
Katedra ekonomie a ekonomiky FSEV,
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka
Študentská 2, 911 01 Trenčín,
e-mail: eva.grmanova@tnuni.sk

SUMMARY**Personnel Expenses of Banks in the Slovak Republic and in the Czech Republic***Eva GRMANOVÁ*

High-quality human resources with great skills and motivation are crucial for banks. Banks differ from each other by their wage policy and a policy aimed at providing employee benefits. Well motivated staff is very important for the bank. Therefore, banks try the reward system of the highest quality employees. This article focuses on the personnel expenses of banks in the Slovak Republic and in the Czech Republic. The study analyses wage policy banks. It focuses on the relationship between personnel expenses, number of employees, profitability of banks on the common Czech and Slovak markets. We have analyzed twenty and nine banks with residence on the territory of the Slovak Republic or of the Czech Republic. Thirteen banks are from the Slovak Republic and sixteen banks are from the Czech Republic. The data are processed for the year 2011. The banks in the Slovak Republic and in the Czech Republic have different numbers of employees. Number of employees of banks was in the interval (40, 9552). Variability in the number of bank employees was significant. The average cost per employee of banks in the Slovak Republic and in the Czech Republic were in the interval (18.01, 62.23) thousands Eur. Variability of the average cost per employee was significant. Profitability of banks is expressed in share of net profit and assets of banks. We have focused on finding personnel expenses depending on the profitability.

We have analysed:

- 1 / linear dependence of the personnel expenses and number of employees
- 2 / linear dependence of the personnel expenses and profit/assets.

We expressed the coefficient of correlation and the coefficient of determination (R-squared) of regression linear models. The coefficient of correlation expresses the tightness of verticality. R-squared reflects the percentage of the total variability is explained by the regression model. The expressed values that all two linear models have a very weak dependence tightness. The results show that there is not a linear relationship between indicators. We focus on the piecewise linear regression with breakpoints. Regression piecewise linear model between personnel expenses and number of employees has expressed a strong linear dependence tightness and explains 68.30% of the total variability of the model. The piecewise linear models between personnel expenses and profit/assets explains 66.23% of the total variability of the model. Direct dependence the personnel expenses and profit/assets is for a below-average values of personnel expenses. Indirect dependence the personnel expenses and profit/assets is for a above-average values of personnel expenses. These conclusions are interesting. Their generalization is needed long-term survey in the area.

JEL Classification: C 51, C 52, G 21.

ZAMYSLENIE NAD KONCEPCIOU NEPODMIENENÉHO ZÁKLADNÉHO PRÍJMU

Reflection on the concept of unconditional basic income

Jaroslav HOLOMEK

Abstrakt:

Nepodmienený základný príjem je myšlienka, ktorá je relatívne stará, ale ktorej čas podľa mnohých nadišiel. Vo Švajčiarsku sa zbierajú podpisy za vyhlásenie referenda o jeho zavedení. V Európskej únii bola vyhlásená občianska iniciatíva za nepodmienený základný príjem. Skúsenosti s týmto inštitútom sú vo svete zatiaľ ohraničené, avšak diskusia sa stále rozširuje. Aj na Slovensku by sme mali diskutovať o tejto možnosti – nielen z pohľadu sociálnej politiky, ale najmä z pohľadu zvýšenia kvality života a prehĺbenia demokracie. Tento príspevok je venovaný zamysleniu nad koncepciou nepodmieneného základného príjmu. Samotná myšlienka základného príjmu je veľmi stará. Ale až v 21. storočí zrejme – podľa mienky mnohých filozofov, ekonómov ale aj politikov nazrel čas na jej uskutočnenie. Otázok a problémov k diskusii je v súvislosti s nepodmieneným základným príjmom veľa. Európa však o ňom diskutuje a aj my na Slovensku by sme sa mali do tejto diskusie aktívne zapojiť. Tento príspevok je výzvou k širšiemu rozvinutiu takejto diskusie.

Kľúčové slová:

Nepodmienený základný príjem, námezdná práca, sociálna politika, kvalita života, demokracia.

Abstract:

Unconditional basic income is an idea that is relatively old, but according to many its time is coming. In Switzerland there are collecting signatures to call the referendum on its implementation. In the European Union there was declared European Citizens' Initiative for an Unconditional Basic Income. There is only little experience in the world, but the debate is still expanding. In Slovakia, we should discuss this option - not only in terms of social policy, but especially in terms of improving a quality of life and deepening democracy. This paper is dedicated to reflect on the concept of an unconditional basic income. The idea of a basic income is very old. But in 21 century, apparently - according to the opinion of many philosophers, economists and politicians, the time to implement it has just come. There are lots of questions and issues to discuss in the context of an unconditional basic income. However Europe is under discussion and we also in Slovakia should be in this debate active. This paper is a challenge to the wider development of such a discussion.

Key words:

Unconditional basic income, wage labor, social policy, quality of life, democracy.

JEL Classification: E 64, J 33, K 31.

Úvod

Tento príspevok je venovaný zamysleniu nad koncepciou nepodmieneného základného príjmu. Samotná myšlienka základného príjmu je veľmi stará. Ale až v 21. storočí zrejme – podľa mienky mnohých filozofov, ekonómov ale aj politikov nazrel čas na jej uskutočnenie.

Na úvod upresnenie, čo je to vlastne nepodmienený základný príjem. Už samotný názov nie je celkom ustálený. Možno sa stretnúť s pojmami

základný príjem, príjem pre všetkých univerzálny základný príjem apod. Definícií je potom ešte viac. Ako pracovnú definíciu si vypožičiam definíciu A. Wagnerovej: „Všeobecný základný príjem chápeme ako každému obyvateľovi daného štátu alebo iného spoločenstva pravidelne vyplácaná rovnako vysoká peňažná čiastka, ktorá nie je odmenou za vykonanú prácu, ale jej zmyslom je základné zabezpečenie jeho existencie.“ (Wagnerová, 2012)

V Európe je moderná myšlienka nepodmieneného základného príjmu spojená predovšetkým s belgickým ekonómom a filozofom

Philippom Van Parijsom, ktorý túto myšlienku propaguje už vyše dvadsať rokov. Myšlienka je rozšírená predovšetkým v nemecky hovoriacich krajinách – Nemecku, Švajčiarsku a Rakúsku. V Českej republike bola istá forma tohto príjmu predstavená v podobe rovnej sociálnej dávky, ktorú v roku 2003 navrhoval poslanec ODS Vlastimil Tlustý. Wagnerová uvádza, že v Českej republike bola verejnosť podrobnejšie zoznámená s problematikou základného príjmu v knihe „Všeobecný základní příjem“ autorov Van Parijsa, Hrubca, Brabca a kol. z roku 2007. Táto práca zhrnula a doplnila odbornú diskusiu, ktorá prebehla predtým na stránkach Filozofického časopisu. Práca však nevyvolala väčší záujem v Českej republike a ani na Slovensku. Tu vyšla významnejšia publikácia k tejto téme až v roku 2012 – preklad knihy „Príjem pre všetkých“ od nemeckého podnikateľa Götza Wernera. Rok 2012 je aj rokom, v ktorom sa pozornosť venovaná základnému príjmu zvyšuje nielen v západnej Európe ale aj na Slovensku. Od tohto roku existuje webová stránka www.zakladnyprijem.sk.

Rok 2013 je v súvislosti s ideou nepodmieneného základného príjmu z môjho pohľadu dôležitý predovšetkým z troch dôvodov:

1. bola vyhlásená Európska občianska iniciatíva (EOI) za nepodmienený základný príjem a zbierajú sa podpisy na jej podporu;
2. uskutočňuje sa zber podpisov pre vyhlásenie referenda vo Švajčiarsku o zavedení nepodmieneného základného príjmu;
3. uskutočnila sa prvá odborná diskusia na Slovensku k problematike základného príjmu v Klube Nového slova v máji 2013.

1. Európska občianska iniciatíva (EOI) za nepodmienený základný príjem

Celý názov iniciatívy je „Nepodmienený základný príjem (NZP) preskúmanie cesty k emancipačným podmienkam sociálneho zabezpečenia v EÚ“. Predmetom iniciatívy je žiadosť o podporu spolupráce medzi členskými štátmi pri skúmaní nepodmieneného základného príjmu (NZP) ako nástroja na zlepšenie ich súčasných systémov sociálneho zabezpečenia. Konečným cieľom iniciatívy je pomocou zavedenia NZP poskytnúť všetkým obyvateľom EÚ nepodmienené individuálne právo na zabezpečenie ich materiálnych potrieb na takej úrovni, ktorá by im umožnila dôstojný život, ako sa to uvádza v zmluvách EÚ, a posilniť spoločenskú participáciu. Z krátkodobého hľadiska by EÚ mala podporovať iniciatívy ako sú „pilotné štúdie“ a testovanie rôznych modelov NZP. (Pozri

<http://basicincome2013.eu/ubi/text-eci-ubi/> - tu aj ďalej preklad autora z angličtiny – oficiálny preklad na stránke je nevyhovujúci.)

Iniciatíva bola zaregistrovaná 14. 1. 2013 a na jej prerokovanie Európskou komisiou a v Európskom parlamente je potrebné zozbierať v priebehu jedného roka 1 milión podpisov obyvateľov Európskej únie.

Ideu nepodmieneného základného príjmu definuje európska občianska iniciatíva štyrmi základnými charakteristikami:

1. Musí byť univerzálny. Mal by ho poberať každý občan, resp. každý člen politickej komunity bez rozdielu výšky príjmu alebo toho, či pracuje alebo nepracuje.
2. Musí byť individuálny. Nemal by byť vyplácaný domácnostiam, ale jednotlivcom ako individuálne právo.
3. Nepodmienený. Na rozdiel od súčasných systémov garancie minimálneho príjmu by malo ísť o príjem, ktorý nebude testovaný. Nebudú sa zisťovať disponibilné prostriedky domácností.
4. Dostatočne vysoký. Mal by pokrývať adekvátne potreby ľudí v danej krajine. (Dozrel čas ..., 2013)

2. Referendum o zavedení nepodmieneného základného príjmu vo Švajčiarsku

Vo Švajčiarsku sa od apríla 2012 zbierajú podpisy pod petíciu za vypísanie referenda o práve na nepodmienený základný príjem. Predmetom referenda má byť zmena ústavy. Kde má byť doplnený článok 110a v nasledujúcom znení:

Článok 110a (nový) nepodmienený základný príjem.

1. Federálna vláda zabezpečí zavedenie nepodmieneného základného príjmu.
2. Základný príjem má celej populácii umožniť dôstojný život a účasť vo verejnom živote.
3. Zákon upravuje najmä financovanie a výšku základného príjmu. (Eidgenössische Volksinitiative ..., 2012 – preklad autora)

Iniciátori referenda si predstavujú, že by výška nepodmieneného základného príjmu dosiahla 2500 CHF. Zdôvodnenie zavedenia nepodmieneného základného príjmu vo Švajčiarsku je nasledujúce:

• Preto základný príjem !

Je to jednoduchá myšlienka. Každá osoba, ktorá trvalo žije vo švajčiarskej spoločnosti, dostáva mesačne ničím nepodmienený základný príjem, vo výške 2500 CHF. Dostane ho, bez ohľadu na to, či je bohatý, alebo chudobný, zdravý alebo chorý,

zárobkovo činný, alebo nezamestnaný. Základný príjem je venovaný každému jednotlivcovi.

Švajčiarska ekonomika je úspešná a priniesla prosperitu ľudu krajiny. Tento úspech má aj svoje nevýhody! Viac a viac ľudí je v práci pod tlakom, pretože prepúšťanie vyvoláva existenčné obavy. Ľudia, ktorí sú bez práce, sa stávajú sociálne vylúčenými. Je načasť usporiadať spoločnosť múdrejšie. Pretransformovať ekonomický potenciál do kvality života ľudí.

• Prečo pracujeme?

Pod slovom "práca", mnohí ľudia chápu len zamestnanie. Ale, okrem zamestnania, je tiež veľa inej práce, potrebnej pre fungovanie spoločnosti, ako je napríklad, neplatená domáca práca v rodine, ktorú najčastejšie vykonávajú ženy. Mnoho ľudí, aj dnes pracuje dobrovoľne bez nároku na náhradu. Táto, dnes neplatená práca, by mohla byť rozsiahlejšia pri zavedení nepodmieneného základného príjmu. Základný príjem vytvára nový priestor pre ľudí. Na ďalšie vzdelávanie, na viac času s rodinou, na viac zmysluplnej práce. Pritom však finančná motivácia pre platené zamestnanie naďalej zostáva.

• Ako je to financované?

Nepodmienený základný príjem nie je požiadavkou na ďalšie extra peniaze. Je súčasťou už dnes existujúcich príjmov. V súčasnej dobe každý človek má nejakú formu dôchodku, inak by nemohol žiť. Základný príjem je mechanizmus, ktorý zabezpečuje príjem vo výške 2500 CHF bez akýchkoľvek podmienok. Ak chcete zaručiť tento základný príjem vo výške životného minima, nutne potrebujeme na to finančný mechanizmus. Je to možné, napríklad realizáciou dane zo spotreby.

• Sloboda a zodpovednosť

Švajčiarsko má dobré skúsenosti v sociálnej oblasti. Volí si preto nepodmienený základný príjem. Každý človek by mal mať možnosť žiť dôstojný život. Každý človek by mal mať k dispozícii prostriedky na ovládanie vlastného života. To zodpovedá Deklarácii o nezávislosti Konfederácie. Ľudia si vzájomne poskytujú základný príjem a posilujú tým svoju slobodu a zodpovednosť. (Eidgenössische Volksinitiative ..., 2012 – preklad prevzatý z <http://gabriel.blog.pravda.sk/2013/08/12/nepodmienen-y-zakladny-prijem-niet-sa-coho-obavat/>)

Potrebných 100 000 podpisov bolo dosiahnuté už na počiatku roku 2013 (k 20. 9. 2013 bolo zozbieraných 116 000 podpisov), preto je isté, že referendum bude vypísané.

3. Prvá odborná diskusia na Slovensku k problematike základného príjmu v Klube Nového slova v máji 2013

V máji 2013 sa v Klube Nového slova uskutočnila diskusia so sociológmi Zuzanou Kusou a Danielom Gerberym o myšlienke základného európskeho príjmu pre všetkých. Podnetom na toto podujatie (spoluorganizátormi boli Ústav politických vied SAV, Inštitút ASA a Futurologická spoločnosť na Slovensku) bola vyššie uvedená európska občianska iniciatíva. Cieľom podujatia, ktoré moderoval Ladislav Hohoš, bolo ozrejmiť ideu základného (univerzálného) príjmu, rôzne názory a prístupy k tejto myšlienke, ktorá zatiaľ na Slovensku nebola predmetom širšieho diskurzu. Obaja sociológovia uviedli možné prínosy a úskalia myšlienky základného príjmu, no poukázali aj na jej možné negatívne vplyvy na súčasné nastavenie sociálneho systému. (Dozrel čas ..., 2013)

Za a proti nepodmienenému základnému príjmu

Zástancovia poukazujú na skutočnosť, že nie všetka ľudská činnosť je práca a realizuje sa na trhu práce. Ako práca sa v industriálnej spoločnosti definuje činnosť, ktorá je realizovaná prostredníctvom predaja pracovnej sily na trhu práce. Len práca, ktorá vytvára produkt – teda tovar – je definovaná ako produktívna. Ostatné práce realizované prostredníctvom trhu práce, ktoré nevytvárajú produkt, sú chápané ako užitočné ale neproduktívne. A činnosti, ktoré sa realizujú mimo trhu práce, nie sú pracou vôbec, ale len činnosťami neproduktívnymi par excellence. Ide napr. o celú oblasť reprodukcie pracovnej sily a reprodukcie ľudského rodu, oblasť starostlivosti a opatery a sociálnej komunikácie, ktorá je existenciálnou potrebou človeka ako sociálneho tvora. (Wagnerová, 2012) Lenže tieto činnosti sú nevyhnutné pre existenciu ľudskej spoločnosti, ľudstva vôbec.

Dôležité je si uvedomiť niektoré klamstvá, ktorým v tejto súvislosti podliehame:

1. klamstvo – zmyslom existencie spoločnosti je produkcia a jej rast!

Proti: A k čomu to všetko je? Kde zostal človek? Nemala by byť produkcia a jej rast len nástrojom a nie cieľom?

2. klamstvo – v budúcnosti nebude z čoho financovať sociálny systém!

Proti: objem produkcie stále rastie – (nie len HDP ale aj domáca, dobrovoľnícka a ďalšia činnosť ako sme o nej pojednali vyššie) – takže problém je skôr v prerozdelení.

3. klamstvo – práce pre všetkých je dostatok (nezamestnanosť je problém nedostatočného rastu)!

Proti: Wagnerová v tejto súvislosti uvádza, že „vysoká produktivita práce a mechanizácia potrebuje

stále menej pracovných síl, nezamestnanosť sa stáva imanentnou súčasťou systému. K tomu pristupujú dôsledky globalizácie, prenášanie produkčných kapacít do oblastí s nízkou cenou pracovnej sily. Dosiahnutie plnej zamestnanosti, aj keď to politika ešte stále neberie na vedomie, je vylúčené, jej zníženie je možné len za podmienok enormného hospodárskeho rastu, ktorý naráža na medze prírodných zdrojov.“ (Wagnerová, 2012) Podiel ľudskej práce v procese produkcie stále klesá – nie je a už nikdy nebude dostatok práce pre všetkých, námezdna práca bude výsadou alebo privilegiom.

4. klamstvo – Spravodlivosť vyžaduje, aby príjem predstavoval odmenu za prácu.

Proti: Už základy ekonómie nám ukazujú, že to tak byť nemusí – napr. renta nie je odmenou za prácu a je to príjem!

V tejto súvislosti tu vystupuje otázka využívania a vlastníctva prírodných zdrojov – pôda už je rozdelená – historicky už to asi nie je možné zvrátiť, aj keď otázka prisvojenia pôdy jednotlivcom je diskutabilná a môže byť „trójskym koňom“ pri privatizácii ďalších prírodných zdrojov – vody, nerastného bohatstva alebo aj vzduchu. Rovnako to platí vo vzťahu k verejnému majetku, ktorý bol financovaný z daní daňových poplatníkov – železnice, kanalizácie, rozvody elektrickej energie a plynu, verejné služby ako napr. pošta. Na všetky tieto zdroje

možno pozerat' ako na vlastníctvo občanov danej krajiny, ktorým za využívanie týchto zdrojov treba vyplácať rentu.

Odporcovia zavedenia nepodmieneného základného príjmu ho často označujú ako utopický a argumentujú tým, že nikde nie je zavedený. To, že niečo ešte neexistuje však neznamená, že to nie je možné. Okrem toho existujú isté skúsenosti s rozsahom obmedzeným vyplácaním nepodmieneného základného príjmu napr. projekt OSN v Namíbi, USA na Aljaške alebo v Luxembursku.

Ďalším protiargumentom je problém financovania. Odporcovia tvrdia, že nie je z čoho tento základný príjem financovať. Existuje niekoľko prístupov k financovaniu tohto príjmu, ktoré sú podporené aj výpočtami. Avšak aj podporovatelia nepodmieneného základného príjmu priznávajú, že prechod k tomuto financovaniu môže byť značne komplikovaný a môže zo sebou priniesť riziko nestability.

Otázok a problémov k diskusii je v súvislosti s nepodmieneným základným príjmom veľa. Európa však o ňom diskutuje a aj my na Slovensku by sme sa mali do tejto diskusie aktívne zapojiť. Tento príspevok je výzvou k širšiemu rozvinutiu takejto diskusie.

Literatúra

Nové slovo. (2013). Dozrel čas na základný európsky príjem pre všetkých? (2013). *Nové Slovo*, piatok 26. júl 2013. [cit.: 2013-01-09]. Dostupné na: http://www.noveslovo.sk/c/Dozrel_cas_na_zakladny_eur_opsky_prijem_pre_vsetkych.

Eidgenössische Volksinitiative „Für ein bedingungsloses Grundeinkommen“. (2012). [cit.: 2013-01-09]. Dostupné na: <http://www.bedingungslos.ch/>.

European Citizens' Initiative for an Unconditional Basic Income. (2013). [cit.: 2013-01-09]. Dostupné na: <http://basicincome2013.eu/ubi/text-eci-ubi/>.

Hrubec, M., Brabec, M. (2008). Základní příjem pro všechny. A2, č. 14/2008 [cit.: 2013-01-09]. Dostupné na: <http://www.advojka.cz/archiv/2008/14/zakladni-prijem-pro-vsechny>.

Karácsony, G. (2013). Nepodmienený základný príjem - niet sa čoho obávať [cit.: 2013-01-09]. Dostupné na: <http://gabriel.blog.pravda.sk/2013/08/12/nepodmieneny-zakladny-prijem-niet-sa-coho-obavat/>.

Van Parijs, P., Hrubec, M., Brabec, M. a kol. (2007). *Všeobecný základní příjem. Právo na lenost, nebo na přežití?* Praha : Filosofia 2007.

Werner, G. W. (2012). Príjem pre všetkých. Bratislava : Futurum 2012.

Wagnerová, A. (2012). Svoboda, rovnost, základní příjem aneb O důstojnosti člověka. *Denník Referendum*, 22. 12. 2012 [cit.: 2013-01-09]. Dostupné na: <http://www.denikreferendum.cz/clanek/14607-svoboda-rovnost-zakladni-prijem-aneb-o-dustojnosti-cloveka>.

Kontakt

Doc. RNDr. Jaroslav Holomek, CSc.
Katedra ekonómie a ekonomiky
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3, 911 50 Trenčín
Tel.: +421 32 7400 406
E-mail: jaroslav.holomek@tnuni.sk

SUMMARY**Reflection on the concept of unconditional basic income***Jaroslav HOLOMEK*

An unconditional basic income is a recurring, universal payment to everyone - as an individual right, without means test or any obligation to work or perform other services in return, and high enough to ensure an existence in dignity and participation in society. The current social security systems are demeaning and inadequate in addressing the roots of poverty. Unconditional basic income would transform social security from a compensatory system into an emancipatory system, one that trusts people to make their own decisions, and does not stigmatize them for their circumstances.

Unconditional basic income is an idea that is relatively old, but according to many its time is coming. In Switzerland there are collecting signatures to call the referendum on its implementation. Signatures are being collected for the introduction of an unconditional basic income for every legal resident in Switzerland. It would allow the population to lead a life fit for human beings and to take part in public matters.

In the European Union there was declared European Citizens' Initiative for an Unconditional Basic Income. It asks to promote and encourage cooperation among the Member States in order to launch such a basic income and to improve the systems of social security. Main characteristics of unconditional basic income are following: 1) Basic income will help us rethink how & why we work; 2) Basic income will contribute to better working conditions; 3) Basic income will downsize bureaucracy; 4) Basic income will make benefit fraud obsolete; 5) Basic income will help reducing inequalities; 6) It will provide a more secure and substantial safety net for all people; 7) Basic income will contribute to less working hours and better distribution of jobs; 8) Basic income will reward unpaid contributions; 9) Basic income will strengthen our democracy; 10) Basic income is a fair redistribution of technological advancement; 11) Basic income will end extreme financial poverty. There is only little experience in the world, but the debate is still expanding. In Slovakia, we should discuss this option - not only in terms of social policy, but especially in terms of improving a quality of life and deepening democracy. There are lots of questions and issues to discuss in the context of an unconditional basic income. However Europe is under discussion and we also in Slovakia should be in this debate active. This paper is a challenge to the wider development of such a discussion.

There is only little experience in the world, but the debate is still expanding. In Slovakia, we should discuss this option - not only in terms of social policy, but especially in terms of improving a quality of life and deepening democracy.

JEL Classification: E 64, J 33, K 31.

SOCIÁLNE ASPEKTY INVESTOVANIA DO ĽUDSKÉHO KAPITÁLU*

Social aspects of investment in human capital

Emília KRAJŇÁKOVÁ

Abstrakt

V príspevku sa zaoberáme vzťahom ľudského kapitálu a výkonnosti ekonomiky, vymedzením kľúčových pojmov ľudského kapitálu, podávame prehľad o výskumoch týkajúcich sa ľudského kapitálu a stručným priblížením histórie konceptu ľudského kapitálu. Národný ľudský kapitál krajiny je hlavným faktorom ekonomického rastu a základom konkurencieschopnosti krajiny v globálnej ekonomike. Zhŕňame dôkazy, ktoré poukazujú na dôležitosť bádania ľudského kapitálu v ekonómii a sústreďujeme sa na spôsoby merania ľudského kapitálu a zisťovania návratnosti investícií vkladovaných doňho. V druhej časti príspevku sme sa zamerali na vyčlenenie charakteristických rysov „novej ekonomiky“ a ukázali na revolučné zmeny v hospodárskom rozvoji, ktoré jej vznik ovplyvnili. Uviedli sme tiež názory niekoľkých významných bádateľov, ktorí definujú podstatu novej ekonomiky s dôrazom na výstižnú charakteristiku ekonomiky tretej vlny A. a H. Tofflerovcov.

Kľúčové slová

sociálno-ekonomický rozvoj, ľudský kapitál, vzdelávanie, sociálne aspekty, investovanie, nová ekonomika.

Abstract

This article looks into the relations between the human capital and the performance of the economy; it defines the key terms related to the topic of human capital; provides an overview of studies dealing with this topic and shortly introduces the history of the concept of human capital itself. National human capital of the country is a major factor in economic growth and the basis for competitiveness of countries in the global economy. Authors mention the arguments proving how important it is to study human capital in economic sciences and point out methods which can be used to measure human capital and evaluate its return on investment. The second part of the article focuses on characteristics of the so called new economy and on the changes in the economic development that shaped the process of its forming. Authors list the views of several notable researchers in this area, who define the nature of the new economy with the emphasis on the particularly fitting characteristic of the third wave economy by A. and H. Toffler.

Key words

socio-economic development, human capital, education, social aspects, investment, new economy.

JEL Classification: M 54, O 15, O 31.

*Veľké ciele dávajú životu veľký zmysel - „kdekoľvek zasejeme sny, vyrastú ruže“
spisovateľ Aveline Claude*

Úvod

V ostatných rokoch pre každú krajinu sú očividné hranice využitia prírodného bohatstva a fyzického kapitálu, čo následne určuje potrebu sociálnych investícií práve do ľudských zdrojov. Národný ľudský kapitál krajiny je hlavným faktorom ekonomického rastu a základom konkurencieschopnosti krajiny v globálnej ekonomike.

Nové podmienky súčasnej ekonomiky, spojené so zložitou a vysokou diverzifikáciou výrobných

procesov, predpokladajú nielen vysokú úroveň profesionálnych kvalít človeka, ich zosúladienie s úrovňou rozvoja hmotného kapitálu, ale aj formovanie uňho schopnosti rýchlo sa adaptovať k neustálym zmenám. Preto vytvorenie súhrnu podmienok, zabezpečujúcich vysokú úroveň nahromadenia kvalitatívnych a kvantitatívnych charakteristík ľudského kapitálu, by mali byť prioritnými zámermi štátnych a neštátnych výdavkov. Skúmanie problémov, spojených s kvalitatívnym nahromadením ľudského kapitálu, nadobúda zvláštnu aktuálnosť v období reformovania slovenskej

ekonomiky, utuženia spojenia Slovenska s okolitým svetom.

Dôležitú úlohu pri skúmaní problematiky ľudského kapitálu zohrávajú výskumy realizované profesorom Pensylvánskej univerzity Roberta Zemsky, spolu s ekonómkou zo Školy biznisu Fletchera pri univerzite Tafta Lisou Lynch a profesorom manažmentu z Whartona Peterom Cappelli, ktoré ukázali, že pri 10% zvýšení úrovne vzdelania celková produktivita práce vzrastie na 8,6%. Pre porovnanie: pri takomto zväčšení hlavných fondov produktivita práce sa zvyšuje len na 3,4%. To znamená, že zisk z investícií do ľudského kapitálu skoro trikrát prevyšuje zisk z investícií do techniky.

Jednotlivé aspekty teórie ľudského kapitálu sa objavili dávno predtým, ako sa koncepcia sformovala do samostatného teoretického smeru svetovej ekonomickej vedy. Prvé fundamentálne výskumy v oblasti kvalitatívneho a kvantitatívneho hodnotenia výrobných schopností človeka a ich význam v rozvoji ekonomiky boli urobené ešte u predchodcu klasickej ekonómie Sira Williama Petty a následne v anglickej klasickej politickej ekonómii v prácach Adama Smitha, Davida Ricardo. Vznik teórie ľudského kapitálu v jeho súčasnej podobe je spojené s prácami chicagských vedcov Jacka Jacoba Mincera (1958 rok), Theodora Schultza (1960 rok) a Garyho Beckera (1964 rok).

Hlavným cieľom daného príspevku je rozvoj teoretických a vedecko-metodických základov výskumu sociálnych investícií do ľudského kapitálu v novej ekonomike a metód riadenia ich efektívnosťou. Pre realizáciu daného cieľa boli vytýčené nasledujúce úlohy:

- systematizovať teoretické výskumy teórií ľudského kapitálu s cieľom určenia podstaty a obsahu kategórie „ľudský kapitál“;
- systematizovať názory bádateľov na obsah kategórie „ľudský kapitál“;
- analyzovať vzájomné spojenie investícií do ľudského kapitálu a ekonomického rastu;
- vypracovať odporúčania pre efektívne investovanie do ľudského kapitálu v súčasných podmienkach s využitím skúsenosti iných krajín.

Predmet výskumu boli ekonomické vzťahy subjektov hospodárenia z dôvodu efektívneho sociálneho investovania do ľudského kapitálu.

Objektom výskumu sú investície do zakladania a rozvoja ľudského kapitálu.

V príspevku sme využili monografické, komparatívne, grafické, štatistické a analytické metódy výskumu.

Za autorský prínos daného príspevku možno považovať zdôvodnený prístup k chápaniu pojmu

„ľudský kapitál“, metodologickú relevantnosť štúdia ľudského kapitálu ako komplexného dynamického systému, zdôvodnené vedecké závery a taktiež rozpracované návrhy na prispôbenie štátnych politík týkajúcich sa investícií do ľudského kapitálu s cieľom dosiahnutia trvalo udržateľného hospodárskeho rastu v podmienkach reformy domácej ekonomiky.

Zdrojom informácií bola monografická a odborná literatúra, učebnice a príručky domácich aj zahraničných autorov, publikácie v časopisoch, mediálne materiály, štatistické údaje a ďalšie dokumenty, rovnako aj výsledkom vlastného rozpracovania autorky.

1. Teoretické aspekty skúmania teórií ľudského kapitálu

Ľudský kapitál ako časť súhrnného kapitálu predstavuje nahromadenie nákladov na všeobecné vzdelávanie, špeciálnu prípravu, zdravotnú starostlivosť, flexibilitu pracovnej sily. Druhy „ľudského kapitálu“ ekonomovia klasifikujú podľa druhu nákladov, investícií do „ľudského kapitálu“. Je dôležité objasniť, ako sa teória „ľudského kapitálu“ rozvíjala, ktorí bádatelia vniesli vklad do riešenia tohto problému, skôr ako pristúpiť bezprostredne k jej koncepcii.

Ešte v 17. storočí predchodca anglickej klasickej politickej ekonómie William Petty prvýkrát sa pokúsil oceniť peňažnú hodnotu výrobnej vlastnosti ľudskej osobnosti. Podľa jeho metódy hodnota hlavnej masy ľudí, podobne ako pôdy, sa rovná 20-násobnému ročnému výnosu, ktorý oni prinášajú. Hodnotu obyvateľov Anglicka tohto obdobia Petty ocenil približne na 520 miliónov funtov šterlingov, a hodnota každého obyvateľa – v priemere 80 funtov šterlingov. Zdôrazňoval, že bohatstvo spoločnosti závisí od charakteru činnosti ľudí a ich schopnosti pracovať. Tak, dospelého Petty hodnotil dvakrát drahšie, ako dieťa, a „námorník v skutočnosti sa rovná trom roľníkom“.

V období manufaktúry kapitalizmu, kedy vládla ručná práca, Adam Smith urobil záver, že práca predstavuje skutočné meradlo menovej hodnoty všetkých tovarov. Úlohu práce priamo spájal s určením hodnoty, a následne s cenou tovaru. Čiže A. Smith hovoril o tom, že bohatstvo hociakkej krajiny, „nezávisle od toho, aká je tam pôda, klíma, rozloha“, závisí od „umenia, múdrosti a šikovnosti, s akými sa vo všeobecnosti spája práca“ a od vzťahu počtu zamestnaných a nezamestnaných „užitečnou prácou“, pričom vo väčšej miere od prvej z týchto podmienok, nehľadiac na to, že ako prioritný faktor výroby sa chápal vecný kapitál a pôda.

Podľa A. Smitha, „človek, učiaci sa s vynaložením veľkého úsilia a dlhého času na akúkoľvek profesiu, vyžadujúcu mimoriadnu šikovnosť a umenie, môže byť porovnávaný s veľmi drahým strojom“. Adam Smith považoval, že príčiny nerovnosti v odmeňovaní za prácu spočívajú v rozdieloch hodnoty a „zložitosti“ získania profesie, nakoľko mzda musí nahradiť výdavky na vzdelanie s „obvyklým, prinajmenšom, ziskom na kapitál, rovný sume týchto výdavkov“ (Smith, 1958), t.j. výdavky na vzdelanie sa vnímajú ako investície.

V období strojovej výroby kapitalizmu, kedy v procese výroby človek bol faktickým prídavkom stroja, a ručná práca sa uchovala len v remeselníctve a roľníctve, hodnotenie faktorov výroby sa rozdvajilo. Karol Marx pokračoval v rozvoji teórie nákladov na pracovnú silu, zdôrazňujúc zvláštnu úlohu námezdnej práce pri tvorbe hodnoty a nadhodnoty. V rovnakej dobe neoklasici ponúkli zrovnať úlohy výrobných prostriedkov, vylúčiť zvláštnu úlohu práce a spolu s ňou aj sociálne pozadie ekonomiky.

Z nášho pohľadu, traktovanie pracovnej sily podľa Karla Marxa ako „súhrnu fyzických a duševných schopností, ktorými disponuje organizmus, živá osobnosť človeka, a ktoré sa zapájajú ním každý raz, kedy produkuje nejaké spotrebné hodnoty“, je veľmi podobné k súčasnému chápaniu ľudského kapitálu. Rozvoj fyzických, rozumových, tvorivých, kreatívnych síl človeka K.Marx nazýval „skutočným bohatstvom“, „hlavnou výrobnou silou spoločnosti“, zdôrazňujúc, že tvorivé kvality človeka môžu byť vytvorené len v procese špecifickej výroby a vyžadujú náklady. Marx traktoval samotného človeka ako hlavný kapitál, zdôrazňujúc dôležitý význam jeho rozvoja a vzdelania, výrobných skúseností a straty voľného času (Marx, 1980).

Teória hraničnej užitočnosti dovolila doviesť úroveň abstrakcie v ekonomickej analýze do vzorcov. Spolu s tým, ešte v septembri 1890 roku Alfred Marshall písal: „Ale aj morálne motívy taktiež patria k tým silám, ktoré ekonóm musí brať na vedomie. Boli, pravda, pokusy, ktoré sa snažili skonštruovať nejakú abstraktnú vedu o činnosti ekonomického človeka, slobodného od všetkých morálnych princípov, ktorý vypočítavo a energicky, avšak spolu s tým, metodicky a egoisticky zarába peniaze. Jednako tieto pokusy neboli úspešné, ba dokonca sa realizovali celkom nedokonale. Tak podľa Alfreda Marshalla investície do ľudského kapitálu sú efektívnejšie, než do hmotného, nakoľko „najcennejší kapitál – to je ten, ktorý je vložený do ľudských bytostí“. A.Marshall bol jedným z najvýznamnejších britských ekonómov a dokázal spojiť do logického celku teórie ponuky a dopytu, marginálneho užitku a produkčných nákladov.

Takže vidíme, že idea ľudského kapitálu našla svoje odzrkadlenie v „Bohatstve národov...“ (1776) Adama Smitha a „Zásadách ekonómie“ (1890) A.Marshalla, ale aj u iných badateľov. Jednako ako samostatná kapitola ekonomickej analýzy teória ľudského kapitálu sa sformovala až na rozhraní 50-ych – 60-ych rokov 20. storočia.

V 20. storočí boli udelené dve Nobelové ceny v oblasti ekonómie za rozpracovanie teórie ľudského kapitálu Theodorovi Shultzovi v roku 1979 a Garymu Stanleyemu Beckerovi v 1992 roku. Hoci hlavný prínos pri popularizácii idey ľudského kapitálu mal T.Shultz, klasikou súčasnej ekonomickej teórie je dielo Garyho Beckera „Ľudský kapitál“, prvé vydanie ktorého je z roku 1964. G.S.Becker, ktorému v roku 2007 udelili prezidentskú medailu Spojených štátov amerických, vo svojej analýze vychádza z predstáv o ľudskom správaní ako racionálnom a cieľavedomom, používajúc také pojmy, ako rarita, cena, alternatívne výdavky a pod., k najrozličnejším aspektom ľudského života, zahrňujúc aj tie, ktoré tradične sa nachádzali v slovníku iných sociálnych vied. Sformovaný v uvedenom diele model sa stal základom pre všetky nasledujúce výskumy v tejto oblasti.

Rozvoj teórie ľudského kapitálu šiel v duchu neoklasizmu. V posledných desaťročiach pre neoklasikov pôvodný princíp optimálneho správania individuí sa začal šíriť na rozličné sféry netrhovej činnosti človeka. Pojmy a metódy ekonomickej analýzy sa začali využívať pri skúmaní takých sociálnych javov a inštitúcií, ako vzdelanie, zdravotná starostlivosť, migrácia, rodina, manželstvo, kriminalita, rasová diskriminácia atď.

Široká popularita teórie ľudského kapitálu sa vysvetľuje ako objektívnymi, tak aj subjektívnymi faktormi. K objektívnym faktorom patria tie zmeny, ktoré prebehli v štruktúre súhrnného pracovníka (súhrnej pracovnej sily). V podmienkach vedecko-technickej revolúcie a postindustriálnych transformácií práve vedomosti sa stavajú hlavným zdrojom ekonomického rastu, v konkurenčnom boji na všetkých úrovniach. K subjektívnym faktorom môžeme zaradiť širokú popularitu metodológie neoklasickej analýzy.

Originálnu charakteristiku ľudského kapitálu v novom systéme postindustriálneho rozvoja s ohľadom na meniace sa podmienky spoločenského prostredia fungovania jeho nositeľa uskutočnil Pierre Félix Bourdieu. Posledný dokázal, že v nových podmienkach človek už nevystupuje ako „subjekt“ hospodarenia, ktorého činy sú objektivizované vo verejnom systéme. Človek sa tu neprejavuje ako bábka, ktorú riadia sociálne štruktúry, výrazne obmedzujúce alebo potlačujúce jeho vlastnú aktivitu. P. F.Bourdieu človeka vidí ako toho, kto realizuje cieľavedomú prax podriaďujúcu sa určitým pravidlám.

Vehementne kritizoval infláciu diplomov vo francúzskom školstve, ktorá znižuje ich cenu a vytvára vrstvu trvale nezamestnaných vysokoškolákov.

Pierre Félix Bourdieu je predstaviteľom kritickej, angažovanej sociológie. Je autorom sociologických pojmov habitus, rola, kapitál. Hovorí, že ľudia v nových podmienkach vystupujú v úlohe agentov, ktorí „nie sú automatmi, naladenými ako hodinky v súlade so zákonmi mechaniky, ktoré sú im neznáme. Agenti uskutočňujú slobodnú, aktívnu stratégiu, ktorá predstavuje neustále sa meniace a zdokonaľujúce systémy sociálnej praxe, založenej na ich hodnotových možnostiach, smerované a dvíhané cieľovou nevyhnutnosťou získania sociálnej alebo ekonomickej výhody. V nových podmienkach praktická činnosť ľudských agentov závisí od úrovne rozvoja sociálneho prostredia, v ktorom prebieha jeho život, t.j. od systému dispozícií, rodiacich aktívnu prax agenta a jeho predstáv. Tento systém Pier Bourdieu nazýva habitusom. Habitus vytvára podmienky agentovi, aby sa mohol orientovať tým alebo iným spôsobom a realizovať sa v sociálnom priestore. Vytvára určitým spôsobom usporiadaný systém tvorby hodnotových charakteristík agenta a ich realizáciu v procese sociálneho konania. Habitus určuje možnosti stanovenia, vzdelania a výchovy v procese socializácie individua, pri osvojení a aktívnej realizácii princípov správania sa agenta v tých či iných životných situáciách. Týmto habitus „je produkt charakterových štruktúr určitej triedy, ekonomickej a sociálnej nevyhnutnosti a rodinných väzieb. Zároveň habitus – rodiaci sa princíp klasifikácie praktickej transformácie kultúrnych schopností a možnosti agenta do kultúrneho ľudského kapitálu, a taktiež princíp klasifikácie praktického využitia potenciálnych možností a schopností agentov v podobe kapitálovej hodnoty.

Piere Bourdieu skúmanie ľudského kapitálu prenáša na sociálnu sféru, kladie dôraz na sociálne prostredie prejavu kultúry agenta v podobe kapitálovej hodnoty, dokazuje, že daný prejav sa uskutočňuje predovšetkým v procese dosiahnutia človekom privilegovaného profesionálneho postavenia vo vzťahu k iným ľuďom s cieľom získania ekonomických alebo sociálnych výhod. Pritom autor ukazuje, že kľúčovým kapitalotvorným komponentom v súčasných podmienkach je kultúra človeka. Určujúc rozličné druhy ľudského kapitálu, Burdie píše, že úspech človeka pri získaní vzdelania a profesie je diktovaný do tej miery, do akej je nositeľom vládnucej kultúry spoločnosti, je známy, má „meno“, „renomé“, a má špecifické kvality, ktoré sú podmienkou získania a zachovania „dobrej reputácie“.

Nemôžeme nesúhlasiť s celou radou argumentov, vzťahujúcich sa na hodnotenie aktívneho prejavu

kvalitatívnych hodnotení človeka v podobe ľudského kapitálu, vyzbrojiť sa sociologickými zvláštnosťami formovania kultúrneho potenciálu a jeho profesionálnu transformáciu do kultúrneho ľudského kapitálu. Daný prístup umožňuje rozšíriť a zovšeobecniť predstavy o ľudskom kapitáli, pochopiť ho ako hodnotové odzrkadlenie celého komplexu kvalitatívnych kultúrnych charakteristík človeka, a predovšetkým jeho charizmatických schopností, ako nejakých extraordinárnych schopností, vyčleňujúcich individua spomedzi ostatných členov spoločnosti. Samotná hodnotové ocenenie charizmatických vlastností individuí je dôležitým štruktúrnym prvkom intelektuálneho ľudského kapitálu. Zároveň, demonštratívne odtrhnutie danej kategórie od ekonomiky a ekonomických procesov, sa musí stať predmetom kritiky.

Ved' profesionálna transformácia kvalitatívnych charakteristík človeka prebieha ako v sociálnej sfére, tak aj v oblasti materiálnej výroby. Formovanie profesionálnej štruktúry materiálnej výroby je určujúcim komponentom v systéme spoločenskej reprodukcie, bázovo určuje dynamiku rozvoja súhrnnych sociálnych vzťahov, medzi iným, aj sociálnych inštitúcií, smerujúcich svoju činnosť na formovanie kultúrneho ľudského kapitálu v potenciálnej podobe.

Podľa nášho názoru ľudský kapitál môžeme určiť v niekoľkých aspektoch, a to ako:

- predmet sociálnych vzťahov v sociálno-pracovnej, informačnej, vzdelávacej, profesionálnej, sociálno-politickej a rodinno-rodovej sférach;
- výsledok sociálnych vzájomných pôsobení, chápaných ako investície do rozvoja človeka;
- nahromadená v procese sociálnych vzájomných konaní úroveň duchovnej a fyzickej kultúry človeka;
- schopnosti, vedomosti, návyky človeka, ktoré v daný moment sa využívajú subjektom práce v oblasti spoločenskej reprodukcie a preto sa určujú ako reálne fungujúci ľudský kapitál;
- schopnosti, vedomosti, návyky človeka, ktoré sú cieľom činnosti štátu, jednotlivých firiem, rodín, organizácií a faktormi, motivujúcimi pracovníka k efektívnej práci;
- dôležitý sociálny indikátor, na makroúrovni vyjadrujúci úroveň spoločenského blahobytu a charakterizujúci status štátu na medzinárodnej úrovni.

Veľká popularita teórie ľudského kapitálu sa vysvetľuje ako objektívnymi, tak aj subjektívnymi faktormi. K objektívnym faktorom môžeme zaradiť zmeny, ktoré sa uskutočnili v štruktúre súhrnnej

pracovnej sily. V podmienkach vedecko-technickej revolúcie a postindustriálnej spoločnosti práve vedomosti sa stávajú hlavným zdrojom ekonomického rastu, a využitie ľudského potenciálu – dôležitou podmienkou dosiahnutia úspechov v ekonomickom rozvoji. K subjektívnym faktorom môžeme zaradiť veľkú popularitu metodológie neoklasickej analýzy.

Zástancovia ľudského kapitálu používajú trhové kritéria hodnotenia prakticky ku všetkým stránkam života človeka. Podľa T.Schultza a G.Beckera, každé individuum, ktoré prijíma nejaké osudové rozhodnutie vo svojom živote (získanie vzdelania, založenie rodiny, narodenie deti, rozvod atď.) sa riadi kritériom najväčšej výhodnosti, neustále porovnávajúc spojené s ním možné výhody a doplniteľné výdavky. Súčasná ekonomika je charakterizovaná zvláštnym dynamizmom, mimoriadnou zložitou a protikladnosťou prebiehajúcich v nej procesov. V období fungovania trhových vzťahov, uskutočnenia štruktúrnej prestavby ekonomiky úloha a význam sociálnej sféry rapídne rastie.

Z nášho pohľadu v podmienkach vytvárania ekonomiky vedomosti ľudský kapitál je najcennejším a najvýznamnejším ekonomickým prostriedkom spoločnosti, dôležitým zdrojom konkurenčnej výhody pre organizáciu hocakého druhu činnosti. Jediným prostriedkom, ovládajúcim veľkým tvorivým impulzom vystupujú práve ľudia, ich duševný, vzdelávací, kvalifikačný potenciál, a efektívnosť rozvoja ekonomiky súčasných štátov vo veľkej miere závisí od toho, koľko prostriedkov vkladajú do svojich ľudí. Bez toho nie je možné zabezpečiť ich progresívny rozvoj. Teda, ľudské zdroje – to sú cenné zdroje, prinášajúce reálny zisk. Je všeobecne známe, že marginálny úžitok z investícií do ľudského kapitálu skoro trikrát prevyšuje zisk z kapitálových nákladov do techniky.

Jeden z najznámejších a najzaujímavejších pokusov použitia teórie ľudského kapitálu na korporačnej úrovni - koncepcia Analýzy ľudských zdrojov (Human Resources Accounting) bol predložený ešte začiatkom 60-ych rokov 20. storočia Ericom Flamholtzom americkým profesorom pre oblasť ľudských zdrojov a organizačného správania a Prezidentom v spoločnosti Management Systems Consulting Corporation, ktorá bola založená v roku 1978.

Vznik Human Resources Accounting je spojený s príchodom záujmu o personál ako dôležitom prostriedku organizácie, v použití ktorého sú skryté značné rezervy. Každý prostriedok je charakterizovaný ekonomickou efektívnosťou jeho využitia. Preto bolo nevyhnutné vypracovať nástroje, dovoľujúce manažérom efektívnejšie využiť svoj personál, ohodnotiť jeho efektívnosť a priviesť ju

k spoločnému pre všetky druhy zdrojov peňažnému hodnoteniu.

Vo svojich prácach Eric G. Flamholtz ukázal na tri hlavné úlohy Human Resources Accounting.

- poskytnúť informáciu nevyhnutnú pre prijatie rozhodnutia v oblasti riadenia personálom ako pre personálneho manažéra, tak aj pre top manažment;
- zabezpečiť manažérov metódami číselného merania hodnoty ľudských zdrojov, nevyhnutných pre konkrétne rozhodnutia;
- motivovať vedúcich pracovníkov myslieť o ľuďoch nie ako o nákladoch, ktoré je potrebné minimalizovať, ale skôr, ako o aktívach, ktoré je nutné optimalizovať (Flamholtz, 1999).

Na základe uvedeného môžeme konštatovať, že Human Resources Accounting je proces identifikácie, merania a poskytnutia informácie o ľudských zdrojoch osobám, ktoré v organizácii prijímajú rozhodnutia.

Rozvoj vyspelých krajín sveta doviedol k formovaniu postindustriálnej a následne aj novej ekonomiky – ekonomiky vedomosti, inovácii, globálnych informačných systémov, ekonomiky intelektuálnej práce, vedy a nových technológií. Základ novej ekonomiky tvorí nahromadený ľudský kapitál, ktorý je hlavnou dominantou sociálno-ekonomického rozvoja súčasnej spoločnosti.

Tak, napríklad podľa výpočtov Gary Beckera, investície do ľudského kapitálu v USA prinášajú vyšší výnos, než investície do cenných papierov. Vo svojej analýze Gary Stanley Becker vychádza z predstáv o ľudskom správaní ako racionálnom cieľavedomom, používajúc také pojmy, ako zriedkavosť, cena, alternatívne výdavky atď., k najrozličnejším aspektom ľudského života, zahrňujúc aj tie, ktoré tradične boli predmetom záujmu iných vedeckých sociálnych disciplín. Ním sformovaný model sa stal základom pre všetky nasledujúce výskumy v tejto oblasti.

Ľudský kapitál, podľa Garyho Beckera, predstavuje existujúci u každého človeka súhrn vedomosti, návykov, motivácií. Investíciami do neho môžu byť vzdelanie, nahromadenie profesionálnych skúseností, ochrana zdravia, zemepisná mobilita, hľadanie informácie. Prvé výskumy bádateľa spočívali v hodnotení ekonomického prínosu vzdelania. G.S.Becker ako prvý uskutočnil štatistický korektný výpočet ekonomickej efektívnosti vzdelania. Pre určenie príjmu, napríklad, z vyššieho vzdelania z celoživotného zárobku tých, ktorí skončili kolégium, sa odpočítali celoživotné zárobky tých, ktorí ukončili len strednú školu. Náklady na vzdelanie spolu s priamymi výdajmi (platba za školu, náklady na bývanie a pod.) ako hlavný prvok obsahujú „ušlý zisk“, t.j. príjem, ktorý študujúci nedostávali v čase štúdia. V podstate „ušlý zisk“ odmeriava hodnotu času

študujúcim, venovaného vzdelávaniu a sú alternatívnymi výdavkami jeho využitia. Určujú prínos z nákladov na vzdelanie ako vzťah príjmu k výdavkom, Gary Becker dostal číslo 12-14% ročného zisku.

Ľudský kapitál bazíruje na mentalite obyvateľstva. Mentalita a kultúra obyvateľstva – to je nahromadenie ľudského kapitálu národa, krajiny v priebehu storočí až tisícročí. Hĺbkovú analýzu mentality národa a vplyvu náboženstva na mentalitu obyvateľstva a hospodárstva uskutočnil Max Weber vo vojnom významnom diele „Protestantská etika a duch kapitalizmu“ (Weber, 1983).

Najväčší úspech v rozvoji ekonomiky v pomerne krátkom čase dosiahli krajiny, ktoré uchovali a podstatne doplnili nahromadený ľudský kapitál: Japonsko, Singapur, Hongkong, Južná Kórea a niektoré európske krajiny. Všetky tieto krajiny zahrnuli ideologické, vedecké a ekonomické hodnoty Západných krajín do svojho ľudského kapitálu a využili ich vo svojej krajine s prihliadnutím na národné tradície.

2. Charakteristické rysy ľudského kapitálu v „novej ekonomike“

Formovanie a „rozvoj novej ekonomiky sa spája s novým systémom tvorby bohatstva, ktorý výrazne ovplyvňuje hospodársku prosperitu a vývoj ľudskej civilizácie. Tento vývoj je možné charakterizovať ako posun od priemyselnej ekonomiky k znalostnej ekonomike a znalostnej spoločnosti. Podstatou týchto dynamických posunov je ľudský zdroj (človek), ktorý disponuje symbolickým (intelektuálnym) kapitálom. Spoločnosť, ktorá chce mať finančný kapitál, musí intenzívne investovať do intelektuálneho kapitálu – vzdelania, vedy, informačných a komunikačných zariadení. K týmto dynamickým zmenám prispieva aj posun od tradičného dominantného postavenia výrobcu k nadvláde zákazníka s spotrebiteľa. Spotrebiteľ preferuje nové výrobky, služby, ktoré sú výkonnejšie, lepšie a bezpečnejšie. Každá organizácia, ktorá chce na trhu prežiť a byť úspešná, musí uspokojovať tieto požiadavky zákazníka – a to je možné len cestou inovácií. Inovácie vytvára človek svojou schopnosťou akumulovať znalosti a na ich základe vytvárať nové poznatky, využiteľné pri

zdokonaľovaní výroby, jej riadenia a pod.“ (Vojtovič, 2011, s. 137).

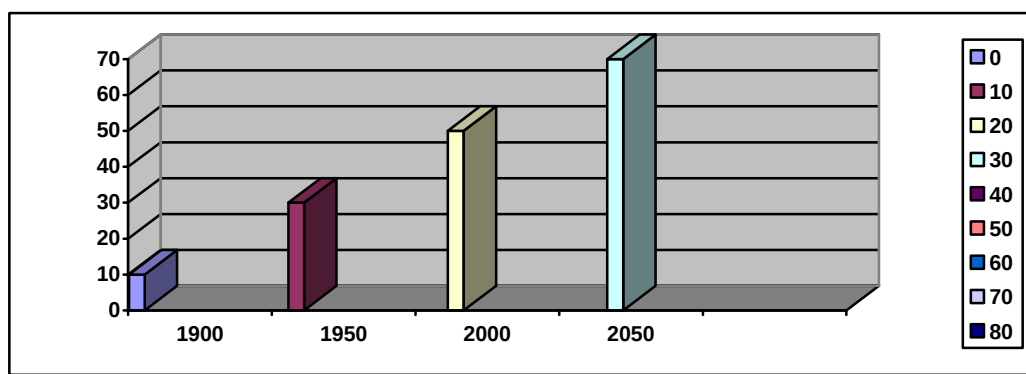
Zásadne zmeny v sfére hospodárskej výroby, na trhu práce, v sfére zamestnávania ľudí, posuny v usporiadaní spoločenských štruktúr, ktoré sa uskutočňovali v posledných desaťročiach 20. storočia dostali pomenovanie post-industriálna spoločnosť (Daniel Bell, 1973; John Kenneth Galbraith, 1969) alebo tretia vlna (Alvin a Heidi Toffler, 1996). Revolučné zmeny v hospodárskych procesoch v tom istom období sa nazývali inovačnou ekonomikou (innovation economy), elektronickou ekonomikou (electronic economy), vedomostnou ekonomikou (knowledge economy), internetovou ekonomikou (internet economy), sieťovou ekonomikou (network economy), digitálnou ekonomikou (digital economy) alebo novou ekonomikou (new economy).

Vznik potreby v nových informáciách bol vyvolaný radou ekonomických, technických a sociálnych súvislostí. Zavedenie nových technológií v povojnovom období, automatizácia výrobných procesov nielen významne zvýšili produktivitu práce, ale aj zásadne skrátili čas priebehu jednotlivých výrobných procesov a urýchlili tempa hospodárskeho rozvoja - od procesu zásobovania výroby do finálneho produktu a ďalej do spotrebiteľa.

Skráteniu výrobných procesov z hľadiska času a urýchlению hospodárskeho rozvoja prispeli aj podstatné sociálne zmeny vo vyspelých krajinách. V päťdesiatych rokoch 20. storočia v Spojených štátoch amerických a v šesťdesiatych rokoch v Západnej Európe sa formuje spoločnosť blahobytu (Galbraith, 1969; Bell, 1973). To znamenalo, že blahobyť sa stala záležitosťou pre absolútnu väčšinu ľudí v danej spoločnosti.

Poznatková (informačná) ekonomika sa podstatne odlišuje od tradičnej industriálnej ekonomiky. Avšak pri všetkých svojich odlišnostiach poznatková ekonomika je druhom trhovej ekonomiky, hoci aj v novej svojej tvári napomáha ďalšiemu rozšíreniu trhových vzťahov. Napríklad sa považuje, že vo vyspelých západoeurópskych krajinách v 2000 roku 50% HDP bolo vyrobené na základe znalostí, kým v roku 1950 - 30% a v roku 1900 - len 10%. Zároveň sa predpokladá že pomer HDP vyrobeného na základe znalosti v roku 2020 dosiahne približne 70% (Graf 1).

Graf. 1. Význam znalostnej ekonomiky (podiel čistého domáceho produktu vyrobeného na základe znalostí. Európsky priemer v %).



Zdroj: OECD

Pojem nová ekonomika sa často používa pre pomenovanie tých kvalitatívnych a kvantitatívnych zmien, ktoré zásadne zmenili štruktúru faktorov hospodárskeho rastu a pravidla fungovania predchádzajúceho modelu ekonomiky (Bell, 1973; Kelly, 1998). Avšak väčšina autorov, vrátane vyššie nazvaných, pojem nová ekonomika používa na pomenovanie tohto faktu, že rozhodujúcim kapitálom, nákladovým faktorom ako i rozvojovým zdrojom ekonomiky sa stávajú vedomosti (Drucker, 1994; Castells, 1996; Kumar, 1978).

Nová ekonomika je ekonomikou vedomostí a ideí, kde kľúčom k vytváraniu nových pracovných miest a vyššej životnej úrovne sú inovačné myšlienky a technológie, aplikované v službách a produktoch. „Je to ekonomika, kde riziko, neistota a neustála zmena sú skôr pravidlom ako výnimkou“ (Atkinson a Court, podľa: Baláž, Verček, 2002, s.47).

Nová ekonomika predovšetkým znamená ten fakt, že je niečím novým, čo ju odlišuje od starej. A novou je nielen kvôli tomu, že jej hnacím motorom sú vedomosti (vedomostná alebo poznatková ekonomika); nie kvôli tomu, že využíva inovácie (inovačná ekonomika); nie kvôli tomu že je sieťovo prepojená (sieťová ekonomika). Daniel Bell a John Kenneth Galbreith hovoria o post-industriálnej spoločnosti, ktorá prichádza na zmenu industriálnej a tým pádom už nie je industriálnou, priemyselnou alebo strojovou. A. a H. Toffler zase hovoria o troch významných zmenách, alebo podľa ich slov, vlnách. Prvú vlnu spájajú s agrárnou revolúciou, druhú – s priemyselnou (industriálnou) a tretiu – s informačnou.

Práve tieto a rada ďalších odlišností robia súčasnú ekonomiku novou, to znamená odlišnou od jej predchádzajúceho štádia. Niektorí ekonómovia, ako zdôrazňuje O.Němec, považujú, že tento vývoj v hospodárskom rozvoji možno označiť za jav s nálepkou „nové ekonomické paradigmy“ (Němec,

2003, s.651). Vo veľkej časti sa mnohé z týchto termínov viac menej prekrývajú v obsahu. „Termín nová ekonomika však predstavuje ich pojmové zastrešenie...“ (Baláž, Verček, 2002, s.50) a zároveň adekvátnejšie vyjadruje podstatu pomenovaných súvislostí.

Hlavnou odlišnosťou a vlastnosťou novej ekonomiky je to, že ona nie je priemyselnou, že v jej výrobných procesoch sa nepoužívajú charakteristické pre priemyselnú výrobu faktory - surovina, energia, kapitál, ľudská práca. V novej ekonomike sa spracovávajú už získané informácie v podobe vedomosti, poznatkov a na ich základe ako v priemyselnej výrobe sa vytvára nový tovar – nové informácie, ktoré ponúkajú ľuďom možnosť vedieť, ako vyrobiť potrebný produkt alebo službu s nižšími nákladmi, účinnejší, bezpečnejší, efektívnejší, to znamená s použitím menšieho množstva suroviny alebo dostupnejšieho substitutu, energie, za kratší čas a pod. V dôsledku toho informácie urýchľujú, zefektívňujú a zdokonaľujú výrobu. Z tohto vychádza, že súbežne existuje aj klasická priemyselná výroba a iné činnosti, ktoré pod vplyvom informačnej výroby taktiež menia svoje predchádzajúce vlastnosti.

Predstava civilizačnej informačnej a poznatkovo diferencovanej ekonomiky tak nadobúda reálne kontúry. Podľa prezidenta Svetového ekonomického fóra nemeckého ekonóma Klausa Martina Schwaba, sa svetová ekonomika postupne stáva sieťovou ekonomikou, v ktorej sa jednotlivé molekuly hospodárskych štruktúr navzájom prepájajú. Nová ekonomika sa zakladá na vedomostiach, poznatkoch a skúsenostiach, ktoré ovplyvňujú zmenu životnej úrovne, kvalitu a spôsob života dnešných generácií (Šiškov, 2001, s. 83).

Pomerne výstižnú charakteristiku novej ekonomiky alebo ekonomiky tretej vlny ponúkajú Alvin a Heidi Toffler. Podľa nich informačná výroba alebo ekonomika tretej vlny sa charakterizuje

nasledovnými desiatimi hlavnými vlastnosťami, odlišnými od ekonomiky priemyslu:

- ✓ vo výrobných faktoroch - hlavnými výrobnými faktormi druhej vlny (priemyselnej výroby) boli obmedzené zdroje - pôda, práca, surovina a kapitál. Poznatky, ktoré obsahujú využiteľné údaje, informácie, predstavy, symboly kultúry, ideológie a hodnoty sú hlavným a popri tom neobmedzeným a súbežne využitelným viacerými subjektmi zdrojom ekonomiky tretej vlny;
- ✓ v ekonomických hodnotách - ekonomická hodnota výrobných organizácií priemyselnej epochy sa vypočítala na základe jej tvrdých aktív, akými sú budovy, stroje, zásoby, inventár a pod. Ekonomická hodnota úspešných firiem v novej ekonomike spočíva v ich schopnosti strategický a funkčne získať, generovať, šíriť a aplikovať poznatky;
- ✓ v pomeroch homogénnosti a heterogénnosti výroby – demasifikácia sériovej a masovej výroby druhej vlny a jej posun k vyššej segmentácii trhov na základe sofistikovaných a flexibilných technológií, vytvárajúcich rozmanitosť výrobkov „ušitých na mieru“ zákazníkov, čo posúva ekonomiku zo štádia homogenity k extrémnej heterogenite;
- ✓ v práci – prinajmenšom rovnako veľkú, ak nie väčšiu, hodnotu ako „priama“ práca produkuje aj nepriama práca. Rastúca špecializácia a rapídne zmeny v požiadavkách na zručnosti a vedomosti redukujú zmeniteľnosť pracovníkov na pracovných miestach, ktoré vyžadujú vysokú kvalifikáciu;
- ✓ v inováciách – nové nápady na výrobky, technológie, procesy, marketing, financie sú podmienkou konkurenčnej výhody na trhoch a konkurenčnej schopností výrobcov;
- ✓ v pomere malej a veľkovýroby – škála operácií sa pri mnohých výrobkoch minimalizuje. Veľké množstva pracovníkov, vykonávajúcich rovnakú fyzickú prácu sa nahrádzajú malými diferencovanými pracovnými tímami. Veľké firmy sa zmenšujú a počet malých sa znásobuje;
- ✓ v organizácii – strácajú význam pyramidálne, monolitické a byrokratické organizačné štruktúry priemyselnej výroby. Relatívne štandardizované štruktúry uvoľňujú cestu maticovej organizácii, projektovým tímom „ad hoc“, ziskovým centráram. V podmienkach novej ekonomiky pozícia je menej dôležitá ako flexibilita a schopnosť manévrovať;

- ✓ v integrácii výrobných systémov – rastúca komplexnosť v ekonomike vyžaduje sofistikovanú systémovú integráciu v manažmente a zvládnutie väčšieho toku informácií, prebiehajúceho v organizácii;
- ✓ v infraštruktúre – hlavným je elektronická informačná štruktúra pre účely organizačnej komunikácie, spracovanie, evidenciu a využitie informácií, vybudovanie efektívne fungujúcich elektronických komunikačných kanálov, ktoré by zvládli rastúci tok informácií;
- ✓ v ekonomike času – čas sa stáva kritickou premennou a faktorom konkurenčnej výhody. Víťazí ten, kto je rýchlejší. Ekonomiku veľkovýroby nahrádza ekonomika rýchlosti. Požiadavka na zrýchlenie výrobných operácií (výroby, distribúcie, predaja a pod.) je dôsledkom rastúceho významu času v novej ekonomike. „Čas sú peniaze“ sa stále viac mení na pravidlo: „Každý časový interval je cennejší ako ten predošlý“ (Toffler, 1996, s. 41-48).

„Týchto desať vlastností ekonomiky Tretej vlny, spolu s mnohými ďalšími, vedie k monumentálnej zmene v spôsobe tvorby bohatstva. Premena hospodárstva Spojených štátov amerických, Japonska a Európy; na tento nový systém – hoci ešte nie je úplná – predstavuje najdôležitejšiu zmenu v globálnej ekonomike od čias rozšírenia tovární v dôsledku industriálnej revolúcie“ (Toffler, 1996, s. 48).

Záver

Vychádzajúc z hore uvedeného môžeme konštatovať, že ľudský kapitál to je intenzívny výrobný a sociálny faktor, na ktorý sa nevzťahuje zákon klesajúcich výnosov a ktorý je schopný sa akumulovať vďaka investíciám do intelektuálneho vlastníctva, informačného zabezpečenia práce a životnej činnosti, výchovy, vzdelania, inovačného a inštitucionálneho potenciálu, ekonomickej slobody, podnikateľskej schopnosti a klímy, vedy, kultúry a umenia, bezpečnosti a zdravia obyvateľstva. Zároveň zdôrazňujeme, že meranie efektívnosti novej ekonomiky v štruktúre odvetví hospodárskej výroby a ich pomere k tvorbe hrubého domáceho produktu, by sa malo uskutočňovať na základe tvorby inovácií a získanej pridanej hodnoty.

** Príspevok bol napísaný v rámci riešenia ITMS kód projektu 26110230099 Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne chce ponúkať kvalitné a moderné vzdelávanie.*

Literatúra

- Balaž, P., Verček, P. (2002). *Globalizácia nová ekonomika*. Bratislava: SPRINT v.fra. 175 s. ISBN 80-89085-06-7.
- Becker, Gary S. (1964, 1993, 3rd ed.). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press. ISBN 978-0-226-04120-9.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Castells, M. (1996): *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.
- Drucker, P.F. (1994). *Věk diskontinuity. Obraz měnící se společnosti*. Praha: Management Press. ISBN 80-85603-44-6.
- Flamholtz, G. E. (1999). *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods, and Applications*. Springer. 3rd ed. 390 s. ISBN 0-7923-8267-6.
- Grenčíková, A., Španková, J. (2012). Prispôsobenie vzdelávania potrebám ekonomiky. In: *Sociálno-ekonomická revue*. Roč.10, č.3, s.34-39. ISSN 1336-3727.
- Grenčíková, A., Vojtovič, S., Gullerová, M. (2013). Staff qualification and the quality of tourism-related services in the Nitra region. In: *Bulletin of Geography*. ISSN 1732-4254. No.21(2013), p.41-48.
- Hriciáková, D. (2008). *Matematická vzdelanosť a jej význam pri výučbe ekonomických predmetov*. In: Jak úspěšně podnikat v příhraničních regionech jihovýchodní Moravy: IV. Mezinárodní konference. Kunovice : Evropský polytechnický institut. ISBN 978-80-7314-145-5.
- Ivanová, E. (2011). Význam výskumu a vývoja pre inovačný rast ekonomiky a zvyšovanie jej konkurencieschopnosti. *Sociálno-ekonomická revue*. Roč.9, č.4, s.50-57. ISSN 1336-3727.
- Kelemen, J. et. Al. (2007). *Pozvanie do znalostnej spoločnosti*. Iura Edition. Bratislava. 265 s. ISBN 978-80-8078-149-1.
- Kelly, K. (1998). *New Rules for the New Economy*. New York: Viking.
- Kumar, K. (1978): *Prophecy and Progress – The Sociology of Industrial and Post-Industrial Society*. London: Allen Lane.
- Marshall, A. (1890). *Principles of Economics*. 8 th Edition, Macmillan and Co.
- Marx, K. (1980). *Bieda filozofie*. Bratislava: Pravda.
- Masarová, J., Koišová, E. (2010). Význam vzdelania na trhu práce. In: *Sociálno-ekonomická revue*. Roč.8, č.1, s.45-53. ISSN 1338-2195.
- Michalko, J. (2013). *Some results of cyber space economics in education*. Teaching Crossroads: 8th IPB Erasmus Week. Braganca (Portugal) : Instituto Politécnico de Braganca. ISBN 978-972-745-151-7. s.93-100.
- Mincer, J. (2006). *A Pioneer of Modern Labor Economics*. New York: Springer. ISBN: 978-0-387-29174-Němec, P. (2003): *Globalizácia*. Veber, K. a kol.: *Management. Základy, prosperita, globalizácia*. Praha: Management Press, s. 647-666.
- Schultz, T. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*, New York: Free Press.
- Schwab, K. (1995). *Overcoming Indifference: Ten Key Challenges in Today's Changing World: a Survey of Ideas and Proposals for Action on the Threshold of the Twenty-first Century*. New York University Press. 368 s.
- Smith, A. (1958). *Pojednání o podstatě a puvodu bohatství národa*. Svazek I, II. Praha.
- Šiškov, J. (2001). Vnešneekonomické sviazi v 20. veke – ot upadka ku globalizácii. In: *Meždunarodnaja ekonomika a meždunarodnyje otnošenija*, N 8.
- Toffler, A., Tofflerová, H. (1996). *Utváranie novej civilizácie*. Bratislava: Open Windows. ISBN 80-85741-15-6.
- Vojtovič, S. (2011). *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 192 s. ISBN 978-80-247-3948-9.
- Weber, M. (1983). *K metodologii sociálních věd*. Pravda. Bratislava.

Kontakt

doc. Emília Krajňáková, CSc.
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka,
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov
Študentská 3, 911 00 Trenčín
e-mail: emilia.krajnakova@tnuni.sk

SUMMARY**Social aspects of investment in human capital***Emília KRAJŇÁKOVÁ*

Current economy can be characterised by a rather strange dynamics, complexity and often contradictory processes. The importance of its social aspect has increased especially during the period of transition to the market economy, when the economy was restructured and market institutions were formed. Growth of countries labelled as developed has led to the forming of post-industrial and, later on, the new economy – the economy of knowledge, innovations and global information systems, economy of intellectual labour, science, new technologies and technological business entrepreneurship. The basis for the new economy is accumulated human capital, which is the main dominant of the socio-economic development of the current society.

The previous experience suggests that it is the countries with the human capital on the high level that have reached the most significant economic progress and success and that have higher GDP growth rate. Human capital, i. e. human mentality, knowledge, education, entrepreneurial spirit, mental and physical health etc. determine if the given country is able to develop and foster new economy (or knowledge economy) in the globally competitive conditions. And in case that its human capital is on a lower level than that of other countries, this country becomes merely a source of materials and factors of production for those more successful countries. The newest technology can be bought; however, what cannot be bought is culture, quality of work, efficient basic and applied research, entrepreneurial skills, morale and traditions, human values and so on.

The goal of this study was to point out the necessity to shift the focus of economic science further away from the traditional approaches and closer towards social phenomena, such as traditions, habits, culture and motivations behind human actions; these playing a crucial role in forming the nation's overall capital and determining the economy's efficiency and standard of living. All these social and economic changes related to the new economy, post-industrial society or third civilizational wave are reflected in the new challenges for sustainable growth and technological development, for the management and the organisational culture, for individual and professional qualities of people and managerial approaches to leading and motivating them. In addition, they represent such systemic elements that not only substantially changed the character of economic production and social "architecture" of current society, but that also altered the human's position and role in the economic processes and social structure - all that being reflected in the theory of human capital. Simultaneously this development calls for a new conception of management – management of human resources – which would deal with the issue how to treat the human capital in these new conditions, how to foster it, increase its value and how to use it effectively.

JEL Classification: M 54, O 15, O 31.

ŠTRUKTURÁLNE ZMENY NA VIDIEKU A ICH VPLYV NA TVORBU PRACOVNÝCH MIEST

Structural changes in rural and their impact on job creation

Beáta ADAMKOVIČOVÁ

Abstrakt

Transformácia centrálne riadenej ekonomiky na trhovú, ako aj snaha zapojenia sa do európskych integračných štruktúr, priniesla problémy súvisiace s rozvojom vidieckych regiónov, najmä v dôsledku dominantného postavenia poľnohospodárstva na vidieku. Aj napriek rozsiahlemu potenciálu vidieka, ktorý tvorí dostatok voľnej pracovnej sily, rozsiahle prírodné bohatstvo, nevyužitý materiálny zdroj, bohatá kultúra, etnografické a historické tradície, je stále pomerne ťažké v súčasnosti zabezpečiť pre vidiecke obyvateľstvo patričnú životnú úroveň. Príspevok je zameraný na vymedzenie pojmov vidiek a vidiecky región, približuje problematiku štrukturálnych zmien na vidieku, transformáciu poľnohospodárstva a jeho význam v socio-ekonomickom rozvoji vidieka, poukazuje na základné atribúty, ktoré ovplyvnili zamestnanosť na vidieku a možnosti tvorby pracovných miest.

Kľúčové slová

vidiek, vidiecky región, štrukturálne zmeny, transformácia poľnohospodárstva, vidiecka zamestnanosť

Abstract

Transformation of the central directed economics to the market economics, as well as the tendency of the European integration structure's participation, brought the problems associated with the development of the rural regions, mostly in consequence of the dominant status of agriculture in the rural area. Despite the large potential development, which consists of plenty of free labor, vast natural wealth, unused material resources, rich culture, ethnographic and historical traditions, it is still quite difficult at present to ensure the rural population reasonable standard of living. The paper is focused on definitions rural and rural region, shows the process of structural changes in rural areas, transforming agriculture and its importance in socio-economic development of rural areas, shows to the primary attributes, that influences rural employment opportunity and job creation.

Keywords

rural, rural region, structural changes, transformation of agriculture, rural employment.

Jell Classification: J 68, Q 1, R 23.

Úvod

Transformačné zmeny našej spoločnosti sú neoddeliteľne spojené s ekonomicko-sociálnym a kultúrnym rozvojom vidieka. Z pohľadu našich kultúrno-historických tradícií, ako aj z celkového pohľadu nášho historického vývoja sme skôr vidiecka krajina, a preto ďalší rozvoj slovenského vidieka predstavuje významný determinant v rozvoji celej krajiny a spoločnosti.

Hlavnou funkciou na vidieku v minulosti bola poľnohospodárska výroba, ktorá vytvárala jej celkový obraz a ráz. Postupne sa začali rozvíjať aj iné aktivity ako bývanie, rekreácia, ale aj výrobo-obslužné činnosti. Vo vidieckych sídelných štruktúrach sa

stabilizovali len sídla s výraznými ekonomickými aktivitami a väčšina ostatných sídiel na vidieku bez svojich hospodárskych financií stratila svoju pôvodnú identitu a sociálno-ekonomickú podstatu. V štruktúre ekonomických odvetví sa poľnohospodárstvo na vidieku svojim tempom znižovania zamestnanosti stále drží v popredí. Zákonitou príčinou agrárnej zamestnanosti je nielen výrazná recesia tohto odvetvia, ale aj výrazný tlak na racionálne využívanie pracovnej sily. Najmä v podhorských a horských oblastiach Slovenska sa agrárna zamestnanosť prispôsobila miere ich produkčnosti a klesla z hľadiska ochrany a údržby krajiny až na rizikovú úroveň. V záujme udržateľného rozvoja vidieka týchto oblastí je preto nevyhnutná následná podpora extenzívneho hospodárenia a diverzifikácie činností

ako sú tradičné remeslá, agroturistika, alternatívne energetické zdroje a pod. s možnosťou návratu k tradičnej eksploatacii vidieka.

Aj napriek rozsiahlemu potenciálu vidieka, ktorý tvorí dostatok voľnej pracovnej sily, rozsiahle prírodné bohatstvo, nevyužitú materiálne zdroje, bohatá kultúra, etnografické a historické tradície, je stále pomerne ťažké v súčasnosti zabezpečiť pre vidiecke obyvateľstvo patričnú životnú úroveň. Odzrkadľuje sa to potom na stagnácii či úpadku obcí, prejavujúcej sa predovšetkým na chátraní domového fondu, starnutí obyvateľstva, vysokej nezamestnanosti, nízkej kúpyschopnosti obyvateľstva, nízkej úrovni služieb a pod. Práve preto vidiecke regióny vykazujú najnižšiu ekonomickú silu, čo sa prejavuje napokon i v regionálnej politike, keďže sa zvyšuje polarita medzi mestom a vidiekom.

Budúcnosť vidieckeho priestoru bude vo všeobecnosti závisieť od reštrukturalizácie a tvorby pracovnej príležitosti mimo agrárny sektor. Pri voľbe konkrétnej politiky obce je potrebné zohľadniť popri štruktúre obyvateľstva aj jeho zamestnanosť, polohu obce v sídelnom systéme, ako aj celkový potenciál obce či zoskupení obcí, nakoľko si to vyžaduje rozličné prístupy v územno-regionálno-plánovacej politike.

Cieľom príspevku bolo priblížiť problematiku štrukturálnych zmien na vidieku, poukázať na základné atribúty, ktoré ovplyvnili zamestnanosť na vidieku a možnosť tvorby pracovných miest. V príspevku boli použité metódy analýzy vedeckých a odborných prameňov, vecne príslušných programových dokumentov, syntézy zovšeobecnených poznatkov, indukcie a dedukcie. Problematika štrukturálnych zmien na vidieku je veľmi rozsiahla, a preto nebolo možné všetky zmeny v príspevku podchytiť.

Vymedzenie vidieka a vidieckych regiónov

Presné vymedzenie a pevná definícia pojmov vidiek, vidiecky región a vidiecka obec v súčasnosti neexistuje a je už dlhšiu dobu predmetom záujmu odborníkov z mnohých oblastí. Diskusia okolo definície vidieka doteraz nebola uzavretá. Vidiek, ako špecifický problém sa objavil v 80-tych rokoch minulého storočia, keď v dôsledkurýchleho procesu industrializácie v Európe a USA dochádzalo k masívnemu sťahovaniu obyvateľstva do veľkých miest, a tým znižovaniu obyvateľstva v širšom zázemí veľkých miest.

Väčšina literárnych prameňov, ktoré sa zaoberajú vidiekom, charakterizuje vidiek ako určitú časť krajiny s relatívne nízkou hustotou obyvateľstva, alebo s určitými špecifickými sociálno-ekonomickými

črtami a jeho definícia je skôr negatívna v zmysle „neurbanizovaný“, alebo „neaglomerovaný“ (Fáziková, 1999). Definícia vidieka podľa Madarásza (1997) bola odvodená od kontrastu medzi vidiekom a mestom, a z toho dôvodu hlavne obsahovala negatívne dopady. Vidiek bol považovaný za neurbanizovaný a neindustrializovaný.

Vidiek ako multifunkčný priestor podľa Haraja (1996) poskytuje množstvo úžitkov, ktorých význam pre celú spoločnosť neustále rastie. Vidiek, ako priestor pre bývanie a priestor pre ekonomické aktivity, vytvára podmienky pre poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybárstvo, remeselné živnosti, priemysel a podniky poskytujúce služby. Z geografického hľadiska (Hron, 2006) je vidiek zázemím miest, má funkciu rekreačnú a voľná krajina patrí k najväčším hodnotám civilizovaných spoločností. Z politického hľadiska je vidiek významným voličským potenciálom, ktorý čaká na vhodný spôsob oslovenia.

Koncepcná neujasnenosť v charakteristike vidieka a vidieckych oblastí vyplýva zo zložitosti systému vidieka, ktorý v sebe obsahuje teritoriálnu a sektorovú koncepciu. Sektorová koncepcia charakteristiky vidieka a vidieckych oblastí definuje vidiecke oblasti ako tie, kde prevládajú poľnohospodárske aktivity a tieto sú podporované formou komplexnej agrárnej politiky prostredníctvom rôznych politických a ekonomických nástrojov. Takýto prístup zastávala EÚ až do roku 1996. Rozvoj urbanizácie a rast odvetví sekundárneho a terciárneho sektora posúva postavenie poľnohospodárstva z miesta nosného a rozvojového odvetvia vidieckej ekonomiky, hoci funkcia poľnohospodárstva zostáva nenahraditeľná v priestore vidieka pri zabezpečení ekologickej rovnováhy krajiny a udržaní jej kultúrnych a estetických hodnôt. Z analýz publikovaných OECD pozorujeme posun od sektorovo-teritoriálneho teritoriálnemu prístupochápaniu vidieka.

Definícia vidieka z pohľadu OECD sa podľa Buchtu, Rentkovej (2007) užšie postavila na dvoch hierarchických úrovniach teritoriálnych jednotiek – na úrovni lokálnej a úrovni regionálnej. Na regionálnej úrovni sa rozlišujú podľa stupňa vidieckosti 3 typy regiónov, pričom ich autori členia podľa počtu obyvateľstva žijúceho vo vidieckych oblastiach na: výrazne vidiecke regióny – viac ako 50% obyvateľstva žije vo vidieckych oblastiach; ostatné vidiecke regióny – v rozmedzí 15 – 50% obyvateľstva žije vo vidieckych oblastiach; prevažne mestské regióny – menej ako 15% obyvateľstva žije vo vidieckych obciach.

Pri vymedzení vidieckeho regiónu nie je možné obísť pojem vidiecke sídlo, vidiecka obec. Aj tu sa názory odborníkov často líšia. V odborných prácach je často ako vidiecke vymedzené to, čo nie je mestské.

Vidiecke sídlo – dedina je vymedzená ako protiklad mesta, pričom pojem dediny a vidieka nie je dostatočne diferencovaný. Najčastejšie sa stretávame s vymedzením dediny ako vidieckeho sídla na základe počtu obyvateľov. Pri vymedzení vidieckych sídiel v podmienkach Slovenskej republiky ako uvádza Hrubý (1999) sa rešpektujú dve hľadiská. Legislatívne hľadisko vymedzuje mestské sídlo na základe štatútu mesta. Ostatné sídla sú vidiecke. Štatistické hľadisko chápe vidiecke sídlo ako sídlo do určitého počtu obyvateľov. V našich podmienkach, vzhľadom na veľkostnú štruktúru obcí, je táto hranica nad 5000 obyvateľov. V demografii je rozšírený názor, že v našich podmienkach majú mestský charakter sídla s počtom nad 5000 obyvateľov. Právna úprava, prameniaca často z histórie, dáva ale štatút mesta aj sídlam s nižším počtom obyvateľov, v niektorých prípadoch dokonca pod 5000.

V súčasnosti je vidiecky región definovaný ako priestorová jednotka s jedným alebo viacerými malými alebo stredne veľkými mestami, obklopený voľným priestorom, ekonomika regiónu je založená na poľnohospodárstve, priemysle a službách, s nízkou hustotou obyvateľstva. Podľa Fázikovej (2011) sú tieto regióny charakteristické nízkou hustotou obyvateľstva, fragmentovanou sídelnou štruktúrou s malými mestami, ekonomickou základňou založenou na odvetviach s nízkou pridanou hodnotou a prevládajúcimi malými a strednými podnikmi, nedostatočne vybudovanou technickou a sociálnou infraštruktúrou.

Štrukturálne zmeny na vidieku v procese transformácie

Transformácia spoločensko-ekonomického systému na vidieku priniesla mnoho problémov a konfliktov, ktoré majú korene v predchádzajúcom vývoji. Základnou príčinou rozvojových problémov na vidieku bol nesúlad medzi procesom industrializácie a urbanizácie Slovenska. Industriálny rozvoj v minulom období bol sprevádzaný rýchlym rastom pracovných príležitostí v priemysle. Odvetvia priemyselnej výroby sa na Slovensku lokalizovali do miest a podnikov s vysokou koncentráciou. Takémuto rastu pracovných príležitostí nezodpovedal proces urbanizácie krajiny. Ekonomický a sociálny rozvoj vidieka do roku 1991 stál na troch pilieroch: na možnosti zamestnať sa v priemyselných prevádzkach a službách mimo obce v mestách a denne dochádzať za prácou, na možnosti zamestnať sa v priemyselných prevádzkach v rámci poľnohospodárskych podnikov (pridruženej výroby), a na zamestnanosti v prvovýrobe poľnohospodárskych podnikov. Všetky tri piliere ekonomiky vidieka v období transformácie skolabovali. Proces privatizácie a hľadanie uplatnenia

sa finálnych výrobkov na trhu tovarov a služieb utlmil ponuku práce aj v mestách. Vidiecke obyvateľstvo v začiatkoch transformácie, ako aj neskôr, nemalo takú príležitosť zamestnať sa v mestách.

Nepoľnohospodárske činnosti, ktoré kedysi boli prirodzenou súčasťou výrobného zamerania v poľnohospodárskych podnikoch (pridružená výroba), sa v procese transformácie vlastníctva a vzniku nových právnych foriem podnikania oddelenili od poľnohospodárskej výroby a do samostatných podnikov, alebo úplne zanikli. V poľnohospodárstve bola prvovýroba utlmená z rôznych dôvodov (problémy s odbytom produktov, rast cien vstupov a neadekvátny rast cien trhovej produkcie, zmena vzťahu k poľnohospodárstvu, ktorú priniesla zmena vlastníkov, resp. nájomcov a ďalšie dôvody). Zmenila sa aj odvetvová štruktúra poľnohospodárskych podnikov. Odvetvové a výrobné zameranie v odvetviach sa zúžilo. Odvetvia špeciálnej výroby, ktoré vyžadovali najviac pracovnej sily, sa postupne z výrobných programov vytrácali. Znížili sa stavy hospodárskych zvierat a výrobné objekty zostali nevyužívané.

Výsledkom tohto prebiehajúceho transformačného procesu bolo trvalé uvoľňovanie pracovnej sily z poľnohospodárstva. Z poľnohospodárskej prvovýroby boli uvoľňované pracovné sily s nižším vzdelaním a vekovo staršie, ktoré ťažko nachádzali resp. nachádzajú prácu aj v ostatných odvetviach. Absencia priemyselných prevádzok vo vidieckych regiónoch nevytvárala možnosti pre zamestnanosť. Rozvoj remeselnej výroby a zvyšujúca sa ponuka pracovných miest v inštitúciách verejnej správy a migrácia za prácou mimo sídla, regiónu i krajiny, boli možnosti riešenia zamestnanosti pre vidiecke obyvateľstvo v začiatkoch transformačného procesu. Neskôr sa vo vidieckych sídlach najmä v zázemí miest začali lokalizovať malé a stredné podniky. Vytváranie priemyselných parkov aj vo vidieckych regiónoch proces zamestnanosti aktívne riešilo.

Významným procesom transformácie prešla aj verejná správa. Reforma verejnej správy na Slovensku sa svojím obsahom dotýkala viacerých oblastí, ktoré so sebou súviseli. Budovanie demokratického štátu si nutne vyžadovalo aj vytvorenie samosprávneho systému riadenia rozvojových procesov popri riadení štátnou správou. Reforma sa dotýkala prenosu kompetencií súvisiacich s rozvojom verejno-prospešných služieb zo štátnej správy najskôr na miestnu samosprávu od roku 1991 a od roku 1992 aj na regionálnu samosprávu decentralizáciou štátnej správy a s ňou spojených častých zmien v územno-správnom členení do roku 1996, reformu informatizácie a vzdelávania zamestnancov verejnej správy. Dotýkala sa aj procesu kontroly. Ďalšia

reforma verejnej správy sa dotýkala reformy verejných financií vo vzťahu k vytvorenej samospráve a kompetenciami, ktoré na ňu prešli v procese transformácie.

Transformácia poľnohospodárstva a jeho význam v socio-ekonomickom rozvoji vidieka

Poľnohospodárstvo je neoddeliteľne spojené s ekonomickým, sociálnym a kultúrnym rozvojom vidieka. Poľnohospodárska výroba patrí medzi najstaršie činnosti, ktorými sa človek oddávna zaoberal a tvorí jeden z koreňov tradičnej slovenskej kultúry. Poľnohospodárstvo malo pre obyvateľstvo žijúce na území Slovenska veľký význam ako hlavné zamestnanie a rozhodujúca časť výrobných síl.

Po roku 1989 zaniká 40 rokov trvajúci ekonomický systém a je nahradzovaný systémom charakteristickým trhovou ekonomikou. Ekonomická reforma podľa Bielika (2008) znamenala v tom čase pre poľnohospodárstvo veľmi nepriaznivé obdobie. Zmenilo sa legislatívne a makroekonomické prostredie podnikania na poľnohospodárskej pôde. Zmenené podmienky ovplyvnili vývoj a diferenciaciu ekonomických výsledkov a štruktúru podnikov z hľadiska vlastníctva, právnych foriem hospodárenia a priemernej koncentrácie. Rentabilitu poľnohospodárskej výroby významne ovplyvnili najmä liberalizácia trhu, reštrikcie dotačnej a úverovej politiky a zníženie spotreby potravín u obyvateľov (Blaas a kol., 2001).

Vplyv poľnohospodárstva na ekonomický a sociálny rozvoj regiónov je nielen multifunkčný, ale značne diferencovaný. Vyplýva to najmä z využiteľnosti disponibilných prírodných podmienok, z rozdielnej ekonomickej štruktúry a výkonnosti ostatných odvetví národného hospodárstva v priestore. Štrukturálne zmeny, popri zmene vlastníckych štruktúr, zahŕňujú aj zmeny výrobných, personálnych, organizačných, informačných a mzdových štruktúr. Grznár (2000) skúmal vplyv týchto zmien na výkonnosť a produktivitu práce.

Koncoš(2000) zdôrazňuje, že základným predpokladom pre rýchlejší postup štrukturálnych zmien v poľnohospodárstve je vysporiadanie vlastníckych vzťahov k pôde a majetku a súčasne trvalejšia ekonomická stabilizácia transformujúceho sa poľnohospodárstva nie je možná bez podnikovej reštrukturalizácie.

Súčasťou transformačného procesu v poľnohospodárstve bolo prinavrátenie poľnohospodárskej pôdy pôvodným vlastníkom, ako aj znovunadobudnutie užívacích práv k pôde. Usporiadanie vlastníctva k pozemkom je dlhodobý proces, ktorý bol brzdený vysokou rozdrobenosťou

pozemkového vlastníctva. Táto rozdrobenosť je dôsledkom historického vývoja hospodárskych, právnych i celkových spoločenských pomerov na území Slovenska. Po roku 1990 došlo k vráteniu plného vlastníctva, a to zákonom o pôde č. 229/1991 Zb. v znení neskorších predpisov. Tá časť pôdy, ktorej vlastníci sa nedokázali identifikovať sa vložila do verejno-právnej inštitúcie – Slovenského pozemkového fondu. Jeho úlohou bolo rozhodovať a vysporiadať reštitučné nároky vlastníkov pôdy.

Blaas (2001) charakterizuje zmeny agrárnej štruktúry SR v období transformácie ako:

- nárast podnikateľských foriem (do r. 1989 bola agrárna štruktúra SR utváraná predovšetkým dvoma korporatívnymi formami – JRD a ŠM a zanedbateľným podielom individuálne hospodáriacich roľníkov a v súčasnosti je utvárania korporatívnymi formami – RD, PD, a.s., s.r.o. a jednotkami individuálneho komerčného hospodárenia);
- postupný pokles podielu transformačných družstiev na užívaní pôdy;
- vznik individuálnych foriem hospodárenia;
- rast podielu obchodných spoločností.

Poľnohospodárstvo sa v procese transformácie javí ako najzložitejšie odvetvie národného hospodárstva. Zložitosť odvetvia nespočíva iba v charaktere výroby, ale je umocňované problémami celej našej ekonomiky. Nízka spätosť poľnohospodárstva s národným hospodárstvom sa prejavila i vo vývoji podielu poľnohospodárstva na tvorbe HDP a podielu na tvorbe pridanej hodnoty (Boreková, 2008). Negatívne sa transformácia poľnohospodárstva prejavila v dôchodkovej a výkonnostnej úrovni prvovýrobcov čím je nepriamo ovplyvnená sociálna a ekonomická situácia vidieckych regiónov. V období, v ktorom stagnujú ceny poľnohospodárskych produktov a rastú ceny vstupov, je veľmi obtiažne zabezpečiť rast pridaných hodnôt zvýšením efektívnosti a hospodárnosti. Nepodarilo sa to ani poľnohospodárskej prvovýrobe na Slovensku ani v jednom období. Napriek tomu v období rokov 2002-2006 došlo k podstatnému zhoršeniu hospodárnosti a v efektívnosti vo využití materiálnych vstupov vo výrobe. Pozitívne výsledky dosiahlo poľnohospodárstvo len zvýšením podpôr, ktoré síce boli a sú pre podnikovú sféru veľmi dôležité, ale nemôžu nahradiť samotnú tvorbu nových hodnôt. Vystáva tiež otázka, či zvyšovanie podpôr poľnohospodárom pri poklese efektívnosti a hospodárnosti je tou najvhodnejšou cestou zvýšenia konkurencieschopnosti tohto odvetvia v svetovom meradle.

Podporné finančné systémy a programy by mali v budúcnosti jednoznačne smerovať na podporu multifunkčného poľnohospodárstva. Multifunkčné postavenie poľnohospodárstva vyplýva z biologického, sezónneho a plošného charakteru výroby, ktorý je určujúcim činiteľom environmentálneho a ekologického vývoja krajiny. Vyplýva to zo základnej stratégie agrárneho sektoru vyrábať zdravotne nezávadné potraviny, tvoriť ekologicky vhodné prostredie a vytvárať podmienky trvalo udržateľného rozvoja vidieka.

Vychádzajúc z charakteristiky multifunkčného poľnohospodárstva sa Stehlo, Buday (2007) orientujú na hodnotenie aktivít, ktoré okrem produkcie poľnohospodárskych výrobkov a služieb uskutočňujú aj služby prinášajúce úžitok pre životné prostredie a spoločnosť ako takú. Pod diverzifikáciou myslia predovšetkým na tie činnosti, ktoré sú síce naviazané na pôdu, ale nesúvisia s tvorbou tradičnej poľnohospodárskej produkcie. Možnosti diverzifikácie na vidieku vidia v tvorbe pracovných miest podporou malého a stredného podnikania, poskytovaní poľnohospodárskych služieb, spracovaní vlastnej produkcie na trh, maloobchodnej činnosti, nepoľnohospodárskej činnosti viazanej na pôdu, remeselnej činnosti a pod.

Deklarovanie multifunkčného vplyvu poľnohospodárstva na rozvoj vidieka sa odrazilo vo vymedzení dvoch pilierov pre realizáciu poľnohospodárskej politiky Spoločenstva (CAP) pre roky 2007 – 2013:

I. pilier - Politika poľnohospodárskeho tržupodporujúca produkčné funkcie poľnohospodárstva a príjmy pre poľnohospodárov.

II. pilier - Politika rozvoja vidiekapodporujúca environmentálnu funkciu, tvorbu verejných úžitkov a podporujúca diverzifikáciu ekonomiky vo vidieckych sídlach a aktivity vidieckych spoločenstiev.

Poľnohospodárstvo ako odvetvie národného hospodárstva nemôže byť jediným zdrojom rozvoja vidieckych regiónov. Jeho úloha v súčasnosti je najmä pri vytváraní rázu vidieckej krajiny, udržiavaní životaschopných vidieckych spoločenstiev a multifunkčná úloha správcu vidieckej krajiny. Podpora udržateľného rozvoja vidieka a diverzifikácia poľnohospodárskych činností smeruje k zlepšeniu ekonomických príležitostí a sociálnych podmienok vidieckeho obyvateľstva.

Perspektívy riešenia vidieckej zamestnanosti

Riešenie vidieckej zamestnanosti musí byť komplementárne a v súlade so strategickými programovými dokumentmi zaoberajúcimi sa

všeobecnou problematikou národnej zamestnanosti. Národný strategický plán rozvoja vidieka pre obdobie 2007-2013 a Program rozvoja vidieka 2007 – 2013 v súčasnosti predstavujú základné strategické dokumenty riešiace problematiku zamestnanosti v agropotravinárskom sektore a na vidieku. Ich základnou osou je podpora rozvoja vidieckej ekonomiky a zabezpečenie zvyšovania životnej úrovne vidieckeho obyvateľstva opatreniami smerujúcimi k podpore rozvoja ekonomických aktivít umožňujúcich tvorbu pracovných príležitostí a primeraných ekonomických podmienok vidieckeho obyvateľstva. Programové ciele boli zamerané na udržanie zamestnanosti na vidieku zmiernením doterajšieho trendu znižovania počtu pracovných príležitostí v poľnohospodárskej prvovýrobe, diverzifikáciou ekonomických aktivít, rozvojom služieb a posilnením investícií do miestnej infraštruktúry.

Rozvoj vidieckej zamestnanosti ovplyvňujú faktory, ktoré Buchta (2007) rozdeľuje na dve skupiny. Prvá skupina je orientovaná na dimenziu ľudského kapitálu a druhá na problematiku zvyšovania konkurencieschopnosti. Sú teda koncentrované do dvoch hlavných oblastí, a to do oblasti rozvoja ľudských zdrojov a do oblasti dlhodobého ekonomického rastu v podmienkach trvalo udržateľného rozvoja založenom na zvyšovaní podnikateľskej konkurencieschopnosti. Za najdôležitejšie faktory ovplyvňujúce rozvoj zamestnanosti na vidieku autor považuje:

- všeobecný tlak na zvyšovanie produktivity práce a znižovanie pracovných nákladov,
- vnútorná reštrukturalizácie a diferenciacia zamestnancov,
- zvyšujúci sa tlak na mobilitu pracovnej sily,
- permanentný tlak a nároky na rast ľudského kapitálu,
- zmeny v demografickom vývoji,
- infraštruktúrna vybavenosť a dopravná obslužnosť,
- vplyv tieňovej ekonomiky a nelegálnej práce,
- reštrukturalizácia a diverzifikácia vidieckej ekonomiky,
- rozsah a štruktúra financovania zo štrukturálnych fondov a pod.

Politika vidieckej zamestnanosti ako základný faktor zlepšovania potenciálu vidieka by sa mala viac zamerať na prepojenie najviac ohrozených vidieckych oblastí a osobitných skupín na trhu práce s tvorbou opatrení podporujúcich nové pracovné miesta. Za hlavný cieľ riešenia vidieckej zamestnanosti možno považovať vytváranie podmienok vedúcich k odstraňovaniu zníženej konkurencieschopnosti vidieckych oblastí prostredníctvom reštrukturalizácie a inovácie vidieckej ekonomiky s cieľom dlhodobého

zlepšovania ekonomického potenciálu vidieckych oblastí v komplexe ich ekonomických, sídelných, environmentálnych a sociálnych funkcií.

Záver

Nahromadením negatívnych dopadov v súvislosti s transformačnými procesmi a zmenami prechodu z centrálne plánovanej ekonomiky na trhovú ako aj globálnym vývojom svetovej ekonomiky, sa stáva potrebným, aby sa v ekonomickej a sociologickej vede zaoberalo zmenami vo vidieckom priestore, kde transformácia mala najsilnejší vplyv na sociálny rozvoj. Vymedzenie pojmov vidiek, vidiecky región a vidiecka obec je už dlhšiu dobu predmetom záujmu odborníkov z mnohých oblastí. Väčšina autorov charakterizuje vidiek ako určitú časť krajiny s relatívne nízkou hustotou obyvateľstva, špecifickými socio-ekonomickými črtami. Vidiecky región je v súčasnostichápaný ako priestorová jednotka s jedným alebo viacerými malými alebo stredne veľkými mestami, obklopený voľným priestorom, ekonomika regiónu je založená na poľnohospodárstve, priemysle a službách, s nízkou hustotou obyvateľstva. Transformácia spoločensko-ekonomického systému na vidieku priniesla mnoho problémov a konfliktov, ktoré majú korene v predchádzajúcom vývoji. Výsledkom prebiehajúceho transformačného procesu bolo trvalé uvoľňovanie pracovnej sily z poľnohospodárstva. Z poľnohospodárskej prvovýroby boli uvoľňované pracovné sily s nižším vzdelaním a vekovo staršie, ktoré ťažko nachádzali resp. nachádzajú prácu aj

v ostatných odvetviach. Absencia priemyselných prevádzok vo vidieckych regiónoch nevytvárala možnosti pre zamestnanosť. Rozvoj remeselnej výroby a zvyšujúca sa ponuka pracovných miest v inštitúciách verejnej správy a migrácia za prácou mimo sídla, regiónu i krajiny, boli možnosti riešenia zamestnanosti pre vidiecke obyvateľstvo v začiatkoch transformačného procesu. Neskôr sa vo vidieckych sídlach najmä v zázemí miest začali lokalizovať malé a stredné podniky. Vytváranie priemyselných parkov aj vo vidieckych regiónoch proces zamestnanosti aktívne riešilo. Podpora multifunkčného poľnohospodárstva a diverzifikácia by mali viesť k tvorbe pracovných miest podporou malého a stredného podnikania, poskytovaním poľnohospodárskych služieb, spracovaní vlastnej produkcie na trh, maloobchodnej činnosti, remeselnej činnosti a pod. Investície spojené s tvorbou nových pracovných miest by sa mali alokovať aj do hospodársky znevýhodnených vidieckych regiónov, v ktorých je vysoká absorbčná schopnosť ponuky pracovných príležitostí, ale aj horšia infraštruktúra a ľudský kapitál. Perspektíva riešenia zamestnanosti vo vidieckych regiónoch by mala byť preto zameraná na zlepšovanie regionálnej infraštruktúry a rozvoja ľudských zdrojov.

Príspevok je jedným z výstupov riešenia vedeckej grantovej úlohy IG č. 4/2013 „Možnosti tvorby pracovných miest v regiónoch Prievidza, Partizánske, Bánovce nad Bebravou s využitím ich vlastného potenciálu“

Literatúra

- Adamkovičová, B. (2009). *Štrukturálne zmeny na vidieku v procese transformácie*. Dizertačná práca. Nitra: SPU, 2009.
- Bielik, P. (2008). Konkurencieschopnosť a ekonomický rast: Európske a národné perspektívy. *Zborník Medzinárodné vedecké dni 2008*. Nitra : SPU, 2008. ISBN 978-80-552-0060-6.
- Blaas, G. et al. (2001). *Agrárna politika Slovenska v európskom integračnom procese*. Záverečná syntetická správa, č. projektu 2738. Bratislava : VÚEPP, 2001.
- Boreková, B. (2008). Tvorba pridanej hodnoty v poľnohospodárstve SR v poslednom desaťročí a faktory, ktoré ju ovplyvnili. *Zborník Vedecké dni 2008 Konkurencieschopnosť a ekonomický rast: Európske a národné perspektívy*. Nitra: SPU, 2008. ISBN 978-80-552-0060-6.
- Buchta, S. (2007). Možnosti a perspektívy riešenia vidieckej zamestnanosti. In: Sociológia, roč. 39, 2007, č.2, s. 119-135. ISSN. 0049 – 1225.

- Buchta, S., Rentková, Z. (2007). *Hodnotenie implementácie SOP PaRV s dôrazom na vidiecku ekonomiku*. Bratislava : VÚEPP, 2007. s. 103. ISBN 978-80-8058-461-1.
- Fáziková, M. (2011). Dynamika znalostnej ekonomiky v periférnych a vidieckych regiónoch. *Regionálne dimenzie znalostnej ekonomiky*. Bratislava: Ekonóm, 2011. ISBN 978-80-225-3239-6.
- Fáziková, M. (1999). Prístupy k chápaniu a definícii pojmu vidiek. *Zborník z MVD '99 v Nitre*. Nitra: SPU, 1999. s. 9-16. ISBN 80-7137-661-2.
- Grznár, M. (2000). Štrukturálne zmeny v agrárnom sektore a produktivita podnikateľských subjektov. *Štrukturálne a procesné zmeny v PPK transformujúcich sa krajín strednej a východnej Európy*. Nitra: SPU, 191 s. 2000. ISBN 80-7137-657-4.
- Haraj, V. (1996). Ciele agrárnej politiky v rozvoji vidieka. *Zborník referátov z vedeckej konferencie „Vidiek – šanca pre ekonomický rozvoj“*. Nitra: ES VŠP, 1996. s. 7-16. ISBN 80-7137-365-6.

Hron, J. (2006). Venkov je náš svět. *Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie. ČZU v Prahe*. Praha : ČZU. 2006. s. 585. ISBN 80-1539-3.

Hrubý, J. (1999). Vidiek v demografickej klasifikácii a vývojových zmenách. *Zemědělská ekonomika*. 45/(3), 1999. s. 113-116. ISBN 80-8058-076-6.

Koncoš, P. (2000). Nejde len o produkciu potravín. *Rolnícké novinky* č. 8/2000, s. 12.

Madarász, I. (1997). Ukazovatele vidieckeho rozvoja. *Zborník z medzinárodného seminára „Stratégia rozvoja vidieka na Slovensku“*. Nitra : VES SPU, 1997. ISBN 80-7137-383-4.

Stehlo, P., Buday, Š. (2007). *Definovanie zásad diverzifikácie vidieckeho hospodárenia s finančnými nástrojmi Spoločenstva, hlavne EAFRD*. Bratislava : Ekonóm, 2007. ISBN 978-80-8058-462-7.

Národný strategický plán rozvoja vidieka pre obdobie 2007 – 2013, Slovenská republika. Bratislava : MP SR, 2006.

Program rozvoja vidieka 2007 – 2013, Slovenská republika. Bratislava : MS SR, 2006.

Kontakt

Beáta Adamkovičová, Ing., PhD.

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Študentská 3, 911 50 Trenčín

Tel. 032/7400 266

e-mail: beata.adamkovicova@tnuni.sk

SUMMARY**Structural changes in rural and their impact on job creation***Beáta ADAMKOVIČOVÁ*

Transformational changes in our society are inextricably linked to the economic social and cultural development of rural areas. From the perspective of our cultural and historical traditions, as well as from the overall perspective of our historical development countryside we rather rural, therefore, further development we are rather rural country and it is an important determinant in the development of the whole country and society. Countryside, as a specific problem appeared in 80's of the last century, as a result of the rapid process of industrialization in Europe and USA there has been a massive migration of the population to large cities, and thus reducing the population in the wider background of major cities. Currently a rural region seems as a spatial unit with one or more small and medium-sized cities, surrounded by a free space, the economy of the region is based on agriculture, industry and services, with a low population density.

The main function of the country side in the past was agricultural production, which developed its overall image and character. In the structure of economic sectors, agriculture in the country side to its space of reduction of employment still keeps at the forefront. Legal is not only a significant recession this industry employment agricultural cause, but also a significant pressure on the rational use of the workforce. The result of the transformation process has been the permanent release of the labor force from agriculture. Of agricultural primary products were released with less educated and older age, labor force which is difficult to find work in other sectors or present. Supporting financial systems and programmes should, in future, to clearly promote multifunctional agriculture. Multifunctional role of agriculture stems from biological, seasonal and diffuse nature of the production, which is the determinant of the environmental and ecological development of the country. This follows from the basic strategy of the agriculture sector to produce wholesome foods, forming ecologically suitable environment and create the conditions for sustainable rural development.

Support multifunctional agriculture and diversification should lead to the creation of jobs by small and medium-sized business, the provision of agricultural services, the processing of own production to the market, retail activities, craft activities, etc. Investments associated with the creation of new posts should be allocated to economic disadvantaged rural regions where there is a high absorption capacity to offer job opportunities, but also worse in infrastructure and human capital. The prospect of dealing with employment in rural regions should therefore be focused on the improvement of regional infrastructure and development of human resources.

JEL Classification: J 68, Q 1, R 23.

PODMIENKY PRE HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY ROZVOJ REGIÓNOV

Conditions for economic and social development of regions

Jozef HABÁNIK

Abstrakt

Vzájomná koordinácia pri naplňaní cieľov súdržnosti, konvergenzie, kohézie v rámci EÚ a zároveň vytváranie podsystemu hospodárskych a sociálnych vzťahov v rámci organického celku sociálneho a hospodárskeho rozvoja regiónov, tvoria kľúčové podmienky pre rast a zamestnanosť. Rozvoj regiónov predstavuje postupný proces, ktorý so sebou prináša nutnosť riešenia vopred určených problémov. Za podmienky rozvoja regiónov môžeme považovať zvyšovanie sociálneho potenciálu a ekonomického potenciálu regiónu, v zmysle zabezpečenia udržateľného rastu, konkurencieschopnosti a životnej úrovne. Hospodársky a sociálny rozvoj znamená snahu o zmierňovanie a vyváženosť v raste regiónov podporovanú fiškálnou decentralizáciou, originálnymi kompetenciami a určitou nezávislosťou samosprávnych orgánov od politiky vlády. Cieľom príspevku je vymedziť základné podmienky pre hospodársky a sociálny rozvoj regiónov z pohľadu podpory inovačných aktivít a budovania výskumnej infraštruktúry.

Kľúčové slová

Hospodársky rozvoj, sociálny rozvoj, región, potenciál, podmienky, štruktúra, disparity, rast, stabilita, konkurencieschopnosť.

Abstract

Both reciprocal coordination in achieving goals of cohesiveness, convergence, cohesion in the frame of European Union and creating of subsystem of economic and social relations in organic complex of social and economic development of regions, comprise key conditions for growth and employment rate. Regional development represents progressive process, which creates need of solution of problems specified in advance. Increase of social and economic potential in the region in meaning ensuring of sustainable growth, competitiveness and living standard, can be considered as condition for regional development. Economic and social development is an effort to mitigate and balance the growth of regions supported by fiscal decentralization, original competencies and certain independence of self-regulatory bodies from governmental policy. The aim of this contribution is to define basic conditions for economic and social development of regions from the perspective of supporting innovation activities and creating research infrastructure.

Keywords

Economic development, Social development, Region, Potential, Conditions, Structure, Disparities, Growth, Stability, Competitiveness.

JEL Classification: E 23, E 24, N 30.

Úvod

Rozvoj regiónov predstavuje postupný proces, ktorý so sebou prináša nutnosť riešenia vopred určených problémov. Za podmienky rozvoja regiónov môžeme považovať zvyšovanie sociálneho potenciálu a ekonomického potenciálu regiónu, v zmysle zabezpečenia udržateľného rastu, konkurencieschopnosti a životnej úrovne. Jeho princípy musia byť previazané s národnou stratégiou pri špecifickom vymedzení vnútorných a vonkajších

zdrojov, vertikálnych a horizontálnych priorít a samozrejme potenciálu regiónu.

1. Hospodársky a sociálny rozvoj

Hospodársky a sociálny rozvoj znamená snahu o zmierňovanie a vyváženosť v raste regiónov podporovanú fiškálnou decentralizáciou, originálnymi kompetenciami a určitou nezávislosťou samosprávnych orgánov od politiky vlády. Vo všeobecnosti pod pojmom rozvoj budeme rozumieť

postupné smerovanie k vyššej životnej úrovni a kvalite života v určitom území. Rozvoj je nevyhnutne spojený s realizáciou čiastkových (parciálnych) politík, ktoré vytvárajú vzájomným pôsobením ucelený rámec hospodárskej politiky. Rozvoj má svoj kvantitatívny a kvalitatívny charakter a kooperácia sektorových politík je kľúčovým nástrojom pre jeho zabezpečenie.

Rozvoj chápeme ako proces zmien, ktorým dochádza postupne k rastu účelnosti a efektívnosti využívania endogénnych a exogénnych zdrojov. Ekonomická teória striktne rozlišuje pojmy rast a rozvoj, pričom rozvoj má prvky štrukturálnych, obsahových a kvalitatívnych zmien. Rast je kvantitatívny ukazovateľ, až po analýze jeho zložiek a štruktúry môžeme vymedziť jeho kvalitatívnu úroveň. Ak chceme definovať pojem sociálny a hospodársky rozvoj regiónov, berieme do úvahy tiež územný princíp, potenciál, geografické hľadisko, dostupnosť kvalifikovanej pracovnej sily, výskumný a inovačný potenciál, vzdelávaciu štruktúru a podobne. Kľúčovou stránkou pri rozvoji regiónov je sociálny a ekonomický aspekt procesov ako:

- rast,
- stabilita,
- cyklickosť,
- dynamika,
- štrukturálnosť.

Hospodársky rozvoj má zabezpečiť postupný udržateľný kvantitatívny, ale aj kvalitatívny rast kľúčových ekonomických veličín v prospech zvýšenia životnej úrovne, meranej HDP na 1 obyvateľa, regionálnym HDP, mierou zamestnanosti a faktormi konkurencieschopnosti. Konkurencieschopnosť regiónu môžeme definovať ako územnú a priestorovú schopnosť pri udržaní všetkých znakov konkurenčnej výhody daného regiónu k iným celkom. Konkurenčné výhody rozdeľujeme do nasledovných kategórií:

- a) dostupné prírodné zdroje, nerastné bohatstvo a suroviny, nízka cena práce a kvalifikovaná pracovná sila,
- b) vysoké kvalifikačné zručnosti, nízka cena práce, rozvinutá infraštruktúra,
- c) úspory z rozsahu, produktivita a efektívnosť, kvalifikačné zručnosti, komparatívne náklady na pracovnú silu, jej flexibilita, rozvinutá infraštruktúra,
- d) nové technológie, inovácie, vysoká pridaná hodnota, transfer technológií, funkčné regionálne inovačné systémy.

Rozvoj regiónov je spravidla iniciovaný administratívnymi, hospodárskymi, sociálnymi a mocenskými zásahmi smerom zhora nadol, pričom dominantnú úlohu by mali mať regionálne

samosprávy a inštitúcie. Koncepcia stratégie endogénneho rozvoja presadzuje územné (horizontálne) prístupy pred odvetvovým (vertikálnym) riadením, čím sa posilňuje rozhodovanie, zodpovednosť a autonómnosť inštitúcií v regiónoch s cieľom využitia potenciálu územia. Motívom je tempo sociálnych a ekonomických procesov, reštrukturalizácia regionálnych ekonomík, globalizácia a regionalizácia, sociálne, zdravotné a demografické aspekty, obmedzenosť verejných financií a zdrojov.

Cieľom rozvoja regiónov je zabezpečiť vyrovnanější rozvoj jednotlivých regiónov a odstraňovať alebo zmiernovať rozdiely medzi ich úrovňami vývoja. Zároveň obsahuje nutnosť rastu konkurencieschopnosti a výkonnosti regiónov. Koherencia regiónu si vyžiada súvislý a postupný prenos kompetencií vlád na nadnárodnú integračnú úroveň a regionálnu samosprávnú úroveň, čím však je oslabovaná úloha národných ekonomík.

Zo sociálneho hľadiska rozvoj regiónov má odstraňovať plytvanie ľudským potenciálom spôsobené fenoménom štrukturálnej nezamestnanosti a prerozdelením primeranej časti produktu podporovať zvyšovanie životnej úrovne.

Využívanie vnútorných a vonkajších faktorov a potenciálu územia je základným východiskom pre sociálny a ekonomický rozvoj regiónov a zároveň podmienkou zmien, ktoré budú viesť k novej vyššej kvalite života, konkurencieschopnosti, produktivity, príjmov a samozrejme sociálnych štandardov.

Konkurencieschopnosť regiónu môžeme merať prostredníctvom:

- regionálneho HDP na 1 obyvateľa,
- kvantitatívneho opisu vybraných sociálnych a ekonomických indikátorov,
- kvalitatívnej analýzy vybraných sociálnych a ekonomických indikátorov,
- meraním regionálnych disparít a úrovne rozvoja regiónu.

Na meranie regionálnych disparít (rozdielov) a rozvoja úrovne regiónov sa používajú v hospodárskej praxi viaceré metódy, ktoré sa rozlišujú vstupnými indikátormi, ich vypovedaciu schopnosťou a dostupnosťou štatistických dát. Všeobecne rôzne domáce a zahraničné vedecké a odborné pramene v prípade rozvoja regiónov interpretujú disparitu ako rozdielne stupne sociálneho a ekonomického rozvoja, ktoré vytvárajú nerovnosti medzi jednotlivými porovnávanými celkami. Odlišný je prístup a klasifikácia podľa metodiky OECD, kde disparita predstavuje tiež priestorové rozdiely a vzdialenostné rozdiely.

Pod vplyvom globálnych a regionálnych zmien spojených s procesmi decentralizácie, posilnenia kompetencií územnej samosprávy a fiškálnej decentralizácie rozdiely medzi regiónmi sa stávajú viac viditeľné aj z pohľadu verejnosti. Tieto sú podmienené ekonomickými, sociálnymi a štruktúrnymi zmenami, infraštruktúrnou vybavenosťou. Rovnako tiež sú ovplyvňované geografiou a potenciálom regiónu. Na základe týchto podmienok získavajú regióny postavenie marginálnych regiónov alebo rozvojových regiónov. Marginálne regióny sa vyznačujú nízkym stupňom vybavenia dopravnou, technickou a sociálnou infraštruktúrou, rýchlejšim starnutím obyvateľstva, no na druhej strane môže takýto región disponovať prírodným bohatstvom.

Okrem negatívnych disparít rozlišujeme tiež pozitívne disparity, ktoré predstavujú určujúcu silu pre vývoj regiónu, podmieňujú ho a zároveň diferencujú. Pozitívne disparity stimulujú prvky pôsobiace na rozvoj regiónu a tým utvárajú rozdiely, ktoré je potrebné v prípade prehlbovania zmiernovať alebo odstraňovať pomocou nástrojov regionálnej politiky. Z uvedeného vyplýva, že disparity nemajú len čisto sociálny a ekonomický rozmer, ale môžu byť chápané širšie, ako napríklad nerovnosti priestorové, geografické, politické, spoločenské, ekologické, surovinové a podobne.

Regionálne disparity chápeme ako nerovnosti alebo kvantitatívne rozdiely najmä v ekonomickej výkonnosti, nižšie využitie produkčných možností, disponibilných zdrojov a vnútorného potenciálu medzi územno-správnymi jednotkami, pričom rozdielnosť je merateľná na základe vopred definovaných ekonomických a sociálnych ukazovateľov. Vplyvom pôsobenia trhových síl, globalizácie, jej paradoxov a „virtualizácie“ procesov a ekonomických aktivít je vlastne prirodzené, že koncentrácia je ukotvená len vo vybraných regiónoch, v ktorých sú zabezpečené podmienky, čím sa regionálne rozdiely môžu prehlbovať. (Habánik, Koišová, 2011)

Pri priamych metódach porovnávania úrovne rozvoja regiónov zisťujeme stav pomocou podielových ukazovateľov založených na regionálnom HDP. Rast reálneho HDP ukazuje na výrobnú a produkčnú kapacitu regiónu a schopnosť do regiónu získať finančný kapitál a pracovnú silu z iných celkov. Rast reálneho HDP na 1 obyvateľa indikuje životnú úroveň v danom regióne a rast HDP na jedného zamestnanca predurčuje rast produktivity práce a pri zohľadnení počtu pracovnej sily potenciálne produkčné možnosti regiónu a jeho rozvoja. Udržateľný hospodársky rast v podmienkach otvorenej ekonomiky môže disparitu štátu alebo celku oproti iným zmiernovať, ale v rámci jednotlivých regiónov sa tento trend nemusí nevyhnutne

premietať do úrovne rozvoja všetkých častí, t.z. disparita medzi jednotlivými regiónmi sa môže prehlbovať.

Pri nepriamych metódach porovnávania úrovne rozvoja regiónov hodnotíme príslušný celok na základe priemerného poradia sledovaných ukazovateľov. Súbor ukazovateľov môže byť rôznorodý, závisí od prístupu autora, ktorý príslušné ukazovatele vyberie, zaradiť do skupín hodnotenia (napr. regionálny HDP na 1 obyvateľa, miera zamestnanosti, miera nezamestnanosti, priemerná mesačná mzda, počet obyvateľov s terciálnym vzdelaním, počet obyvateľov v produktívnom veku, dĺžka diaľničnej siete, ...).

Polarizačné modely rozvoja regiónov vymedzujú pôsobnosť faktorov vo vzťahu okolie (periféria) – centrum (jadro). Teória rozlišuje vysoký stupeň autonómie a potenciál centra regiónu, ktorý je daný technickým pokrokom, inováciami, službami, životným štýlom a sociálnym statusom. Závislosť okolia od centra je daná dopytom a požiadavkami na pracovnú silu jadra, kde sú sústredené priemyselný a technologický potenciál a produkčné kapacity. Charakteristickým znakom polarizačných modelov je intervenčný koncept regionálnej politiky s cieľom:

- podpory koncentrovaných priemyselných parkov, podnikov a odvetví,
- rozvoja pólov rastu s technologicky náročnejšou produkciou a vyššou pridanou hodnotou,
- podpory transferu technológií a služieb centra a komplementárnych priemyselných parkov,
- podpory budovania dopravnej infraštruktúry, migráciu pracovnej sily medzi centrom a periferiou.

2. Rozvoj regiónov, inovácie a výskumná infraštruktúra

V súvislosti so zmenami vo vonkajšom a vnútornom sociálnom a ekonomickom prostredí, na ktoré reaguje aj „Stratégia Európa 2020 a Program Horizont“ sú tieto zložky jednou z priorit a zároveň nástrojom využitia vnútorného potenciálu v regióne, územia, pracovnej sily, zdrojov a technológií. Význam podpory malých a stredných podnikov pôsobiacich v regióne a ich spolupráca s výskumnými inštitúciami, podpora zamestnanosti a tvorba nových efektívnych pracovných miest, inovácií a nových technológií vo väzbe na rozvoj služieb v regióne rozvíjajú a naplňujú ciele hospodárskeho a sociálneho rozvoja regiónov.

Uvedené ciele nie je možné naplniť bez výraznej podpory inovačných aktivít v regiónoch, čím sa zlepšuje ich konkurencieschopnosť. V nadväznosti na

tieto fenomény rastie význam, úlohy a funkcie regionálnej samosprávy a vlády pri zapájaní sa do nových foriem podnikania v regiónoch (VTP, univerzitné vedecké parky, klastre, inovačné centrá, technologické inkubátory, inkubátory kreativity, kompetenčné centrá, centrá transferu technológií a podobne). V prípade budovania inkubátorov v zásade môžeme rozlíšiť delenie do dvoch základných typov:

- a) podnikateľský inkubátor,
- b) technologický inkubátor,
- c) inkubátor kreativity.

Prvý typ je zameraný na rozvoj malých a stredných podnikov v regióne, vytváranie kapacít v regióne, pracovné príležitosti a služby. Na rozdiel od podnikateľského typu technologický inkubátor podporuje nové moderné technológie a inovácie stredných podnikov v súlade so Schumpeterovou klasifikáciou orientovanou na nové trhy a nové druhy produktov. Cieľom je združovanie inkubátorov v prospech rozvoja regiónov v oblastiach podnikateľského prostredia, zamestnanosti, a tak pôsobiť na oživovanie regionálnych ekonomík v sociálnej a ekonomickej sfére. Kreatívny inkubátor sústreďuje pozornosť na podporu inovačných malých a stredných podnikov pôsobiacich v oblastiach kreatívneho priemyslu a služieb, pričom má charakteristické administratívne a inštitucionálne znaky ako technologický inkubátor (vybavenie, administratívny a účtovný outsourcing, vzdelávacie aktivity a činnosti, konzultačné služby, networking, projektový manažment a podobne).

Stratégia Európa 2020: stratégia pre inteligentné technológie, udržateľný a začleňujúci ekonomický rast bude mať po jej akceptovaní (schválená bola Európskou radou 17.6.2010.) dopad na priority finančnej perspektívy. Cieľom je posilniť konkurencieschopnosť, zamestnanosť, produktivnosť a územnú súdržnosť v nasledovných merateľných ukazovateľoch:

1. zvýšenie miery zamestnanosti populácie vo veku 20 – 64 rokov na 75%,
2. výdavky na výskum, vývoj, inovácie 3% z HDP,
3. 20% zníženie emisií CO₂ oproti roku 1990, 20% podiel obnoviteľných zdrojov v energetickom mixe a 20% zvýšenie energetickej účinnosti,
4. počet absolventov vysokých škôl v skupine 30 – 34 rokov na úroveň 40%,
5. zníženie počtu obyvateľov žijúcich na hranici chudoby o 25%.

Vzájomne prepojené prioritné oblasti Stratégie Európa 2020 (inteligentný rast, udržateľný rast, inkluzívny rast), ktoré sú podrobnejšie rozpracované

v programoch hlavných iniciatív Európskej komisie ako napríklad:

- a) Inovácie v únii – výskum, vývoj, inovácie ako znalostný trojuholník v novej „cestovnej mape“ ESFR (Habánik, Koišová, 2011),
- b) Priemyselná politika pre „zelený“ rast – podpora podnikania, nových zručností, konkurencieschopnosti, inovačných aktivít malých a stredných podnikov, moderná infraštruktúra,
- c) Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta – rast zamestnanosti, tvorba pracovných miest a príležitostí, zabezpečenie funkčnosti a udržateľnosti sociálnych, zdravotných a dôchodkových modelov, ukazujú na komplementárnosť priemyselnej politiky s kreatívnym potenciálom, jeho segmentáciu v kreatívnych iniciatívach a inkubátoroch. S vytýčenými cieľmi súvisia nástroje ako daňové a finančné stimuly, stimuly pre výskum, vývoj a inovácie, ktorých úlohou je podporiť diverzifikáciu vyššie uvedených aktivít.

Akýkoľvek systém formovania sociálneho modelu sa musí nevyhnutne opierať o reálne ekonomické zázemie regiónu, jej dynamiku, udržateľnosť a vedecko-technický pokrok. V opačnom prípade nedostatok zdrojov sa kompenzuje zadlžením, rastom daňového a odvodového zaťaženia, čím sa vytráca konkurencieschopnosť regiónu.

V regióne, v ktorom výrazná inštitucionálna a programová podpora zvyšovania vzdelanostnej úrovne, vývojových a inovačných aktivít a kreovanie štruktúr tohto rozsahu, hospodársky rast a zamestnanosť zabezpečujú udržateľnú dynamiku rozvoja.

V súlade s Blažkom (1999) práve schopnosť učiť sa a akumulácia poznatkov, vytváranie podmienok pre inovácie je základom konkurenčnej výhody a rozvoja regiónov. Musíme si uvedomiť, že učiaci sa systém, znamená formovať ekonomiku, hospodárske a sociálne procesy tak, aby kreatívna pracovná sila (zručnosti, kompetencie, informácie) podnecovala nové aktivity vo viacerých sektoroch, a to nielen v technologicky náročnejších odvetviach.

Podľa Morgana (1997) učiace sa regióny predstavujú novú generáciu prístupu v regionálnej politike, ktorá umožňuje prekonať stereotypy a modelovať rozvoj pomocou inovácií, čo je v porovnaní s klasickou teóriou rozvoja krok vpred, a to pomocou novej organizácie a technológií. Proces učenia zahŕňa miestnu a regionálnu samosprávu, štátnu správu, inštitúcie pôsobiace v regióne a aktivizuje vnútorný rozvojový potenciál. Výrazným prvkom je spracovaná a uplatňovaná regionálna inovačná stratégia podporujúca vznik klastrov, vedecko-technologických parkov a technologických

inkubátorov v spojení s výskumným potenciálom univerzít a vysokých škôl v regióne. Konceptie a stratégie preferujúce dotácie, subvencie, daňové úľavy za každú cenu založené na pracovných príležitostiach a mestách akejkol'vek štruktúry a kvality sú v tejto teórii prekonané. Takéto nízko nákladové prostredie nemôže udržateľne prispievať k napĺňaniu cieľov rozvoja regiónov a konkurencieschopnosti. Učiaci sa regióny vytvárajú príležitosť pre formovanie prostredia novej infraštruktúry vyššej úrovne, zvyšovania pridanej hodnoty, kvalifikácie a pracovných pozícií. Novú infraštruktúru v regióne vytvára spolupráca a výsledky pôsobenia klastrov a inkubátorov zabezpečujúcich

presun poznatkov „hnaných“ výskumom a technológií do hospodárskej praxe. V ekonomikách ako Fínsko a Veľká Británia inovačný potenciál umocňuje prepracovaný systém celoživotného vzdelávania alebo koncepcia tzv. učiaceho sa regiónu. Nakoľko inovácie nie sú výsledkom čisto pôsobenia technologických firiem a akademického prostredia, ale sú predovšetkým výstupom ľudského kapitálu. Učiaci sa systém znamená aplikovať kritériá podobné kritériám efektívnosti a produktivity v podnikateľskom sektore.

Skokan (2005) zvyrazňuje prvky učiaceho sa regiónu, keď subjekty v regióne úzko spolupracujú na inštitucionálnej úrovni pri príprave a realizácii regionálnej inovačnej stratégie.

Tabuľka č. 1: Vývojové stupne regionálnej spolupráce

Pojem	Vymedzenie
Regionálny klaster	Previazanie a spolupráca firiem rovnakého alebo príbuzného odvetvia
Regionálna inovačná sieť	Organizovaná spolupráca s normami a pravidlami
Regionálny inovačný systém	Spolupráca firiem a inštitúcií pri šírení inovácií
Učiaci sa región	Organizovaná spolupráca kľúčových inštitúcií, ktoré vytvárajú hospodársku a sociálnu štruktúru

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Skokan (2005)

Stratégie rozvoja regiónov v severských ekonomikách postupne od definovania nástrojov podpory hospodársky zaostalých regiónov prostredníctvom verejných investícií ustúpili a zakladanie priemyselných parkov a zón v následných etapách bolo podmienené rozvojom technológií, výskumu a inovácií. Medzistupňom s výrazným priamym efektom bolo tiež zriadenie vysokých škôl v lokálnych centrách bez tzv. univerzitných tradícií a využívanie štrukturálnych fondov na podporu transferu technológií a poznatkov do hospodárskej praxe. Formovanie vedomostnej spoločnosti a ekonomiky z pohľadu rozvoja regiónov znamená v našich podmienkach využiť pozitívne skúsenosti vyspelých ekonomík pri sústredenej starostlivosti centrálnej vlády a regionálnych samospráv vo využívaní regionálnej politiky. Motívom musí byť tiež ústup výraznej regionálnej diferenciácie v príjmoch, kúpnej sile, sociálnych podmienkach, občianskej vybavenosti a životnej úrovne.

Záver

Hospodársky a sociálny rozvoj regiónov je podmienený viacerými faktormi vo väzbe na ekonomické a štruktúrne zmeny, inovačné aktivity, kapacity a stav výskumno-vývojovej infraštruktúry. Samozrejme v rozvoji regiónov je dôležitý aspekt vyrovnávania rozdielov a rastu priemernej životnej úrovne. To však znamená nutnosť neustáleho posilňovania podmienok konkurencieschopnosti a koherencie v regióne. Príspevok obsahuje z hľadiska rozsahu a hĺbky čiastkovú teoreticko-metodologickú analýzu vybraných modelov rozvoja regiónov. Inovácie, výskum a vývoj, resp. ich kapacity a infraštruktúrna vybavenosť utvárajú základné podmienky pre vyvážený a udržateľný hospodársky a sociálny rozvoj regiónov.

Príspevok je súčasťou projektu IGS 6/2013: Ekonomický rozvoj a ekonomická výkonnosť regiónov.

Literatúra

Buček, M. a kol. (2006). *Regionálny rozvoj novšie teoretické koncepcie*. Bratislava: Ekonóm, 2006. 270 s. ISBN 80-225-2151-5.

European commission. (2000). *Inovation policy in knowledge based economy*. Luxembourg: EurOp, 2000. 99 s.

Blažek, J. (1999). Teórie regionálneho vývoje: je na obzoru nové paradigma či jde o pohyb v kruhu? *Geografie – Sborník CGS*, c. 3/1999, 1999. s. 141-159.

Habánik, J., Koišová, E. (2011). *Regionálna ekonomika a politika*. Bratislava: Sprint, 2011. 175 s. ISBN 978-80-89393-55-8.

Habánik, J. a kol. (2012). *Hospodárska politika*. Trenčín: TnUAD, 2012. 297 s. ISBN 80-8075-552-2.

Morgan, K. (1997). The Learning Region: Institutions, Innovation and Regional Renewal. *Regional Studies*, 1997.

Rehák, Š. (2003). Regionálne priemyselné klastre na Slovensku. *Zborník prác zo 6. Medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov*. Bratislava: EU, 2003. S. 374-381.

Skokan, K. (2004). *Konkurencieschopnost, inovace a klastry v regionálním rozvoji*. Ostrava: Repronis, 2004. 160 s. ISBN 80-7329-059-6.

Kontakt

doc. Ing. Jozef Habánik, PhD.
Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 2, 911 50 Trenčín
e-mail: jozef.habanik@tnuni.sk

SUMMARY**Conditions for Economic and Social Development of Regions***Jozef HABÁNIK*

The regional development is usually initiated by administrative, economic, social and governmental interferences from above, where the regional self-governments and institutions should have the crucial role. The concept of endogenous development strategy prefers territorial (horizontal) approach to sector (vertical) management, what strengthens determining, responsibility and autonomy of regional institutions, considering the use of territory potential. As the motive is considered tempo of social and economic processes, restructuring of regional economic systems, globalization and regionalization, social, medical and demographic aspects, limits in public finances and resources. The regional development aims to ensure equal development of regions and eliminate or reduce differences between development levels.

At the same time the regional development requires growth of competitiveness and efficiency of regions. Regional coherence requires continuous and progressive transfer of governance competences to supranational level of integration and regional self-governing level. This may weaken the role of national economic systems. From social point of view regional development is supposed to eliminate waste of human potential caused by phenomenon of structural unemployment and to support increasing living standard by redistribution of adequate product part. Economic growth and employment rate ensure sustainable dynamics of development in regions, where is considerable institutional and programme support of educational level increase, developmental and innovative activities and creating structures in this range. Both reciprocal coordination in achieving goals of cohesiveness, convergence, cohesion in the frame of European Union and creating of subsystem of economic and social relations in organic complex of social and economic development of regions, comprise key conditions for growth and employment rate. Regional development represents progressive process, which creates need of solution of problems specified in advance.

Increase of social and economic potential in the region in meaning ensuring of sustainable growth, competitiveness and living standard, can be considered as condition for regional development. The aim of this contribution is to define basic conditions for economic and social development of regions from the perspective of supporting innovation activities and creating research infrastructure. As conditions for regional development can be considered in crease of social potential and economic potential of region, in meaning of ensure sustainable development, competitiveness and standard of living. The contribution aims to define basic conditions for economic and social development of regions from the perspective of support of innovation activities and creating of research infrastructure.

JEL Classification: E 23, E 24, N 30.

PRÍPRAVA ŠTUDENTOV VEREJNEJ SPRÁVY PRE PROJEKT GALILEO

Public Administration Students Preparation for GALILEO Project

Ján MICHALKO, Martina KLIEROVÁ

Abstrakt

V rámci nášho príspevku chceme upozorniť na to, že podpora pokroku cez projekt GALILEO a jeho využitie v podmienkach verejnej správy, má veľké rezervy v oblasti výmeny poznatkov. Rozširovanie a zdieľanie najlepších skúseností v partnerstve súkromného a verejného sektora, patrí k princípom a výhodám EÚ. Podobne je to aj v prípade akým je:- poskytovanie fóra pre európske organizácie a združenia katastra a registrácie práv k nehnuteľnostiam s cieľom výmeny najlepších skúseností a stratégií, prediskutovania vývoja jednotlivých projektov, rozširovania služieb do iných krajín a na výmenu pracovných plánov a informácií, - vymieňanie najlepších skúseností, informovanie o profesijnom rozvoji, diskusie o odborných otázkach a zvyšovanie informovanosti by malo patriť k princípom a výhodám aj v prípade nami volených poslancov na všetkých stupňoch verejnej správy.

Kľúčové slová

GALILEO, GIS, GPS, kataster, verejná správa.

Abstract

In the context of our contribution we want to focus attention to the fact that the promotion of the progress of the GALILEO project through its use in terms of public administration has a large reserve in the area of exchange of knowledge. Dissemination and sharing of best practices in the private and public sector partnership, belongs to the principles and the benefits of the EU. Similarly, in the case of: - the provision of a forum for European organizations such as the Association of the cadastre and registration of rights to real estate and with a view to exchanging best practices and strategies, to discuss the development of individual projects, and to expand the service to other countries, and for the exchange of information, - exchange of the best practices, work plans, information on professional development, discussions on technical issues and awareness-raising should belong to the principle and advantages as well as in the case of elected members at all levels of public administration.

Key words

GALILEO, GIS, GPS, kadaster, public administration.

JEL Classification: A 20, O 15, O 32.

Úvod

Sofistikované technológie v súčasnosti umožňujú, v podmienkach verejnej správy, poskytovať aj ďaleko progresívnejšie služby, ktoré sa vyznačujú vysokou úrovňou automatizácie a vylučujú tak chybovosť ľudského faktora. V rámci vzdelávania a prípravy našich študentov na ich úspešné zapojenie do európskeho projektu GALILEO sme sa sústredili na predstavenie najnovších koncepcií v oblasti služieb pre verejnú správu, ktoré v Spojených štátoch zastrešuje organizácia ESRI. Táto organizácia v rámci regionálnych seminárov oboznamuje predstaviteľov verejnej správy o najnovšom výskume a vývoji v oblasti GIS. Upozorniť chceme na jednu z týchto

koncepcií, ktorá predpokladá možnosť sledovania všetkých potrebných ukazovateľov cez viac ako 11 000 parametrov na palubnej doske vo forme, ktorú si užívateľ dohodne s poskytovateľom. Ak sa manažér na určitej pozícii verejnej správy zaoberá problematikou údržby ciest, tak v rámci jeho obrazovky si môže prepnúť stav ciest vo forme vopred určených ukazovateľov - špeciálne vyobrazenia ciest s dôrazom na krízové úseky vyžadujúce okamžitú opravu. Vychádzajúc z množstva parametrov definujúcich stav cestnej siete softvér sám pripravuje návrhy a plány údržby v nasledujúcom období. Ak sa jedná o užívateľa alebo predstaviteľa verejnej správy, ktorý obsluhuje obraz zdravotníctva, taktiež má možnosť vo forme množstva ukazovateľov operatívne, ale i koncepčne, zlepšovať stav v oblasti

zdravotníckych služieb. Pri agende zameranej na riešenie sťažností občanov je potrebné poznamenať, že vo všetkých regiónoch USA sa vychádza zo škandinávského princípu chápania a vybavovania sťažností. U predstaviteľov v Škandinávii je po stáročia známy princíp, ktorý definuje sťažnosť ako dar z neba. Pri podrobnejších diskusiách objasňujú, že takýto prístup k sťažnostiam umožňuje dokonca aj šetrenie finančných prostriedkov, nakoľko jednotlivé zložky verejnej správy nemusia vynakladať veľké prostriedky na šetrenie a kontroly, nakoľko vo forme sťažností prichádza často okrem upozornenia aj návrh na riešenie, ktorý občan v rámci svojej sťažnosti zvykne formulovať. Na predstaviteľov verejnej správy potom ostáva iba úloha, aby objektívne posudzovali sťažnosti zo strany občanov a po vyselektovaní subjektívnych pohľadov môžu priamo aplikovať dobré návrhy občanov, ktoré im boli predložené bez nároku na akýkoľvek druh odmeny.

Sofistikované technológie sú navrhované predovšetkým v kontexte krízového manažmentu, kde je nutné okamžité a nechybové riešenie situácie presne podľa naprogramovaných parametrov. Je potrebné upozorniť na využívanie takýchto služieb v škandinávskych pomeroch, na ktoré si dobre pamätáme v súvislosti s čiernobyľskou katastrofou v roku 1986. Prvý v rámci Európy monitorovali rapídne zhoršenie radiácie vo Švédsku.

1. Návrhy pre európsky projekt GALILEO

V rámci našich návrhov chceme predstaviť aj koncepciu sofistikovaných databázových systémov využívaných na veľký rozsah služieb verejnej správy vrátane obsluhy daňového systému. Obrovské problémy v tejto oblasti, ktoré spôsobujú miliardové daňové úniky, a iba v oblasti DPH triezve odhady hovoria o možnosti znížiť sadzbu DPH na úroveň 12% za predpokladu eliminácie daňových únikov.

Osobitnú pozornosť si zasluhuje sústava kľúčových indikátorov, ktoré umožňujú v každej oblasti služieb vyhodnocovať ich efektívnosť a zabezpečovať bezporuchový chod verejnej správy pri dosahovaní najnižšej úrovne nákladovosti. S takýmito parametrami vystihujúcimi najvyššiu efektívnosť sú automaticky zostavované programy údržby.

Zvláštnu pozornosť chceme upriamiť na poskytovanie služieb BAO, ktorá predpokladá sprístupnenie škály viac ako 11 000 parametrov pre užívateľov systému v rámci rozvoja podnikateľských aktivít za účelom maximálneho využitia podmienok v každom regióne pri rešpektovaní zásad ochrany životného prostredia, najvyššej efektívnosti a najvyššieho zapojenia lokálnych kapacít ľudských

zdrojov. BAO poskytuje predstavu o všetkých druhoch možností v danom regióne.

Pri získavaní študentov pre túto európsku súťaž budeme využívať aj poznatky profesora Millera z University of Kentucky (viď ESRIportal) najmä jeho prístup k zostavovaniu učebných pomôcok s využitím najnovších produktov v oblasti GIS. Najväzujúc na skúsenosti so skupinou Erasmus (študenti z Portugalska, Litvy, Španielska a Bulharska) ako aj na skúsenosti s účasťou siedmich šesťčlenných tímov sa pokúšame zostaviť osvedčený postup procedúr pre úspešné účinkovanie v rámci tejto európskej súťaže pre študentov a mladých vedeckých pracovníkov.

Za významný prvok úspešného účinkovania už nášho prvého tímu považujeme využitie atraktívneho prostredia Vysokých Tatier, ktoré sme využili vo forme ilustračných snímok v rámci predkladaného súťažného projektu. Aj vzhľadom k tomu, že táto konferencia prebieha v tej istej lokalite, teda v lyžiarskom stredisku Park Snow na Štrbskom plese, v ktorom prebiehal lyžiarsky výcvik zahraničných študentov a z ktorého boli využité ilustračné snímky pre súťažný projekt, považujeme za potrebné pozitívne vykresliť aj možnosť marketingového využitia záberov z tatranských svahov počas nepriaznivého počasia. Snímky z lyžovania v hmle poslúžili ako silný argument pre potrebu usmernenia projektu GALILEO, ktorý by v európskych pomeroch umožňoval nie iba nahradiť doterajšie služby amerického GPS, ale posunúť služby európskeho navigačného systému na vyššiu úroveň v komplexnom poskytovaní služieb. Druhou časťou, ktorá hovorí o tom, že na Slovensku je možné využiť aj menej významných stredísk, sú ilustračné snímky zo strediska pri obci Kálnica, ktoré po roku 1992, v ktorom sa im podarilo zorganizovať MS v lyžovaní na tráve, dokáže s mimoriadnym úsilím zabezpečiť každú lyžiarsku sezónu s nočným lyžovaním a pravidelným zasnežovaním nutným vzhľadom k nadmorskej výške do 400 m. n. m. Aj vzhľadom k nenáročným podmienkam tohto strediska sa nám už viac rokov darí zabezpečovať lyžiarsky výcvik zahraničných študentov na dobrovoľnej báze. Snímky z výcviku počas nočného lyžovania sme využili na ilustráciu potreby rozvoja systému GALILEO aj pre tak špecifické služby k akým môžeme zaradiť navigáciu počas lyžovania v noci.

Ako príklad ocenenia našej účasti vo forme návrhov do vývoja európskeho navigačného systému GALILEO uvádzame odpoveď, ktorú vo forme žiadosti zasiela organizátorom našej účasti.

Dear teachers,

Do you have a new idea based on satellite navigation,

or have you continued to develop one of your previous entries? For the 10th time, the European Satellite Navigation Competition (ESNC) will be awarding the best services, products, and business innovations that use satellite navigation in everyday life. You have the chance to submit your idea for ESNC 2013 - now with new special prizes and partner regions! This year's prize pool is worth EUR 1 million, including cash, business incubation, coaching, patent consulting, prototyping and marketing support, access to customers and user communities, and publicity in the world's leading satellite navigation network. Winners of the 25 regional and seven special prizes will be in the running for the Galileo Master grand prize of EUR 20,000 and six months of incubation at a regional centre of their choice.

In addition to the 25 regional prizes, you can apply for one of the following seven special prizes:

The European GNSS Agency (GSA) is looking for the most promising EGNOS application idea. The winner will have the opportunity to realise the idea at a suitable incubation centre of their choice.

- The European Space Agency's ESA Innovation Prize will support the creation of a start-up company at one of the seven ESA Business Incubation Centres and award a cash prize of EUR 10,000.
- The German Aerospace Center (DLR) is seeking applications under the theme "Robust GNSS - Safety for Success" and will provide DLR services worth EUR 50,000 to aid in the further development of the winning idea.
- The European Patent Office (EPO) will recognise the best patented innovation related to GNSS. Three winners will receive an economic study on the market potential of their idea, and the overall winner will be shortlisted for the prestigious European Inventor Award.
- Metaio is looking for the most innovative location-based augmented reality application. The winner will be rewarded with AR software licences and promotion activities.
- The ESNC University Challenge addresses students and research associates from various fields of study, as well as any young researchers working in areas of potential applications. The winner will receive a cash award of EUR 1,000 and IPR/patent consulting worth EUR 5,000.
- The calls for developers and users to submit proposals for GNSS-related products and services that are ready to be tested and ideally implemented in a suitable Living Lab. Up to three teams will have the chance to conduct a reality check trial worth EUR 40,000-80,000.

The 2013 ESNC partner regions are:

Aquitaine/France, Arab MENA, Austria, Baden-Württemberg/Germany, Bavaria/Germany, Bulgaria, Catalonia/Spain, Czech Republic, Estonia, Flanders/Belgium^{NEW}, Gipuzkoa/Spain, Hesse/Germany, Ireland, Japan^{NEW}, Lithuania, Lombardy/Italy, Mexico^{NEW}, The Netherlands^{NEW}, Nice-Sophia Antipolis/France, North Rhine-Westphalia/Germany^{NEW}, Norway^{NEW}, Øresund/Denmark & Sweden, Portugal, Switzerland, United Kingdom

Meet the ESNC team at the kick-off event in your region.

Ideas can be submitted until 30 June, 2013 at www.galileo-masters.eu

We are excited to see your contributions - good luck!

All the best, Andreas

Andreas Dippelhofer

Project Management

Anwendungszentrum GmbH

Oberpfaffenhofen

Friedrichshafener Str. 1

D-82205 Gilching

phone: +49.(0)8105.7727716

fax: +49.(0)8105.7727755

mobile: +49.(0)162.2708780

Andreas.Dippelhofer@anwendungszentrum.de

www.anwendungszentrum.de, www.galileo-masters.eu

2. Katastrálny portál a pokrok verejných služieb

V oblasti verejných služieb zaostávame aj napriek tomu, že si volíme viac než desať násobok poslancov na všetkých stupňoch verejnej správy v porovnaní s rovnako veľkým (z hľadiska počtu obyvateľov) Dánskom. My sa však v rámci príspevku v súvislosti s podporou pokroku cez projekt GALILEO a jeho využitie v podmienkach verejnej správy sústreďujeme na oblasť katastra a registrácie práv k nehnuteľnostiam s cieľom výmeny najlepších skúseností a stratégií, prediskutovania vývoja tak, aby sa začali aj v tejto oblasti rozvíjať služby občanov. V rámci celej únie pokrok cez projekt GALILEO vytvára priestor, okrem zdokonalenia katastrov, na zlepšenie veľkej škály služieb, ale tiež na kvalitnejšiu kontrolu čerpania dotácií cez rôzne euro fondy. V záujme lepšej prípravy našich študentov na predkladanie kvalifikovaných návrhov sa usilujeme o zvládnutie danej problematiky na európskej dimenzii.

2.1 Kataster a registrácia práv k nehnuteľnostiam v Európe 2012

EuroGeographics je európske združenie zastrešujúce národných geodetických, kartografických, topografických a katastrálnych organizácií, a v čoraz väčšej miere aj organizácií registrácie práv k nehnuteľnostiam. Víziou združenia EuroGeographics je dosiahnuť „interoperabilitu“ z prínosu národných katastrálnych a geografických informácií členov združenia, poskytnúť Európe informácie, ktoré jej umožnia stať sa najkonkurencieschopnejšou a najstabilnejšou ekonomikou sveta. Viac ako polovica členov EuroGeographics zodpovedá za vývoj a aktualizáciu národných katastrov a registrácií práv k nehnuteľnostiam a mnohé tieto organizácie už pracujú na úlohách cezhraničného rozsahu. Počas posledných niekoľko rokov EuroGeographics vynaložilo veľa úsilia na posilnenie svojich činností v oblasti katastra a registrácie práv k nehnuteľnostiam. Ako výraz svojej ambície stať sa kľúčovým hráčom pre geografické informácie a informácie o nehnuteľnostiach v celoeurópskom kontexte, založilo EuroGeographics Expertnú skupinu pre kataster a registráciu práv k nehnuteľnostiam. Dlhodobým cieľom Expertnej skupiny pre kataster a registráciu práv k nehnuteľnostiam je stať sa hnacím motorom v oblasti európskych nehnuteľností prostredníctvom relevantných a spoľahlivých výsledkov, nekonkurenčnej spolupráce s pridanou hodnotou, partnerstiev, rozvíjania odborného profilu a rastu informovanosti.

V súčasnosti je skupina zameraná na:

- poskytovanie informačných zdrojov (vedomostná banka) o rôznych katastrálnych systémoch a systémoch registrácie práv k nehnuteľnostiam v Európe, aby bolo možné porovnávať kvalitu práce jednotlivých organizácií (benchmarking),
- určenie úlohy katastrálnej parcely v INSPIRE a v národných priestorových údajových infraštruktúrach s vplyvom na fungovanie katastra a registráciu práv k nehnuteľnostiam,
- zapojenie ako partnera do prípravy strategických plánov Európskej únie súvisiacich s financovaním hypoték,
- udržiavanie spoločných charakteristík a evidovanie všeobecných informácií o činnostiach geodetov, o technických normách a zdieľanie najlepších skúseností (best practises) v partnerstve súkromného a verejného sektora,
- poskytovanie fóra pre európske organizácie a združenia katastra a registrácie práv k nehnuteľnostiam s cieľom výmeny najlepších skúseností a stratégií, prediskutovania vývoja jednotlivých projektov, rozširovania služieb do iných krajín a na výmenu pracovných plánov a informácií,

- vymieňanie najlepších skúseností, informovanie členov EuroGeographics o profesijnom rozvoji, diskusie o odborných otázkach a zvyšovanie informovanosti.

Najdôležitejšou činnosťou skupiny je vypracovanie novej Vízie pre kataster a registráciu práv k nehnuteľnostiam v Európe do r. 2012, o ktorej sa rokovalo na mnohých zasadaniach a ktorá bola prijatá. Výbor PCC tiež schválil tento dokument na svojom plenárnom zasadnutí v júni 2007.

Novú víziu pripravil tím odborníkov z EuroGeographics: Peter Laarakker (predseda), Holandsko, Božena Lipej, Slovinsko, Helge Onsrud, Nórsko, Saulius Urbanas, Litva a Wilhelm Zeddies, Nemecko. GALILEO ako perspektívu v rámci EÚ tu však nespomína.

2.2 Kataster a registrácia práv k nehnuteľnostiam v Slovenskej republike od roku 2013

Perspektívu od roku 2013 naznačuje zákon 162/1995 Zb. z. katastrálny zákon účinný od 1.1.2013 v rámci § 19 *Súčinnosť s vlastními a inými oprávnenými osobami*

Vlastníci a iné oprávnené osoby sú povinní

a) dbať, aby všetky údaje katastra týkajúce sa nehnuteľností alebo vlastníka nehnuteľností, ako aj zmeny týchto údajov mohli byť v katastri riadne evidované, a ohlásiť každú zmenu správe katastra do 30 dní odo dňa vzniku, zmeny alebo zániku rozhodujúcej skutočnosti a na vyzvanie správy katastra predložiť v určenej lehote doklady na zápis týchto údajov do katastra; na fyzické osoby sa nevzťahuje povinnosť ohlasovať údaje o nehnuteľnostiach uvedené vo verejných listinách a v iných listinách,

b) zúčastniť sa na katastrálnom konaní alebo vyslať na toto konanie svojho zástupcu,

c) označiť trvale na svoje náklady lomové body hraníc pozemkov; neoznačujú sa hranice pozemkov, ktoré sú predmetom súdneho sporu, hranice pozemkov, prípadne ich častí, ktoré sú v nájme a sú zlúčené do väčších celkov. Ak vlastníka alebo iná oprávnená osoba napriek výzve do určeného termínu hranice pozemkov neoznačia, môže ich dať označiť správa katastra na ich náklady.

V rámci § 20, *Súčinnosť s obcami*

(1) Obce sú povinné

a) zasielať správam katastra svoje rozhodnutia o nehnuteľnostiach a o právach k nehnuteľnostiam do 30 dní odo dňa ich vydania a listiny týkajúce sa nehnuteľností a práv k nehnuteľnostiam, ako aj iné údaje súvisiace s evidovaním nehnuteľností a práv viažucich sa k nim do 30 dní od ich vyhotovenia; na

podnet správy katastra opravia chyby v písaní a počítaní, ako aj iné zrejme nesprávnosti v týchto rozhodnutiach a listinách,

b) vyhlasovať na svojich územiach začatie katastrálneho konania na základe oznámenia správy katastra, zabezpečovať účasť vlastníkov nehnuteľností nachádzajúcich sa na území obce, ako aj iných oprávnených osôb na týchto konaniach, podávať informácie o vlastníkoch a iných oprávnených osobách a prostredníctvom svojich zástupcov zúčastniť sa na katastrálnom konaní a chrániť na tomto konaní obecné záujmy,

c) oznamovať správam katastra zmeny údajov katastra, ktoré samy zistili, a to do 30 dní od ich zistenia,

d) starať sa o trvalé označenie lomových bodov územných hraníc obcí, a to spôsobom, ktorý určí správa katastra; ak obec tieto hranice napriek výzve určeným spôsobom neoznačí, môže ich označiť správa katastra na náklady obce.

(2) Na obce, ktorých územie alebo jeho časť boli zahrnuté do vojenského obvodu, 6) sa povinnosti uvedené v odseku 1 písm. a) až c) nevzťahujú.

§ 21, Súčinnosť so štátnymi orgánmi a notármi

(1) Štátne orgány, štátne právnické osoby 1) a notári sú povinní zasielať správam katastra nimi vyhotovené verejné listiny a iné listiny o nehnuteľnostiach a o právach k nehnuteľnostiam, ako aj iné údaje súvisiace s evidovaním nehnuteľností a práv viažucich sa k nim v katastri do 30 dní odo dňa ich vyhotovenia; ak je verejnou listinou rozhodnutie štátneho orgánu, počíta sa lehota odo dňa jeho právoplatnosti.

(2) Na podnet správy katastra a v súčinnosti s ňou štátne orgány, organizácie, prípadne notári opravujú chyby v písaní a počítaní, ako aj iné zrejme nesprávnosti v týchto verejných listinách a v iných listinách.

2.3 Skutočný pokrok verejných služieb

Skutočný pokrok verejných služieb je však možné vyhodnotiť cez konečné zvýhodnenie najslabšieho článku medzi užívateľmi, ktorým je občan bez technického a znalostného vybavenia. Bohužiaľ žiadna z takmer 3000 obcí neprišla s komplexným riešením služby pre občanov bez technického a znalostného vybavenia pri zvládaní procedúr v prípade prevodu majetku s nadväznosťou na daňové priznanie aj napriek tomu, že know how nám pravidelne prinášajú na kongres ITAPA odborníci z krajín ako je Fínsko či Dánsko.

On-line kataster nebol aktuálny. Zlyhanie sa môže opakovať. Autor: Peter Steigauf  | písmo 

Webový súpis nehnuteľností Katasterportal.sk nezobrazoval aktualizované dáta zhruba tri týždne. Mohli za to technické problémy, kvôli ktorým pribudli čerstvé informácie až v pondelok 15. apríla. Správca situáciu rieši, no zatiaľ by sa výpadok stále mohol zopakovať.

„Dôvodom problémov bola hardvérová chyba na diskovom poli spôsobená fyzickou opotrebovanosťou komponentu zariadenia,“ vysvetlila Martina Šimková z kancelárie predsedníčky Úradu geodézie, kartografie a katastra SR, pod ktorý on-line portál spadá.

Pre výpadok boli vynechané dva týždenné aktualizčné cykly. Aj počas odstraňovania problémov však boli prístupné dáta – zo staršieho cyklu 23. až 24. marca.

Chybný komponent bol úspešne vymenený ešte v piatok 12. apríla. Úrad teraz rieši, ako zabrániť podobnej situácii do budúcnosti. V stanovisku priznáva, že diskové pole je fyzicky a morálne opotrebované. Prípadná oprava vraj závisí od dostupnosti náhradných dielov na území Slovenska. „V súčasnosti analyzujeme možnosti pokrytia technickej podpory pre toto zariadenie,“ dodala Šimková.

Katastrálny portál vznikol pred viac než deviatimi rokmi, no bezplatne prístupným pre kohokoľvek sa stal až v roku 2007. Aplikáciu on-line katastra vytvorila spoločnosť Ness. Umožňuje prehľadávanie katastra nehnuteľností na základe rôznych kritérií ako názov vlastníka či číslo parcely. Môžete si tiež vygenerovať výpis z listu vlastníctva vo formáte PDF.

Niektoré výhody napríklad v oblasti vyhľadávania nie sú dostupné pre každého, ale dostanú sa k nim iba štátne orgány či notári a exekútori.

Čo k tomu dodať z blogov, ktoré aj napriek jazykovým preklepom vyznievajú profesionálne na dobrej úrovni.

"V stanovisku priznáva, že diskové pole je fyzicky a morálne opotrebované". Ako vyzerá morálne opotrebované diskové pole? Po tejto vete asi tak skoro nezaspiť

morálne opotrebovanie musíš chápať ako účelové hádzanie viny na hardwer. katasterportal je tunel a projekt bol zhotovený za účelom zozbierania informácií na obchodne ciele v minulosti, teraz už pre vyššie ciele nie je zaujímavý, a preto sa v ňom údaje neaktualizujú, akurát sa platí zopár 100 000 eur za naskenovanie 200x A4 / rok.

Podľa mňa by bolo celkom v poriadku, keby niekto kúpil nové pole na niečo, čo potrebuje radovo viac údajov a je to realizované 7 rokov od nákupu prvého pola, ktoré bolo kupované bližšie k ukončeniu predaja, nie ako novinka. V poriadku ale nie je to, že

od kúpy diskového pola pre Katasterportal nakupili "kompetentní" ďalšie štyri diskové polia... Čiže nie na každú aplikáciu je samostatne pole, ale povedzme že na každý rack... Je to smutne, ale ziaľ je to tak... Pretože rožní manažéri majú svojho "oblúbeného" vendora, prípadne oblúbeného dodavateľa, ktorý ma oblúbeného vendora, teda je potrebné uspokojiť aj IBM aj HP aj Hitachi aj EMC aj neviem koho ešte ďalšieho... Ďalší problém je v tom, že pomaly každý nový človek (a ti súčasní obzvlášť) nie je schopný /ochotný/ zistiť možnosti ako spraviť upgrade, pretože nové zezezo pre "uplne nový" projekt je jednoducho lepší biznis a vyšší profit... A nebudeme predsa upgradovať nejake zezezo, za ktoré už získal províziu náš predchodca, ktorého nemáme radi, lebo nám kľafie do veľkého a výnosného biznisu slnečných elektrární

Par článkov a diskusných fór naprieč webom o hospodárení štátu a dostávam chuť prestať platiť dane...napísal jeden z pravidelných diskutérov na blogu.

Záver

V našom príspevku sme boli vedení snahou o motiváciu študentov a mladých vedeckých

Literatúra

- Bošnjak, Š., Michalko, J. (2007). *Základy štatistiky*. Trenčín: FSEV TNUAD, 185 s.
- Habánik, J., Koišová, E. (2011). *Regionálna ekonomika a politiky*. Bratislava: Sprint, 175 s.
- Kútik J., Mrva J. (2001). *Verejná správa*. Trenčín: Vydavateľstvo GC-TECH, 100 s.
- Michalko, J., Adamkovičová, B., Bilčík, B., Golian, E., Klierová, M. (2006). Multimedia in International study programs. *Aplikácie techník multimedialných v organizáciach gopodrczych*. Poľsko : Czestochowa. s.224 – 228.
- Michalko, J., Michalko, M. (2013). Poznatkový manažment v rámci regiónov s dôrazom na dynamické modelovanie pre vyššiu kvalitu manažmentu. *Dnešné trendy inovácií*. Dubnica nad Váhom: DTI, s. 176 – 183.
- Michalko, J. (2012). Some Results of Cyber Space Economics in Education. *Almanach International: Teaching Crossroads IPB's 8th Erasmus Week 2012*. Portugal: Instituto Politechnico de Braganca, s. 93 – 101.
- Bauer, P., Leuchter, J. (2006). Modern Education of Power Electronics by Simulation and Animation. *WSEAS Transaction on Advances in Engineering Education*. 3 (3), 204 – 208.
- Leuchter, J., Steklý, V. (2005). Experimental Photovoltaic Workplace of Modern Education in the

pracovníkov k ich aktívnemu zapojeniu do procesu digitalizácie a rozvoja sofistikovaných služieb prostredníctvom projektu GALILEO, ktorý poskytuje veľký priestor pre novú generáciu v rámci EÚ.

Digitalizácia musí prispievať k vytváraniu efektívneho a koherentného verejného sektora s vysokou kvalitou služieb s občanmi a firmami v centre pozornosti celého procesu. Úspešnosť celého procesu je však možné dosiahnuť a vyhodnotiť len cez konečné zvýhodnenie najslabšieho článku medzi užívateľmi, ktorým je občan bez technického a znalostného vybavenia. V oblasti verejných služieb zaostávame aj napriek tomu, že si volíme viac než desať násobok poslancov na všetkých stupňoch verejnej správy v porovnaní s rovnako veľkými (z hľadiska počtu obyvateľov) krajinami ako je Fínsko či Dánsko. Bohužiaľ žiadna z obcí neprišla s komplexným riešením služby pre občanov bez technického a znalostného vybavenia pri zvládaní procedúr v prípade prevodu majetku s nadväznosťou na daňové priznanie aj napriek tomu, že know how nám pravidelne prinášajú na kongres ITAPA odborníci z krajín ako je Fínsko či Dánsko, ktoré tieto procedúry zvládajú iba cez 98 municipalít v porovnaní s počtom takmer 3000 obcí u nás.

University of Defence. *Sborník Semináře Teorie Obvodů: Moderní směry výuky elektrotechniky a elektroniky (STO-9)*. Brno : Univerzita obrany, s. 204 – 207.

Sałata E. (2007). Planowanie pracy dydaktycznej nauczyciela w nauczaniu techniki. *Technika – informatyka – edukacja. Teoretyczne i praktyczne problemy edukacji technicznej*. Rzeszów:Uniwersytet Rzeszowski, s. 166 – 171.

Várkony, L., Svetský, Š., Hruša, P. (2005). Malý expertný informačný systém. *XVIII. DIDMATTECH 2005*. Prešov: Prešovská univerzita, s. 398 – 401.

Várkony, L., Várkonyová, B., Barényi, I., Kvasnica, P. (2005). Multimediálne prostriedky na podporu technického vzdelávania. *DIDMATECH 2005*. Prešov: Prešovská univerzita, s. 402 – 405.

www.katasterportal.sk, www.ITAPA.sk, ESRIportal

Kontakt

Ján, Michalko, Ing., CSc.
Martina, Klierová, Ing., PhD.
Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja,
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 2, 911 50 Trenčín,
e-mail: jan.michalko@tnuni.sk
e-mail: martina.klierova@tnuni.sk

SUMMARY**Public Administration Students Preparation for GALILEO Project**

Ján MICHALKO, Martina KLIEROVÁ

We were guided by the motivation of students and young researchers in our article, to their active involvement into the process of digitization and the development of sophisticated services by means of the GALILEO project, which provides a great space for a new generation of human resources within the whole EU. Digitization must contribute to creating effective and coherent public sector with high quality services with citizens and companies at the heart of the entire process. The success of the entire process, however, can be achieved only through a final evaluation of the benefit of the weakest links which is in case of public administration represented by a citizen with low level of technical knowledge and equipment. However up to now in terms of development process recognizable as user friendly, was not understand as necessary. In the area of public services fall short, in spite of the fact that in our country we have ten times more members at all levels of public administration in comparison with the equally large (in terms of population) in countries such as Finland or Denmark. Unfortunately, none of the municipalities comes with a comprehensive solution of services for citizens with low level technical knowledge and equipment to deal with procedures in case of transfer of assets traceable to tax returns even they know how only by listening to professional presentations as they used to be bring to Congress ITAPA in the Slovak republic capital Bratislava regularly by experts from countries such as Finland or Denmark, which handles all those treatments mentioned above only through 98 municipalities compared to the nearly 3,000 with us. Even by the proposals for the situation improvement in our country we want to focus on the provision of services, provided access to a range of BAO services represented by more than 11 000 parameters for users of the system in the development of business activities in order to make maximum use of the conditions in each region, while respecting the principles of the protection of the environment, the highest efficiency and the involvement of the local capacities of human resources. BAO provides insight on all kinds of possibilities in the region. Special attention deserves a set of key indicators that make it possible to evaluate their effectiveness and to provide services in every area of the trouble-free functioning of the public administration to achieve the lowest level of costs. With such perfectly adequate strategy the highest efficiency parameters are automatically required even from the beginning of flexible – dynamic non linear models development.

JEL Classification: A 20, O 15, O 32.

SOCIODEMOGRAFICKÁ A PRACOVNOPRÁVNÁ ANALÝZA POTENCIÁLU TVORBY PRACOVNÝCH MIEST V REGIÓNE HORNÁ NITRA

Sociodemographic and labor law analysis of the potential for generating jobs in region Horná Nitra

Jana PŠENKOVÁ

Abstrakt

Región Horná Nitra, najmä okresy Prievidza, Partizánske a Bánovce nad Bebravou, predstavujú v rámci Trenčianskeho samosprávneho kraja okresy s najvyššou mierou nezamestnanosti. Prostredníctvom analýzy autorka článku predostiera stav demografickej a socioekonomickej štruktúry regiónu. Tvorba pracovných miest s využitím vlastného potenciálu regiónu je úzko spätá s pracovnoprávnou legislatívou. Zákonník práce, v rámci požiadavky flexibility a flexikurity pracovného práva, poskytuje možnosti zamestnania nielen v typických, ale i v atypických pracovných pomeroch. Prichádza tak do úvahy predovšetkým pracovný pomer na dobu určitú, pracovný pomer na kratší pracovný úväzok, delené pracovné miesto, domácka práca alebo telepráca. Na stranu podpory tvorby nových pracovných miest prostredníctvom atypických foriem zamestnávania sa stavia i samotná EÚ s očakávaním riešenia stúpajúcej nezamestnanosti.

Kľúčové slová

zamestnanec, zamestnávateľ, nezamestnanosť, flexibilita, pracovné miesto, región.

Abstract

Region of Horná Nitra, which is represented by districts Prievidza, Partizánske and Bánovce nad Bebravou, represents the Trenčín Autonomous Region countries with the highest unemployment rate. Through the analysis, the author of the article presents the state of sociodemographic structure of region. Creating new jobs using its own potential of the region is closely linked with labor law legislation. The Labour Code, under requirement of flexibility and flexicurity of labor law, provides employment opportunities, not only for typical, but also for atypical employment relationships. Into consideration can be especially taken employment for a fixed period, employment for shorter working time, Job Sharing, home work or telework. On side of supporting the creation of new jobs through atypical forms of employment is standing also the EU itself, with the expectation of solutions for rising unemployment.

Key words

employee, employer, unemployment, flexibility, job, region.

JEL Classification: J 61, J 64, J 83.

Úvod

Tvorba nových pracovných miest v čase zvyšujúcej sa nezamestnanosti na trhu práce je neľahkou úlohou. Zamestnávateľské subjekty sú postavené pred úlohu ustáť v prostredí superkonkurencie bez nutnosti prepúšťania pracovníkov. Ich hlavným úsilím je teda udržanie sa na trhu pri zachovaní počtu i štruktúry zamestnancov. Cieľom predkladaného článku je prostredníctvom metódy analýzy v sociodemografickej a pracovnoprávnej oblasti predostrieť charakteristiku regiónu Horná Nitra s použitím

matematicko – štatistických metód. Ďalej prostredníctvom logického a gramatického výkladu nahliadnuť do možností vzniku pracovnoprávných vzťahov, ktoré nám ponúka platná právna úprava obsiahnutá v Zákonníku práce. V závere metódou komparácie poukázať na možnosti, ktoré ponúka vnútroštátny právny poriadok iným členským štátom EÚ.

Flexibilita v tvorbe nových pracovných miest

V čase svetovej hospodárskej krízy orgány EÚ vyzývajú zamestnávateľov, aby neprepúšťali svojich

zamestnancov a namiesto prepúšťania uprednostnili atypické formy zamestnania, ktoré sú na rozdiel od nezamestnanosti pre zamestnancov lepšou alternatívou, ktorá im zabezpečuje najmä udržanie pracovných návykov a zručností. Aj pre zamestnávateľov je výhodnejšia zámena typických foriem zamestnania za atypické, než hromadné prepúšťanie a následný nábor nových zamestnancov bez pracovných návykov a zručností. (Barancová, 2010).

Zo strany zamestnávateľských subjektov v posledných rokoch silnie požiadavka zvýšenia flexibility pracovného práva a posun jeho ochrannej funkcie voči zamestnancovi na stranu zamestnávateľa. Pracovné právo ako samostatné právne odvetvie sa začalo kreovať v období priemyselnej revolúcie, kedy sa do popredia dostáva človek ako ľudský kapitál a predovšetkým potreba jeho ochrany oproti ekonomicky silnejšiemu subjektu, ktorým je zamestnávateľ. Pracovné právo so svojou dominantnou ochrannou funkciou voči zamestnancovi však už v podmienkach dnešnej trhovej ekonomiky neobstojí. Príliš vysoká miera kogentnosti ustanovení Zákonníka práce vyústila až do nedôvery zamestnávateľských subjektov voči klasickému pracovnoprávnemu vzťahu. Nakoľko typický pracovný pomer sa stal pre zamestnávateľov príliš administratívne a ekonomicky náročný, dochádza k pokrývaniu výkonu závislej práce, inými najmä obchodnoprávnymi vzťahmi. Úlohou pracovného práva 21. storočia je hľadať „ideálne“ vyrovnanú mieru ochrany zamestnanca i zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu.

Legislatívne iniciatívy európskeho zákonodarcu v poslednom období celkom jednoznačne ukazujú, že na európskej úrovni by sa mal postupne vytvárať hybridný sociálny model ako určitá symbióza nových liberálnych obsahových prvkov s prvkami bezpečnosti zamestnania. (Barancová, 2010). Vytvára sa tak nový pojem „flexikurita“, teda spojenie flexibility pracovného práva so zachovaním bezpečnosti v pracovnoprávnom vzťahu, pokiaľ ide o subjekt zamestnanca.

Zákonník práce upravuje najmä nasledovné atypické, flexibilné formy zamestnania:

1. pracovný pomer na dobu určitú,
2. pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas,
3. delené pracovné miesto (Job Sharing),
4. domácka práca a telepráca.

Označenie „atypické“ získali tieto formy zamestnania z dôvodu, že sa odlišujú od typického štandardného pracovnoprávného vzťahu, ktorým je pracovný pomer na dobu neurčitú a na plný pracovný úväzok, čiže na ustanovený týždenný pracovný čas.

Niektoré z atypických foriem zamestnaní, najmä pokiaľ ide o čiastočný pracovný úväzok, sú trendom v zamestnávaní v niektorých členských štátoch EÚ. Túto formu zamestnania preferujú predovšetkým ženy, ktoré takýmto spôsobom dokážu sklbiť pracovný život s plnením rodičovských povinností. Takýto postup volia ženy predovšetkým v tých členských štátoch EÚ, v ktorých im táto forma zamestnania finančne postačuje na zabezpečenie primeranej kvality ich života.

Flexibilné formy pracovných miest v SR

Zákonník práce popri typickom pracovnom pomere na dobu neurčitú a na plný pracovný úväzok upravuje i vybrané atypické formy zamestnania, ktoré typický pracovný pomer dopĺňajú. Flexibilné formy pracovných miest nie sú nateraz spomedzi foriem zamestnávania dominantné. V praxi najčastejším pracovnoprávnym vzťahom, ktorým zamestnávateľ pokrýva výkon závislej práce, naďalej zostáva pracovný pomer na plný pracovný úväzok uzatvorený na dobu neurčitú, ktorý pre zamestnanca predstavuje určitý stupeň istoty, pokiaľ ide o jeho trvanie a tiež určitú výšku zábezpeky vo forme mzdy, ktorá ovplyvňuje kvalitu jeho života.

Pracovný pomer na dobu určitú je pracovný pomer, ktorého dĺžku trvania si jeho účastníci dohodli vopred a to buď priamym časovým údajom, alebo inými objektívne zistiteľnými skutočnosťami. Nateraz pracovný pomer na určitú dobu môže zamestnávateľ so zamestnancom uzatvoriť najdlhšie na dva roky, pričom je možné ho predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Dôvod predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru je potrebné uviesť v pracovnej zmluve (napríklad formou dodatku).

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z taxatívne upravených dôvodov, ktorými sú napríklad zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie. Ďalej taktiež z dôvodu vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku a podobne.

Obmedzenia týkajúce sa opätovného dohodnutia alebo predĺženia pracovného pomeru na dobu určitú sa nevzťahujú na agentúry dočasného zamestnávania.

Ďalšou atypickou formou zamestnania upravenou v Zákonníku práce je pracovný pomer na kratší

pracovný úväzok. Pracovný pomer na kratší pracovný úväzok je pracovný pomer na kratší ako ustanovený týždenný pracovný čas. Posúdenie, či konkrétna fyzická osoba je zamestnancom na kratší pracovný čas závisí od dĺžky ustanoveného týždenného pracovného času, ktorá je individuálna u jednotlivých zamestnávateľských subjektov. Dohodnutie kratšieho pracovného času je postavené na zmluvnom princípe. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. Zamestnanec môže mať popri sebe uzatvorených i niekoľko súbežných pracovných pomerov na kratší pracovný čas. V zásade nie je povinný oboznamovať zamestnávateľa o svojich súbežných pracovných pomeroch, výnimku tvorí zákaz výkonu konkurenčnej činnosti. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

Novinkou v právnej úprave v SR je tzv. Job Sharing, alebo delené pracovné miesto. Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. To znamená, že dvaja, prípadne viacerí zamestnanci majú v pracovnej zmluve dohodnuté to isté pracovné miesto, tú istú pracovnú pozíciu, na ktorej participujú formou pracovného úväzku na kratší pracovný čas. Delené pracovné miesto je pracovným pomer, ktorý sa zakladá pracovnou zmluvou. Popri pracovnej zmluve musí zamestnávateľ uzatvoriť s dotknutými zamestnancami osobitnú dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto. Táto dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí byť písomná, inak je neplatná. Dohoda môže byť súčasťou samotnej pracovnej zmluvy, prípadne ako samostatný dokument. Jej súčasťou je písomné oznámenie zamestnávateľa o pracovných podmienkach vzťahujúcich sa na delené pracovné miesto.

Zamestnancami, ktorý sa majú spolupodieľať na delenom pracovnom mieste, medzi sebou uzatvárajú dohodu o rozvrhnutí pracovného času a pracovnej náplne. Ide o výnimku zo zásady, že pracovný čas rozvrhuje a pracovnú náplň určuje zamestnávateľ. Ak sa zamestnanci nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne, určí ich zamestnávateľ. Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane (napr.

rodinné, zdravotné a podobne). Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne takáto potreba zastupovania. Vzhľadom na pomerne vysokú administratívnu a hlavne organizačnú náročnosť tejto formy pracovného miesta, Job Sharing sa na slovenskom pracovnom trhu nateraz nevyužíva.

Z hľadiska miesta výkonu práce je flexibilnou formou zamestnania domácka práca a telepráca. Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste označujeme pojmom domácka práca. Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií označujeme pojmom telepráca.

Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Základnou charakteristikou domáckej práce a telepráce je špecifické miesto jej výkonu (iné ako pracovisko zamestnávateľa) a tiež skutočnosť, že k výkonu domáckej práce a telepráce dochádza v pracovnom čase, ktorý si rozvrhuje sám zamestnanec. Zamestnávateľ neurčuje začiatok ani koniec pracovného času, avšak zamestnanec je povinný rozvrhnúť si pracovný čas tak, aby dodržal limity stanovené maximálnym týždenným pracovným časom.

Na výkon domáckej práce a telepráce sa vzťahuje vecná, priama, obmedzená pôsobnosť Zákonníka práce s nasledovnými odchýlkami, napríklad nevzťahujú sa na zamestnanca ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch. Pri dôležitých osobných prekážkach v práci zamestnancovi nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka. Taktiež nepatrí zamestnancovi mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Sociodemografická štruktúra regiónu Horná Nitra

Tvorba pracovných miest, resp. udržanie existujúcich pracovných miest je neoddeliteľnou súčasťou regionálneho rozvoja. Zák. č. 539/2008 Z.z.

o podpore regionálneho rozvoja v platnom znení v ustanovení § 3 ods. 1 uvádza, že jedným z hlavných jeho cieľov je zvyšovanie zamestnanosti a životnej úrovne obyvateľov v regiónoch pri zabezpečení trvalo udržateľného rozvoja a následne v ustanovení § 3 ods. 2 upravuje, že podpora regionálneho rozvoja je, okrem iného, zameraná najmä na rozvoj hospodárstva a podnikateľského prostredia v regióne s cieľom zvýšiť jeho produktivitu, optimalizovať štruktúru hospodárstva, vytvárať nové pracovné miesta a stabilizovať ohrozené pracovné miesta.

Analýza sociodemografickej štruktúry regiónu Horná Nitra predstavuje jedno z východísk pre zhodnotenie potenciálu regiónu pre tvorbu pracovných miest a je súčasťou každej analyticko – strategickej časti programu hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja vyššieho územného celku alebo obce.

Z údajov, ktoré tvoria súčasť sociodemografickej, prípadne socioekonomickej analýzy skúmaného regiónu vyberáme relevantné údaje, ktoré sú smerodajné pre posúdenie potenciálu regiónu Horná Nitra na tvorbu pracovných miest. V rámci demografickej analýzy štruktúry regiónu predkladáme údaje o celkovom počte obyvateľov, o počte obyvateľov podľa pohlavia a vekovej štruktúry v okresoch Bánovce nad Bebravou, Prievidza a Partizánske.

Podľa štatistických údajov k 31.12.2012 bol počet obyvateľov Trenčianskeho samosprávneho kraja (ďalej len „TSK“) 593 159, z toho 290 906 mužov a 302 253 žien. Z celkového počtu obyvateľov TSK bolo v produktívnom veku približne 72% obyvateľov. V okrese Bánovce nad Bebravou bol počet obyvateľov k 31.12.2012 37 067, z toho 18 157 mužov a 18 910 žien, pričom v predproduktívnom veku bolo 13,31 % obyvateľov, produktívnom veku bolo približne 72% obyvateľov a priemerný vek obyvateľa bol 40 rokov. V okrese Partizánske počet obyvateľov k 31.12.2012 predstavoval 46 893, z toho 23 041 mužov a 23 852 žien, pričom v predproduktívnom veku bolo 14,19 % obyvateľov, v produktívnom veku bolo približne 72,17% obyvateľov a priemerný vek obyvateľa bol 41 rokov. V okrese Prievidza k 31.12.2012 počet obyvateľov

predstavoval 137 380, z toho 67 934 mužov a 69 446 žien, pričom v predproduktívnom veku bolo 12,82 % obyvateľov v produktívnom veku bolo približne 72,98% obyvateľov a priemerný vek obyvateľa bol 40 rokov. Z vyššie uvedených údajov vyplýva, že z hľadiska počtu obyvateľov je najväčším zo skúmaných regiónov okres Prievidza, najmenším okresom je okres Bánovce nad Bebravou, pričom z hľadiska percentuálneho podielu počtu obyvateľov v produktívnom veku (15-64 rokov) sú okresy Prievidza, Bánovce nad Bebravou a Partizánske na rovnakej úrovni približne 72%. Na rovnakej úrovni sú skúmané okresy i z hľadiska priemerného veku obyvateľa, čo predstavuje približne vek 40 rokov.

Na základe komparácie štatistických údajov je možné v rámci demografického vývoja dôjsť k záveru, že v jednotlivých skúmaných okresoch má počet obyvateľov v ostatných rokoch klesajúcu tendenciu, zároveň zaznamenávame proces tzv. starnutia obyvateľstva a s tým spojený pokles počtu obyvateľov v produktívnom veku (napríklad v roku 2008 bol percentuálny podiel obyvateľov v produktívnom veku v rámci TSK na úrovni 85%). Taktiež zaznamenávame pokles počtu obyvateľov v predproduktívnom veku, čo je zapríčinené klesajúcou pôrodnosťou. Nepatrný medziročný nárast vo výške 1,6 % zaznamenal len okres Partizánske v rokoch 2009 a 2010, pokiaľ ide o počet obyvateľov v predproduktívnom veku.

Z hľadiska socioekonomickej charakteristiky regiónu predkladáme údaje o počte zamestnaných osôb v okresoch Bánovce nad Bebravou, Prievidza a Partizánske a tiež v rámci TSK.

Počet zamestnancov vo vybraných odvetviach ekonomickej činnosti v skúmaných okresoch Bánovce nad Bebravou, Partizánske, Prievidza a v TSK v rokoch 2008-2012 upravuje tabuľka č.1-4. Na účely zhodnotenia potenciálu regiónu Horná Nitra pre tvorbu pracovných miest najmä s využitím vlastného potenciálu sme si za sledované odvetvia ekonomickej činnosti vybrali nasledovné odvetvia: pestovanie plodín, chov zvierat, lesníctvo a ťažba dreva, ťažba a dobývanie, zber, spracovanie a likvidácia odpadov, spracovanie dreva, stravovacie a ubytovacie služby.

Tabuľka č. 1: Počet zamestnancov vo vybraných odvetviach ekonomickej činnosti v okrese Bánovce nad Bebravou

Počet zamestnancov vo vybraných odvetviach ekonomickej činnosti v okrese Bánovce nad Bebravou					
Odvetvie ekon. činnosti	2008	2009	2010	2011	2012
Pestovanie plodín, chov zvierat,	589 (vrátane lesníctva a ťažby dreva)	1564	511	1643	neuvádza sa
Celkový počet zamestnancov:	8789	8685	8231	9928	7659

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

V ekonomických činnostiach, ktorými sú ťažba a dobývanie, zber, spracovanie a likvidácia odpadov, spracovanie dreva, stravovacie a ubytovacie služby sa

údaje o počte zamestnancov v štatistikách okresu Bánovce nad Bebravou neuvádzajú.

Tabuľka č. 2: Počet zamestnancov vo vybraných odvetviach ekonomickej činnosti v okrese Partizánske

Počet zamestnancov vo vybraných odvetviach ekonomickej činnosti v okrese Partizánske					
Odvetvie ekon. činnosti	2008	2009	2010	2011	2012
Pestovanie plodín, chov zvierat,	570 (vrátane lesníctva a ťažby dreva)	444	433	433	456
Celkový počet zamestnancov:	7120	6189	6275	6832	6267

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

V ekonomických činnostiach, ktorými sú ťažba a dobývanie, zber, spracovanie a likvidácia odpadov, spracovanie dreva, stravovacie a ubytovacie služby sa

údaje o počte zamestnancov v štatistikách okresu Partizánske neuvádzajú.

Tabuľka č. 3: Počet zamestnancov vo vybraných odvetviach ekonomickej činnosti v okrese Prievidza

Počet zamestnancov vo vybraných odvetviach ekonomickej činnosti v okrese Prievidza					
Odvetvie ekon. činnosti	2008	2009	2010	2011	2012
Pestovanie plodín, chov zvierat,	645 (vrátane lesníctva a ťažby dreva)	395	0	179	605
Lesníctvo a ťažba dreva	údaj samostatne nevykazovaný	29	0	4	0
Ťažba a dobývanie	4421	4349	3881	3723	3820
Zber, spracovanie a likvidácia odpadov	údaj v roku 2008 nevykazovaný	0	268	264	170
Spracovanie dreva	115	neuvádza sa	neuvádza sa	neuvádza sa	neuvádza sa
Stravovacie a ubytovacie služby	95	neuvádza sa	neuvádza sa	neuvádza sa	neuvádza sa
Celkový počet zamestnancov:	30371	26820	24201	24845	24724

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Tabuľka č. 4: Počet zamestnancov vo vybraných odvetviach ekonomickej činnosti v TSK

Počet zamestnancov vo vybraných odvetviach ekonomickej činnosti v TSK					
Odvetvie ekon. činnosti	2008	2009	2010	2011	2012
Pestovanie plodín, chov zvierat,	4242	6437	3733	6116	3210
Lesníctvo a ťažba dreva	112	91	54	59	neuvádza sa
Ťažba a dobývanie	4431	4465	3992	3860	3866
Zber, spracovanie a likvidácia odpadov	Údaj v roku 2008 nevykazovaný	1175	1333	1397	1141
Spracovanie dreva	557	279	336	470	133
Stravovacie a ubytovacie služby	664	767	neuvádza sa	neuvádza sa	neuvádza sa
Celkový počet zamestnancov:	138606	128285	121028	130135	121283

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Vyššie uvedené tabuľky prinášajú pohľad na počet zamestnancov vo vybraných odvetviach ekonomickej činnosti v jednotlivých skúmaných okresoch a v rámci TSK. V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že mnohé údaje nie sú uvádzané a to z dôvodu, že štatisticky sa sleduje a zaznamenáva počet zamestnancov len u zamestnávateľských subjektov, ktorí zamestnávajú nad 20 zamestnancov.

Na základe údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR za 1. štvrtrok 2012 počet uchádzačov o zamestnanie v rámci TSK predstavoval počet 33 861. Z toho 2 133 uchádzačov boli evidovaných v okrese Bánovce nad Bebravou, 3 423 uchádzačov v okrese Partizánske a 9 894 uchádzačov v okrese Prievidza. Z hľadiska vekovej štruktúry uchádzačov o zamestnanie vo všetkých troch skúmaných okresoch

je najvyšší počet uchádzačov vo vekovej kategórii 20-24 rokov, následne vo vekovej kategórii 25-29 a tretou najvyššou je kategória uchádzačov vo veku 55-59 rokov. V každej vekovej kategórii prevláda podiel mužov nad ženami.

Z hľadiska dĺžky evidencie v zozname uchádzačov o zamestnanie vedenom jednotlivými miestne príslušnými Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci TSK bol k 31.12.2012 (z celkového počtu 33 861) počet uchádzačov evidovaných do 3 mesiacov 7 614, v trvaní 3-6 mesiacov v počte 6 238, v trvaní 18-24 mesiacov 2 328 uchádzačov.

Štruktúru uchádzačov o zamestnanie v okresoch Bánovce nad Bebravou, Partizánske a Prievidza a v TSK podľa odvetvia ekonomickej činnosti spracováva tabuľka č. 5

Tabuľka č. 5: Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa odvetvia ekonomickej činnosti

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa odvetvia ekonomickej činnosti					
Okres/kraj	Počet uchádzačov	Poľnohospodárstvo, lesníctvo, rybolov	Ťažba a dobývanie	Dodávka vody, čistenie odpad. vôd, odpady a služby	Ubytovacie a stravovacie služby
Bánovce nad Bebravou	927	59	1	2	34
Partizánske	1435	55	6	6	32
Prievidza	4812	190	212	58	259
TSK	16375	602	228	130	736

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, vlastné spracovanie

Počet uchádzačov o zamestnanie v trvaní nad 24 mesiacov podľa odvetvia ekonomickej činnosti je

najvyšší v okrese Bánovce nad Bebravou a Partizánske v odvetví poľnohospodárstva, lesníctva

a rybolovu. V okrese Prievidza je počet uchádzačov o zamestnanie evidovaných v trvaní nad 24 mesiacov najvyšší v odvetví ťažby a dobývania, avšak taktiež v odvetví ubytovacích sa stravovacích služieb.

Štruktúru uchádzačov o zamestnanie podľa dosiahnutého stupňa vzdelania za 1. štvrtrok 2012 spracováva tabuľka č. 6.

Tabuľka č. 6: Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa dosiahnutého stupňa vzdelania

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa dosiahnutého stupňa vzdelania							
Okres/ kraj	Počet uchádzačov	Vysokoškolské vzdelanie	Stredné odborné s maturitou	Stredné odborné bez maturity	Vyučení	Základné	Bez vzdelania
Bánovce nad Bebravou	2133	107	703	1	892	394	4
Partizánske	3423	154	1106	11	1381	708	12
Prievidza	9894	526	3226	9	3912	2033	10
TSK	33861	2299	11778	51	13280	5594	80

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, vlastné spracovanie

Z vyššie uvedených štatistických údajov je zrejmé, že najvyšší počet uchádzačov o zamestnanie vo všetkých troch skúmaných okresoch vrátane Trenčianskeho samosprávneho kraja sú vyučení uchádzači a v poradí druhou najväčšou skupinou sú uchádzači so stredným odborným vzdelaním s maturitou.

Záver

Aj napriek tomu, že Zákonník práce ponúka zamestnávateľským subjektom relatívne široký diapazón flexibilných foriem zamestnania, je zrejmé, že niektoré z nich zostanú v praxi neaplikované. Job Sharing, alebo tzv. delené pracovné miesto, vzhľadom na pomerne vysokú administratívnu náročnosť na strane zamestnávateľa, zamestnávateľa tento spôsob zamestnávania nevyužívajú. Iné členské krajiny EÚ upravujú i iné typy flexibilných foriem zamestnania, napríklad tzv. príležitostnú prácu. Pri výkone príležitostnej práce zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu pravidelne. K prideleniu práce dochádza len v prípade, ak ju má zamestnávateľ k dispozícii. Ďalšou formou zamestnania je nepravidelná výpomoc. Pri tejto forme pracovnoprávneho vzťahu nie je možné na dlhšie

obdobie do budúcnosti stanoviť rozsah pracovného času, nakoľko takáto práca závisí od možností nielen zamestnávateľa, ale i samotného zamestnanca. Obdobou je práca na zavolanie, pri ktorej je charakteristické, že zamestnávateľ potrebuje zamestnanca len občas, preto zamestnanec vykonáva prácu na zavolanie nepravidelne. V zahraničnej literatúre sa práca na zavolanie považuje za osobitný druh pracovného pomeru na čiastočný pracovný úväzok. Všetky vyššie uvedené formy zamestnávania majú mnohé spoločné črty a to predovšetkým, že ide o nepravidelný výkon práce. Zákonník práce v SR nateraz uvedené formy pracovnoprávnych vzťahov neupravuje.

Základom pre zhodnotenie potenciálu regiónu pre tvorbu pracovných miest s využitím predovšetkým vlastného potenciálu je sociodemografická analýza regiónu. V tejto súvislosti je potrebné však poznamenať, že aktuálne štatistické údaje k jednotlivým vybraným ukazovateľom nie sú zverejnené a dostupné, čo bolo hlavnou prekážkou pri spracovávaní predkladaného článku.

*Článok vznikol v rámci projektu Interného grantu
Fakulty sociálno – ekonomických vzťahov TnUAD
v Trenčíne – IGS 4/2013.*

Literatúra

Barancová H. (2011). *Zákonník práce – komentár*, 2. vydanie. Praha. C-H-BECK, 1049 s. ISBN 978-80-7400-416-2

Barancová, H., Schronk, R. (2009). *Pracovné právo*. Bratislava. Sprint, 649s. ISBN 80-89085-28-8

Barancová, H. (2004). Slovenské a európske pracovné právo. Žilina. Poradca podnikateľa, spol. s r.o., 992s. ISBN 80-88931-32-0

Barancová, H., Matlák, J. (2010). Atypické zamestnania v pracovnom práve. *Justičná revue*, 62, 2010, č. 10, str. 1051

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení. [cit.: 2013-15-09]. Dostupné na:

http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_vyber_hl1.asp?clear=N

Zákon č. 539/2008 Z.z. o podpore regionálneho rozvoja v platnom znení. [cit.: 2013-15-09]. Dostupné na: http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_vyber_hl1.asp?clear=N

Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny (2013). Nezamestnanosť – štvrťročné štatistiky. [cit.: 2013-12-09]. Dostupné na:

http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=1253

Kontakt:

JUDr. Jana Pšenková, PhD.

Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3, 911 50 Trenčín, Slovensko

e-mail: jana.psenkova@tnuni.sk

SUMMARY**Sociodemographic and labor law analysis of the potential for generating jobs in region Horná Nitra***Jana PŠENKOVÁ*

Atypical forms of employment currently have a high potential to effectively complement the typical forms of employment, not only during the economic crisis, when they are very good alternative to unemployment. Atypical forms of employment can to the future also effectively help to shape supply on the labor market, depending not only on the current state of employment, but also depending on the interest the employees themselves. In the future cannot be assumed, that atypical forms of employment can replace the employment of full-time work for an indefinite time and thus solve the existing problems with unemployment. Even in times of economic growth will part of employees prefer atypical forms of employment prior to the typical forms of employment, mainly for personal and family reasons. Atypical forms of employment are mainly: employment on fixed term, employment for a shorter weekly working time, job sharing and home work and telework.

Analysis of socio-demographic structure of region Horná Nitra is one of the starting points for evaluation of the region's potential for job creation and is part of every analytical-strategic part of the program for economic and social development of higher territorial unit or municipality. Creation of new jobs, respectively retention of existing jobs, is a part of regional development, which is legislative also enshrined in Act No. 539/2008 Z.z. on a support of regional development. Obtained statistical data shows that, in terms of population, is the largest of the surveyed regions district Prievidza, the smallest district is a district Bánovce nad Bebravou, while in terms of the percentage of population of working age (15-64 years) are districts Prievidza, Bánovce nad Bebravou and Partizánske at the same level around 72%. At the same level are the explored regions also in the terms of the average age of inhabitants, which represents approximately 40 years of age.

Based on the comparison of statistic data is in the demographic development possible to come to the conclusion, that in individual districts tends the number of inhabitants in recent years to decline, while monitoring process so-called aging of population and associated decline of population in working age (for example, in 2008 was the population in working age in Trenčín Autonomous Region at 85%). In order to assess the potential of region Horná Nitra for job creation, we chose following monitored sectors of economic activity: crop production, animal husbandry, forestry and timber harvesting, mining and quarrying, collection, treatment and disposal of waste, wood processing, food and accommodation services.

Number of jobseekers over a period 24 months by economic activity, is highest in the district Bánovce nad Bebravou and Partizánske in the sectors of agriculture, forestry and fisheries. In the district Prievidza is the number of jobseekers registered over a period of 24 months highest in mining and quarrying sector, but also in sector of food and accommodation services.

JEL Classification: J 61, J 64, J 83.

VÝZNAM INOVÁCIÍ V REGIONÁLNOM ROZVOJI

Importance of innovations in regional development

Martin SEDLÁČEK

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá pohľadom na inovácie a ich možný vplyv, respektíve dôležitosť pre rozvoj regiónu. Autor sleduje inovačnú výkonnosť jednotlivých krajín, ale zameriava sa najmä na inovačnú výkonnosť regiónov, metodiku ich merania a porovnávanie. V ďalšej časti príspevku analyzuje jednotlivé regióny Slovenskej republiky z pohľadu inovačnej výkonnosti, respektíve na základe jednotlivých ukazovateľov, ktoré tvoria sumárny inovačný index. Jednotlivé regióny Slovenska výrazne zaostávajú v inovačnej výkonnosti v porovnaní s najvyspelejšími regiónmi Európy. Na základe analýzy sú formulované faktory, ktoré vplyvajú na rozvoj regiónu na báze inovácií. Príspevok akcentuje tézu, že rozvoj regiónu treba formovať zhora (z regiónu), za predpokladu rešpektovania požiadaviek podnikateľov. Takýto riadený rozvoj regiónu sa stáva základom konkurencieschopnej regionálnej ekonomiky.

Kľúčové slová

Inovácie, Regionálny rozvoj, Regionálna ekonomika, Inovácie v regionálnom rozvoji, Regional innovation Scoreboard

Abstract

The paper deals with innovations and its potential influence, respectively importance for regional development. Author monitors innovation performance of particular countries but focuses mainly on innovation performance of regions, methodology of its measurement and its comparison. In the following part of the paper author analyses particular regions of Slovak republic from the point of view of innovation performance, respectively analyses it according to particular indicators which comprise summary innovation index. Particular regions of Slovakia are markedly behind in the innovation performance in comparison with the most developed regions of Europe. According to an analyse factors which influence development of region on the base of innovations are formulated. The paper stresses the thesis that development of a region needs to be formalized top down (from the region), provided requirements of entrepreneurs are deliberated. This kind of controlled regional development became a base for competitive regional economy.

Keywords

Innovation, Regional development, Regional economy, Innovations in regional development, Regional innovations coreboard.

JEL Classification: O 31, O 33, R 11.

Úvod

Nepochybne jedným z výrazných faktorov hospodárskeho rastu sú inovácie, ktoré sa uskutočňujú v podnikoch. Tieto môžu nadväzovať na výskum a vývoj v samotných podnikoch, alebo vznikajú ako výsledky výskumu a vývoja mimo podniku, napríklad na univerzitách, či špecializovaných výskumných ústavoch a následnou komercializáciou. Inovácie sú jednou z možností ako môžu podniky zvyšovať konkurencieschopnosť a jeden zo spôsobom ako sa presadiť v medzinárodných podmienkach na globálnych trhoch. Inovácie sú zároveň motorom ekonomického rastu jednotlivých regiónov a následne štátov.

Dlhodobá stratégia rozvoja regiónu založená na báze inovácií má za cieľ sformovať fungujúcu regionálnu inovačnú infraštruktúru, ktorej cieľom je podporiť rozvoj firiem a zvýšiť ich konkurencieschopnosť na domácich i zahraničných trhoch.

V tomto príspevku sa zaoberáme analýzou jednotlivých regiónov Slovenskej republiky z pohľadu jej inovačnej výkonnosti. Inovačnú výkonnosť regiónov meria Európska komisia v pravidelných intervaloch a výsledky zverejňuje prostredníctvom Regional innovation scoreboard. Metodika jej zostavovania je pomerne zložitá a v niektorých bodoch kopíruje metodiku hodnotenia inovačnej výkonnosti jednotlivých krajín.

Inovácie môžu výraznou mierou šartovať lokálnu, regionálnu aj globálnu ekonomiku. Zostáva zodpovedať otázku, či máme v Slovenskej republike vytvorené podmienky a potenciál na výraznejší rast inovácií. Do akej miery je Slovensko a jeho regióny inovatívne? Akí inovatívni sú ľudia, podniky, výskumné inštitúcie, či vzdelávací systém? A akú úlohu v podpore tak dôležitého faktora rozvoja zohrávajú predstavitelia vládnej moci a regionálni stakeholderi.

Príspevok akcentuje tézu, že rozvoj regiónu treba formovať zhora (z regiónu), za predpokladu rešpektovania požiadaviek podnikateľov. Takýto riadený rozvoj regiónu sa stáva základom konkurencieschopnej regionálnej ekonomiky.

Typy inovácií a ich možný vplyv na ekonomiku

Inováciu podľa OECD možno definovať ako *zavedenie (implementáciu) nového alebo podstatne zlepšeného produktu alebo služby, alebo procesu, novej marketingovej metódy alebo novej organizačnej metódy v podnikovej praxi, prostredí organizácie, alebo v externom prostredí*. (OECD, 2005). Inovácie môžeme rozdeľovať na produktové, procesné, marketingové, alebo organizačné. Samozrejme inovačný proces môže zahŕňať aj kombináciu týchto typov inovácií pričom môže fungovať synergický efekt.

Iná definícia charakterizuje inováciu ako manažérsky proces. Konkrétne podľa Trotta *inovácia je „manažment všetkých aktivít obsiahnutých v procese generovania ideí, rozvoja technológie, výroby a marketingu nového (alebo vylepšeného) produktu, alebo výrobného postupu či zariadenia“*. (Trott, 2008)

Drucker už v polovici 80-tych rokov 20. Storočia charakterizoval *„inovácie ako nástroj podnikateľa, prostriedok na využitie zmeny ako príležitosti na rôzne podnikanie, alebo službu“*. (Drucker, 1985)

Pre definovanie typov inovácií sa najčastejšie v odbornej literatúre uvádza toto rozdelenie:

- Produktové inovácie – predstavujú nové, alebo výrazne zdokonalené produkty
- Procesné inovácie – zahŕňajú nové alebo výrazne zlepšené výrobné postupy, alebo dodávateľské systémy. Ide o zefektívnenie technologických procesov.
- Marketingové inovácie – predstavujú nie nové produkty, ale nové marketingové postupy a nástroje (obal, metódy predaja, distribúcia, nový spôsob komunikácie, ...)

- Organizačné inovácie – spravidla sa jedná o implementáciu zmien vo výrobnej alebo organizačnej štruktúre podniku

Prvé dve sú podľa Spišákovskej označované ako technologické a druhé dve ako netechnologické inovácie (Spišáková, 2010).

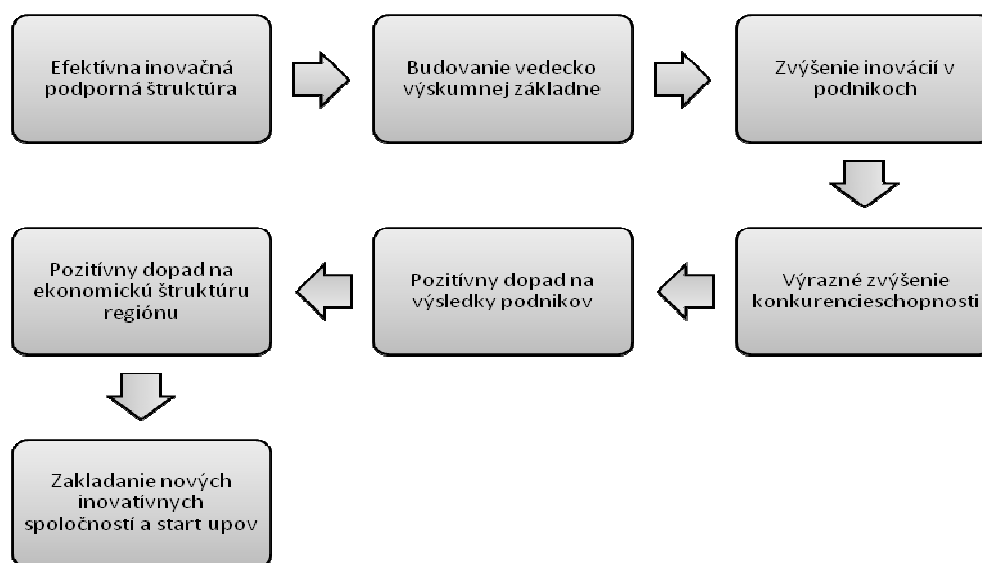
Autori Joe Tidd a John Bessant hovoria o inovácii ako o zmene a pridávajú inováciám 4 dimenzie inovačného priestoru, takzvané 4P, ktoré korešpondujú s predchádzajúcim rozdelením (Tidd, a iní, 2009):

- Product innovation – zmeny v produktoch a službách, ktoré organizácia ponúka
- Process innovation – Zmeny v spôsoboch ako sú tieto produkty (služby) vytvorené a dodané zákazníkovi
- Position Innovation – Zmeny v kontexte v akom sú tieto produkty (služby) uvedené na trh
- Paradigm innovation – Zmeny v základných mentálnych modeloch v práci organizácie

Vplyv inovácií na regionálnu ekonomiku

Regionálnu ekonomiku môžeme vymedziť ako zmiešanú formu prierezovej, priestorovej a municipálnej ekonomiky. Regionálna ekonomika je podľa Habánika závislá od príslušnej štruktúry a organizácie subjektov verejnej správy, miery nasýtenia lokálnych a regionálnych trhov, poznania potrieb, zdrojov, ich prínosu v súčinnosti so zabezpečením sociálnej a ekonomickej rovnováhy. (Habánik, 2011 s. 61)

Inovácie v podnikoch môžu výrazným spôsobom ovplyvniť nie len ich výkonnosť, ale najmä konkurencieschopnosť. Nezáleží na tom, či sa jedná o malý, stredný, alebo veľký podnik. Pre veľké (a najmä priemyselné) podniky by inovácie mali byť „povinnosťou“. Mala by existovať v oblasti inovácií dlhodobá rozvojová stratégia, spolupráca s výskumnými organizáciami, či vlastný výskum. V malých a stredných podnikoch, ale takisto je priestor pre inovácie. Práve inovácie v MSP sú často väčším ťahúňom ekonomiky, ako inovácie v niekoľko málo veľkých podnikoch. Ak inovujú podniky a podnikatelia danej krajiny možno hovoriť o inovačnej výkonnosti danej krajiny, respektíve regiónu. Inovácie teda nie sú dôležité len pre jednotlivé podniky z hľadiska ich presadenia sa na domacom a medzinárodnom trhu, ale sú rovnako dôležité pre rozvoj regiónov a štátov. Túto skutočnosť reprezentuje aj nasledujúca schéma.

Obr. 1: Príklad ako inovácie akcelerujú regionálnu ekonomiku

Zdroj: autor, 2013

Pre tvorbu inovácií v podnikoch je okrem iného dôležitá funkčná podporná inovačná infraštruktúra, spolupráca medzi priemyselnými podnikmi, výskumnými inštitúciami a predstaviteľmi verejnej moci, dostatočný potenciál v oblasti ľudských zdrojov, práva duševného vlastníctva. *Veľmi dôležitú úlohu zohráva fungujúci vzdelávací systém.*

Ako vidno z predchádzajúcej schémy, ak existuje efektívna podporná infraštruktúra, ktorú môžeme chápať aj ako základnú sieť inovačných nástrojov, pokiaľ existuje potenciál na kreativitu a invenciu a sú sfunkčnené väzby medzi inštitúciami výskumu a vývoja a podnikateľským sektorom toto má pozitívny dopad na ekonomiku danej krajiny, respektíve regiónu. *Je vidno že inovácie sa v tomto modeli formujú zhora.* Na papieri tento model môže vyzeráť jednoducho, jeho realizácia v praxi je však vždy o niečo zložitejšia.

Väčšina regionálnych firiem si nutnosť inovácie svojich produktov, procesov alebo marketingových postupov uvedomuje, vo veľmi veľa prípadoch však naráža na problémy pri získavaní zdrojov, nedostatočnú ponuku zo strany vedecko-výskumných inštitúcií, či zlú kvalifikačnú štruktúru ľudských zdrojov v regióne.

Tieto nedostatky mala neutralizovať komplexná regionálna inovačná stratégia (RIS), ktorej cieľom bolo vytvoriť zásady inovačnej politiky a vytvoriť funkčnú regionálnu podpornú inovačnú infraštruktúru. RIS sa v našich podmienkach formovala rokoch 2006 – 2008 v rámci projektov 6. Rámcového programu EU. Vychádzala z predpokladu, že riadený rozvoj inovácií v regióne musí byť formovaný zhora na

úrovni regionálnej samosprávy. S týmto prístupom možno súhlasiť len čiastočne, respektíve treba ho vnímať v súvislosti so zapojením kľúčových stakeholderov v regióne. Tých tvoria podnikatelia, univerzity, stredné odborné školy, zväzy a združenia, municipality, odborná verejnosť a podobne. Ak vravíme o podnikateľoch nemáme na mysli len veľké priemyselné podniky, ktoré samé o sebe aj bez nejakej regionálnej podpory sú schopné tvoriť inovácie, ale najmä malé a stredné podniky.

Vypracovanie regionálnej inovačnej stratégie bolo prvým krokom, ktorý mal naštartovať rozvoj regiónu na báze inovácií. Žiaľ musíme poznamenať že implementácia regionálnej inovačnej stratégie neprebehla podľa predstáv jej autorov. Väčšina opatrení sa nerealizovala, alebo sa realizovala v obmedzenom režime. Bol to však dôležitý krok pre vypracovávanie nových rozvojových projektov financovaných zo zdrojov Európskej únie.

Porovnanie inovačnej výkonnosti vybraných krajín

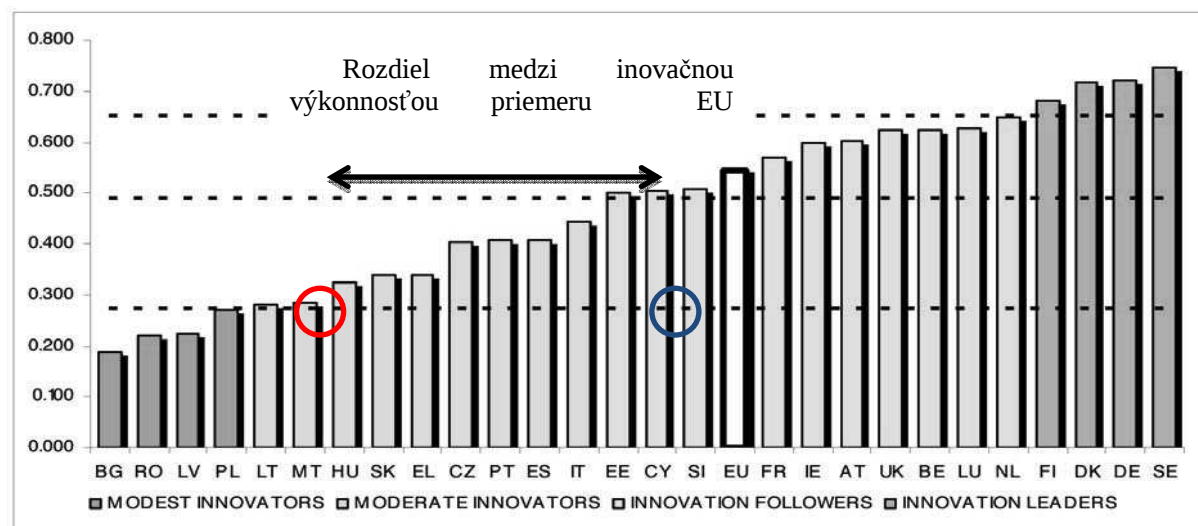
Existuje niekoľko metodík, na základe ktorých je možné porovnať inovačnú výkonnosť viacerých krajín. Záleží na dostupnosti štatistických údajov, ktoré sú pri porovnávaní k dispozícii. Na základe správne zvolenej metodiky a dostupnosti vstupných dát možno uskutočniť takýto benchmarking.

Pre účely tejto práce budeme pracovať s metodikou Európskej komisie, na základe ktorej EK každoročne zostavuje Innovation Union Scoreboard pre porovnanie krajín a Regional innovation Scoreboard pre porovnanie jednotlivých regiónov.

Na porovnanie inováčnej výkonnosti jednotlivých krajín EU vrátane Slovenskej republiky slúži Summary innovation index (SII). V rebríčku podľa tohto ukazovateľa sú dlhodobo najvyššie stále

tie isté krajiny. Slovenská republika sa nachádza v dolnej tretine rebríčka, ako to možno vidieť aj na nasledujúcom obrázku.

Obr. 2: Porovnanie inováčnej výkonnosti krajín EU



Zdroj: InnovationUnionScoreboard 2013(European Commission, 2013)

Na základe inováčnej výkonnosti jednotlivých krajín EU a ich porovnaní s priemerom EU27 ich možno rozdeliť na 4 skupiny. Slovensko radíme medzi takzvaných moderateinnovators (mierni inovátori)

- *Innovationleaders (inovační lídri)* – Výkonnosť inováčných lídrov je minimálne 20% nad priemerom EU27. Inovačnými lídrami sú Švédsko, Nemecko, Dánsko, Fínsko.
- *Innovationfollowers (inovační nasledovníci)* – Výkonnosť inováčných nasledovníkov je menšia ako 20% nad priemerom EU27 ale zároveň nie menšia ako 10% pod úrovňou priemeru EU27. V tejto skupine sa momentálne nachádza 10 krajín.
- *Moderateinnovators(mierni inovátori)* – Výkonnosť miernych inovátorov je nižšia ako 10% pod ale vyššia ako 50% k priemeru EU27. V tejto skupine sa nachádza momentálne 9 krajín vrátane Slovenskej republiky.

- *Modestinnovators (pomalí inovátori)* – Výkonnosť pomalých inovátorov je nižšia ako je 50% priemeru EU 27. V tejto skupine sa momentálne nachádzajú Poľsko, Lotyšsko, Bulharsko a Rumunsko.

Inovačná výkonnosť regiónov

Na to aby sme mohli porovnať inováčnú výkonnosť európskych regiónov slúži metodika Regional innovation scoreboard (RIS). Metodika je porovnateľná s metodikou zostavovania Innovation unions coreboard (IUS). Niektoré dáta však na regionálnej úrovni nie sú dostupné, to znamená že RIS pozostáva len s 12 indikátorov, z ktorých 7 je totožných s indikátormi používanými pri IUS a 5 je o niečo odlišných. Porovnávanie indikátorov nám poskytuje Tab. č. 1 až 3.

Tabuľka č. 1: Skupina indikátorov *ENABLERS* /*AKTIVÁTOR*

InnovationUnionScoreboard	RegionalInnovationScoreboard
Hlavný typ / inovačná dimenzia / indikátor	
ĽUDSKÉ ZDROJE	
1.1.1 Noví absolventi doktorandského štúdia (ISCED 6) na 1000 obyvateľov vo veku 25 – 34 rokov	Regionálne dáta nie sú k dispozícii
1.1.2 Percento populácie vo veku 30 - 34 rokov s ukončeným terciárnym vzdelaním.	Percento populácie vo veku 25 - 64 rokov s ukončeným terciárnym vzdelaním.
1.1.3 Percento mladých vo veku 10 - 24 rokov s minimálne stredoškolským vzdelaním	Regionálne dáta nie sú k dispozícii
OTVORENÝ, EXCELENTNÝ a ATRAKTÍVNY VÝSKUMNÝ SYSTÉM	
1.2.1 Medzinárodné vedecké publikácie na milión obyvateľov	Regionálne dáta nie sú k dispozícii
1.2.2 Vedecké publikácie medzi top 10% najcitovanejšími publikáciami celosvetovo ako % všetkých vedeckých publikácií danej krajiny	Regionálne dáta nie sú k dispozícii
1.2.3 Doktorandi mimo krajín EU ako % všetkých doktorandov	Regionálne dáta nie sú k dispozícii
FINANCIE A PODPORA	
1.3.1 Výdavky na výskum a vývoj vo verejnom sektore ako percento HDP	Výdavky na výskum a vývoj vo verejnom sektore ako percento HDP
1.3.2 Investície do rizikového kapitálu ako % z HDP	Regionálne dáta nie sú k dispozícii

Zdroj: Autor s použitím Innovation union scoreboard, 2013 a Regional innovation scoreboard , 2012

Tabuľka č. 2: Skupina indikátorov *FIRM ACTIVITIES* / *PODNIKOVÉ AKTIVITY*

InnovationUnionScoreboard	RegionalInnovationScoreboard
Hlavný typ / inovačná dimenzia / indikátor	
INVESTÍCIE V PODNIKOCH	
2.1.1 Výdavky na výskum a vývoj v súkromnom sektore ako % z HDP	Výdavky na výskum a vývoj v súkromnom sektore ako % z HDP
2.1.2 Výdavky na inovácie, ktoré nie sú výsledkom výskumu a vývoja ako % z obratu	Výdavky na inovácie, ktoré nie sú výsledkom výskumu a vývoja ako % z obratu (len MSP)
Väzby a PODNIKANIE	
2.2.1 MSP inovujúce vo vnútri podniku ako % MSP	MSP inovujúce vo vnútri podniku ako % MSP
2.2.2 Inovatívne MSP spolupracujúce s inými ako % MSP	Inovatívne MSP spolupracujúce s inými ako % MSP
2.2.3 Spoločné verejno-súkromné publikácie na milión obyvateľov	Spoločné verejno-súkromné publikácie na milión obyvateľov

DUŠEVNÉ VLASTNÍCTVO	
2.3. Žiadosti o patenty PCT na miliardu HDP (in PPS€)	Žiadosti o patenty EPO na miliardu regionálneho HDP (in PPS€)
2.3.2 Žiadosti o patenty PCT v oblasti spoločenských výziev na miliardu HDP (in PPS€) (spoločenské technológie; zdravie)	Regionálne dáta nie sú k dispozícii
2.3.3 Obchodné značky spoločenstva na miliardu HDP (in PPS€)	Regionálne dáta nie sú k dispozícii
2.3.4 Dizajny spoločenstva na miliardu HDP (in PPS€)	Regionálne dáta nie sú k dispozícii

Zdroj: Autor s použitím Innovation union scoreboard, 2013 a Regional innovation scoreboard , 2012

Tabuľka č. 3: skupina indikátorov OUTPUTS / VÝSTUPY

InnovationUnionScoreboard	RegionalinnovationScoreboard
Hlavný typ / inovačná dimenzia / indikátor	
INOVÁTORI	
3.1.1 MSP zavádzajúce inováciu produktov, alebo procesov ako % MSP	MSP zavádzajúce inováciu produktov, alebo procesov ako % MSP
3.1.2 MSP zavádzajúce marketingové alebo organizačné inovácie ako percento MSP	MSP zavádzajúce marketingové alebo organizačné inovácie ako percento MSP
3.1.3 Vysoko rastúce inovatívne firmy	Regionálne dáta nie sú k dispozícii
EKONOMICKÉ EFEKTY	
3.2.1 Zamestnanosť v znalostných odvetviach (výroba a služby) ako % z celkovej zamestnanosti	Zamestnanosť v znalostných odvetviach (služby) + zamestnanosť v medium –high /hightech priemyselných odvetviach ako % celkovej pracovnej sily
3.2.2 Podiel exportu medium a high-tech produktov na celkovej obchodnej bilancii	Regionálne dáta nie sú k dispozícii
3.2.3 Export služieb založených na znalostiach ako % celkového exportu služieb	Regionálne dáta nie sú k dispozícii
3.2.4 Predaj inovácií, ktoré sú nové pre trh a nové pre firmu ako % z obratu	Predaj inovácií, ktoré sú nové pre trh a nové pre firmu ako % z obratu (iba MSP)
3.2.5 Príjmy z licencií a patentov za zahraničia ako percento HDP	Regionálne dáta nie sú k dispozícii

Zdroj: Autor s použitím Innovation union scoreboard, 2013 a Regional innovation scoreboard , 2012

Táto metodika nedelí Slovensko na 8 samosprávnych krajov, ale zodpovedá deľbe slovenskej republiky na NUTS 2. To znamená, že delí Slovensko na tieto celky:

- Bratislavský kraj (SK01) – tvorí ho Bratislavský kraj
- Západné Slovensko (SK02) – tvorí ho Trnavský, Nitriansky a Trenčiansky kraj

- Stredné Slovensko (SK03) – tvorí ho Banskobystrický a Žilinský kraj
- Východné Slovensko (SK04) – tvorí ho Prešovský a Košický kraj

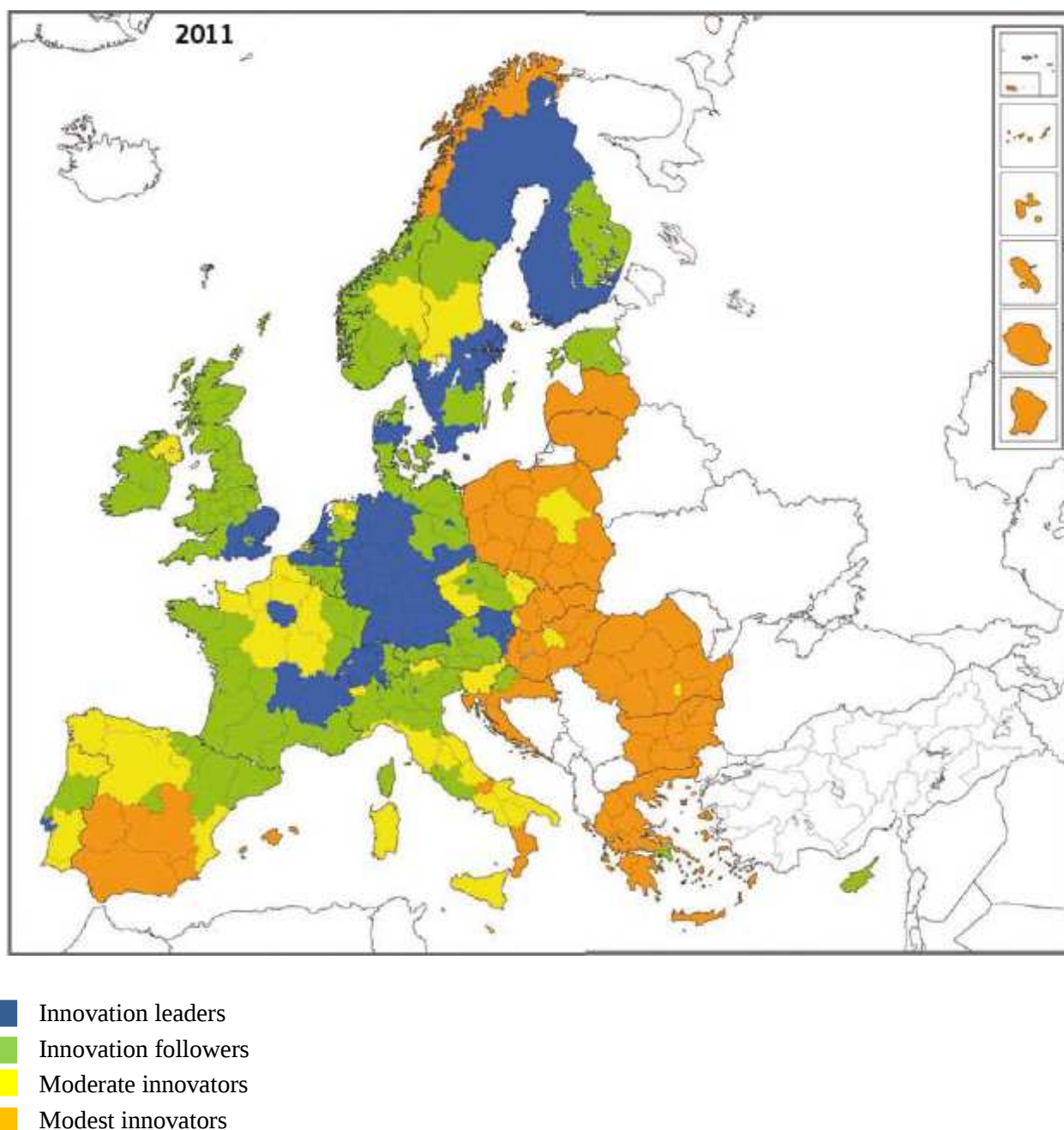
Je teda veľmi komplikované porovnávať jednotlivé samosprávne kraje, keďže takéto dáta reálne neexistujú, respektíve nie sú štatisticky zisťované.

Na základe dosiahnutých výsledkov podľa metodiky RIS možno jednotlivé regióny EÚ zaradiť do 4 skupín podobne ako krajiny podľa Innovationunionscoreboard. Na základe tejto del'by možno všetkých 190 regiónov členských štátov EÚ rozdeliť na:

- Innovation leaders (inovační lídri)
- Innovation followers (inovační nasledovníci)
- Moderate innovators (mierni inovátori)
- Modest innovators (pomalí inovátori)

V nasledujúcej časti sa zameriame na porovnanie inovačnej výkonnosti 190 regiónov. Tieto regióny sú súčasťou 21 členských krajín EÚ, Chorvátska, Švajčiarska a Nórska. 55 z týchto regiónov je na úrovni NUTS1 a 135 je na úrovni NUTS 2 (vrátane Slovenska). Členské krajiny Cyprus, Lotyšsko, Estónsko, Litva, Malta a Luxembursko nie sú delené na nižšie regionálne celky preto v našej analýze nefigurujú. Nakoľko analýza všetkých indikátorov pre všetky regióny by potrebovala väčší priestor na ilustráciu uvádzame grafickú interpretáciu inovačnej výkonnosti európskych regiónov.

Obrázok č. 3: Grafická interpretácia inovačnej výkonnosti jednotlivých regiónov



Zdroj: Regional Innovation Scoreboard, 2012

Jednoznačne možno pozorovať, že vyspelejšie regióny sa nachádzajú na severe a západe Európy, kým na juhu a východe je rozvinutosť regiónov podstatne nižšia. Takisto pre juh Európy sú typické aj väčšie regionálne rozdiely.

Tento stav reprezentuje postavenie jednotlivých regiónov k roku 2011. Ak chceme skúmať dlhšie časové obdobie na základe dát, ktoré sú dostupné z rokov 2007, 2009 a 2011 porovnávaním inovačnej výkonnosti 190 regiónov vzniká 570 pozorovaní (v našej tabuľke sú vedené ako regióny)

Tabuľka č. 4: Porovnanie počtu regiónov zaradených podľa inovačnej výkonnosti v súvislosti s UIS a RIS

		Regióny				
		Leaders	Followers	Moderate	Modest	Celkový počet regiónov
Krajiny	Leaders (4 krajiny)	77	39	7	0	123
	Followers (10 krajín)	32	67	28	2	129
	Moderate (9 krajín)	4	58	81	133	276
	Modest (4 krajiny)	0	1	5	36	42
	Celkový počet regiónov	113	165	121	171	570

Zdroj: Regional Innovation Scoreboard, 2012

Z tohto porovnania jednoznačne vyplýva úzka prepojenosť medzi inovačnou výkonnosťou krajiny a regiónov v rámci tejto krajiny. Do veľkej miery platí pravidlo, podľa ktorého inovačná výkonnosť regiónov zodpovedá inovačnej výkonnosti krajiny v ktorej sa nachádzajú. V každej krajine pochopiteľne existujú rozvinutejšie a menej rozvinuté regióny.

Inovačná výkonnosť jednotlivých regiónov slovenskej republiky

V rokoch 2007, 2009 a 2011 na základe regionalinnovationscoreboard bolo možné zoradiť regióny Slovenska NUTS 2 nasledovne:

Tabuľka č. 5: Prehľad inovačnej výkonnosti regiónov Slovenska v rokoch 2007 až 2011

Región SR	2007	2009	2011
Bratislavský kraj	Moderatehigh	Followerlow	Moderatehigh
Západné Slovensko	ModestHigh	Modestmedium	Modestmedium
Stredné Slovensko	ModestHigh	Modestmedium	Modestmedium
Východné Slovensko	ModestLow	Modestmedium	Modestlow

Zdroj: Regional innovation Scoreboard, 2012

Znamená to teda, že Bratislavský kraj je v inovačnej výkonnosti krok pred Stredným a Západným Slovenskom. Východné Slovensko je na

chvoste v inovačnej výkonnosti regiónov nie len čo sa týka Slovenska ale aj v európskom kontexte.

Tabuľka č. 6: Prehľad jednotlivých indikátor RegionalInnovationScoreboard pre jednotlivé regióny Slovenska

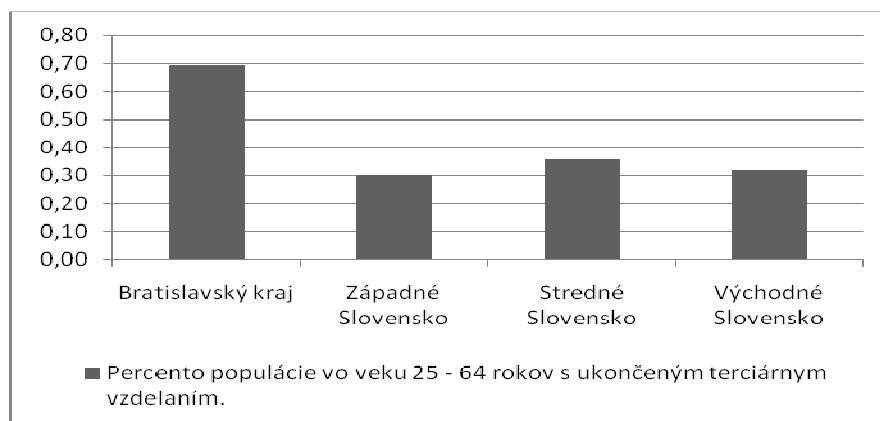
	Bratislavský kraj	Západné Slovensko	Stredné Slovensko	Východné Slovensko
Percento populácie vo veku 25 - 64 rokov s ukončeným terciárnym vzdelaním.	0,69	0,30	0,36	0,32
Výdavky na výskum a vývoj vo verejnom sektore ako percento HDP	0,48	0,11	0,13	0,16
Výdavky na výskum a vývoj v súkromnom sektore ako % z HDP	0,26	0,30	0,21	0,18
Výdavky na inovácie, ktoré nie sú výsledkom výskumu a vývoja ako % z obratu (len MSP)	0,30	0,58	0,62	0,32
MSP inovujúce vo vnútri podniku ako % MSP	0,16	0,12	0,25	0,06
Inovatívne MSP spolupracujúce s inými ako % MSP	0,19	0,22	0,25	0,18
Spoločné verejno-súkromné publikácie na milión obyvateľov	0,47	0,29	0,21	0,15
Žiadosti o patenty EPO na miliardu regionálneho HDP (v PPS €)	0,27	0,25	0,18	0,24
MSP zavádzajúce inováciu produktov, alebo procesov ako % MSP	0,17	0,14	0,31	0,12
MSP zavádzajúce marketingové alebo organizačné inovácie ako percento MSP	0,47	0,14	0,37	0,33
Zamestnanosť v znalostných odvetviach (služby) + zamestnanosť v medium-high / hightech priemyselných odvetviach ako % celkovej pracovnej sily	0,79	0,60	0,38	0,41
Predaj inovácií, ktoré sú nové pre trh a nové pre firmu ako % z obratu (iba MSP)	0,27	0,21	0,27	0,21

Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

Ak chceme analyzovať jednotlivé indikátory zistíme, že Bratislavský kraj dominuje vo viac ako polovici z nich. Tento rozdiel vznikol jednak

historicky a jednak sa prehlbuje z hľadiska ekonomickej sily Bratislavského regiónu a jeho ekonomickej štruktúrou.

Graf 1: Percento populácie vo veku 25 - 64 rokov s ukončeným terciárnym vzdelaním (index 0 – 1)

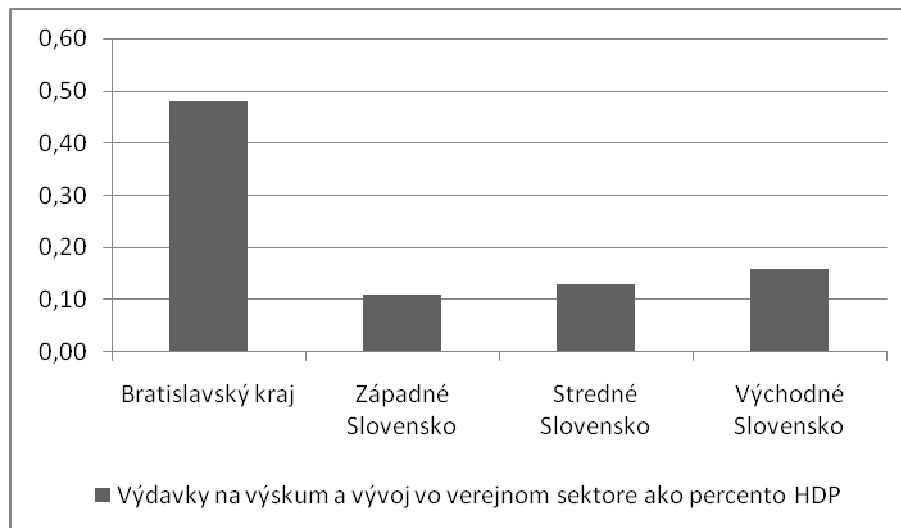


Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

Bratislavský jednoznačne vedie v ukazovateli vzdelanostnej úrovne obyvateľstva s terciálnym vzdelaním. Najmä v Bratislave existuje najväčšia hustota vysokých škôl a univerzít, ktorých absolventi

zostávajú aj po skončení štúdia ekonomicky aktívny v tomto regióne. Blízkosť Bratislavy v tomto ukazovateli „škodí“ najmä Západnému Slovensku.

Graf 2: Výdavky na výskum a vývoj vo verejnom sektore ako percento HDP (index 0 – 1)

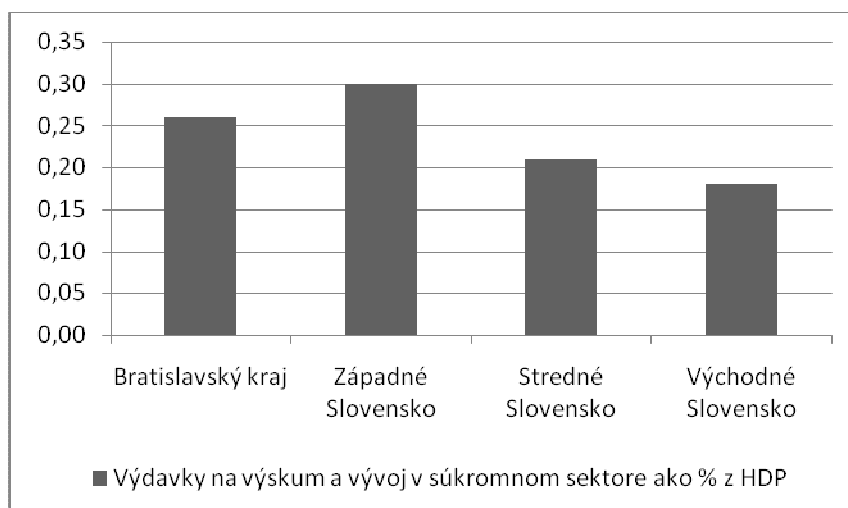


Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

Rovnaká je situácia v oblasti výdavkov na výskum a vývoj vo verejnom sektore. Tieto výdavky sa uskutočňujú najmä na verejných vysokých školách a Slovenskej akadémii vied. V regióne Západného

Slovenska sú viac zastúpené univerzity netechnického zamerania. Z tohto dôvodu sú výdavky na výskum a vývoj vo verejnom sektore najnižšie.

Graf 3: Výdavky na výskum a vývoj v súkromnom sektore ako % z HDP (Index 0 – 1)



Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

Iná je situácia, týkajúca sa výdavkov na výskum a vývoj v súkromnom sektore. Nakoľko v regióne Západného Slovenska je množstvo priemyselných

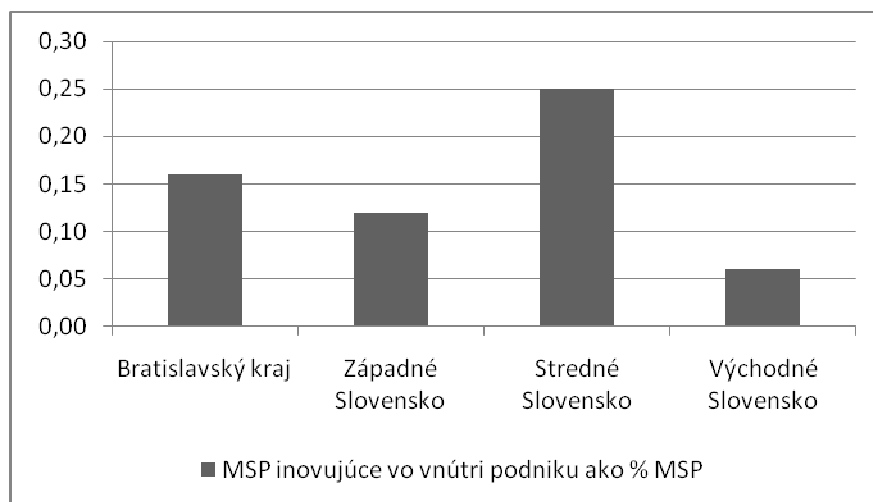
podnikov aj výskumno-vývojových inštitútov tieto výdavky sú tu najvyššie a dokonca zatieňujú aj Bratislavský kraj.

Graf 4: Výdavky na inovácie v MSP, ktoré nie sú výsledkom výskumu a vývoja ako % z obratu (Index 0 – 1)

Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

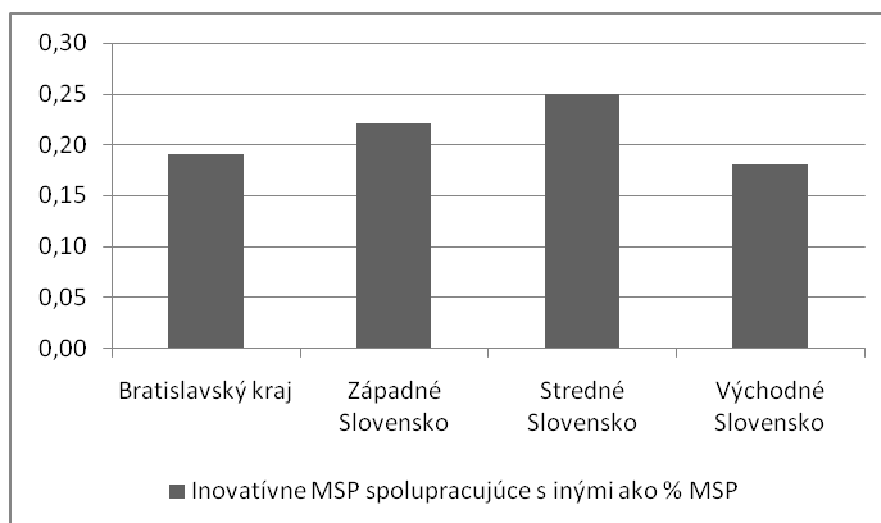
V oblasti inovácií v malých a stredných podnikoch je situácia prekvapujúca najlepšia v regióne Stredného Slovenska a Západného Slovenska. Je to zrejme spôsobené tým, že štruktúru

ekonomiky tvorí viac MSP a odhadujeme, že predovšetkým v Žilinskom kraji sú tieto podniky aj dostatočne inovatívne.

Graf 5: MSP inovujúce vo vnútri podniku ako % MSP (Index 0 – 1)

Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

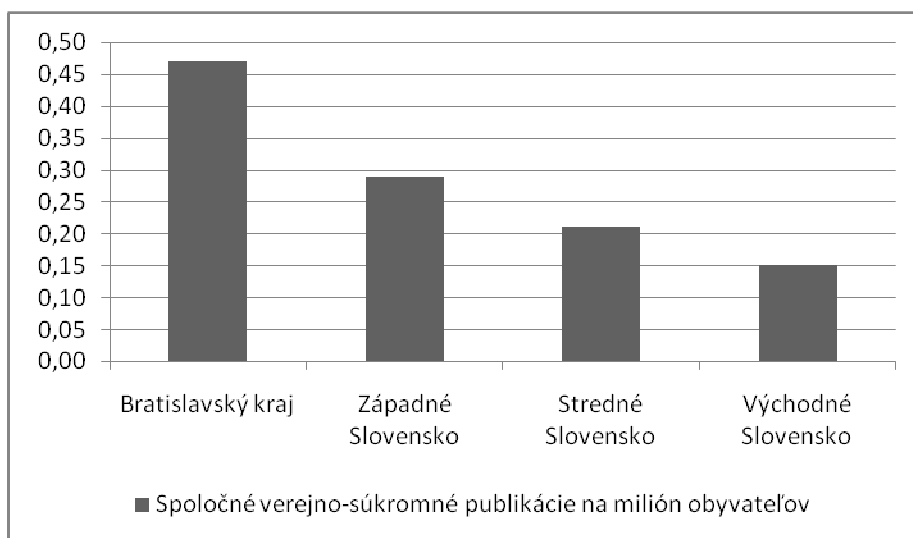
Ďalší graf nám potvrdzuje, že najvyššie percento inovatívnych MSP sa nachádza v regióne Stredné Slovensko, aj keď podľa hodnoty indexu toto z hľadiska medzinárodného porovnania nie je vysoké.

Graf 6: Inovatívne MSP spolupracujúce s inými ako % MSP (Index 0 – 1)

Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

Podobná je situácia v kooperácii MSP s inými podnikmi, či už domácimi, alebo zahraničnými.

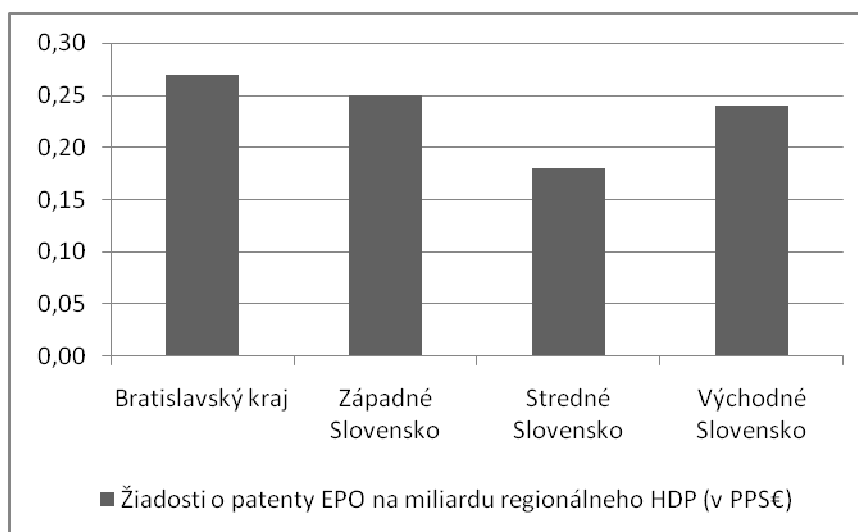
Najvyššiu mieru spolupráce vykazujú opäť malé a stredné podniky v regióne Stredné Slovensko.

Graf 7: Spoločné verejno-súkromné publikácie na milión obyvateľov (Index 0 – 1)

Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

V oblasti publikácií výsledkov výskumu a vývoja je v popredí podľa očakávania Bratislavský kraj. Je to spôsobené vysokou hustotou výskumno-vzdelávacích inštitúcií a fungujúcou spoluprácou s súkromnými

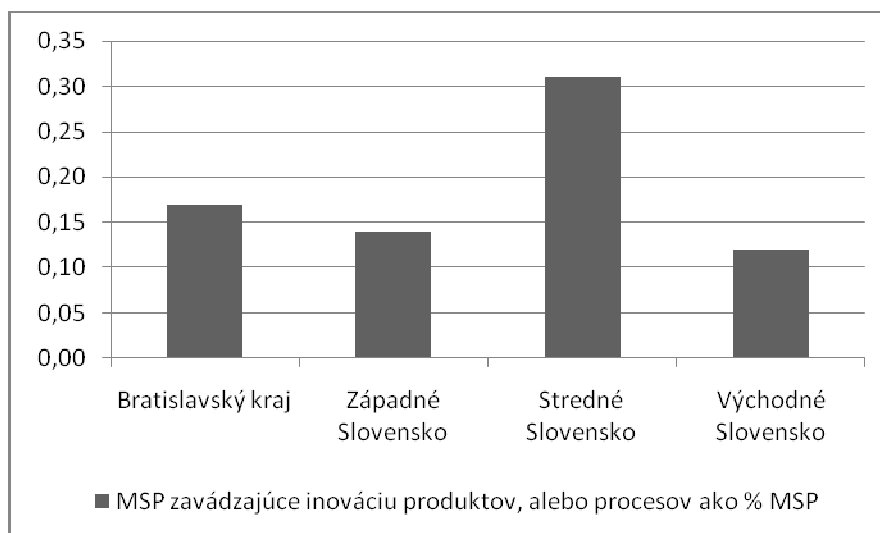
podnikmi. Táto spolupráca sa spravidla uskutočňuje medzi univerzitami a veľkými nadnárodnými podnikmi sídlacimi v Bratislavskom kraji, ale aj v zahraničí.

Graf 8: Žiadosti o patenty EPO na miliardu regionálneho HDP (v PPSE)

Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

V oblasti prihlasovania výsledkov výskumu a vývoja Európskemu patentovému úradu (EPO) sú tri regióny relatívne vyrovnané. Zaostáva región Západné Slovensko, ktorý dominoval v ukazovateľoch

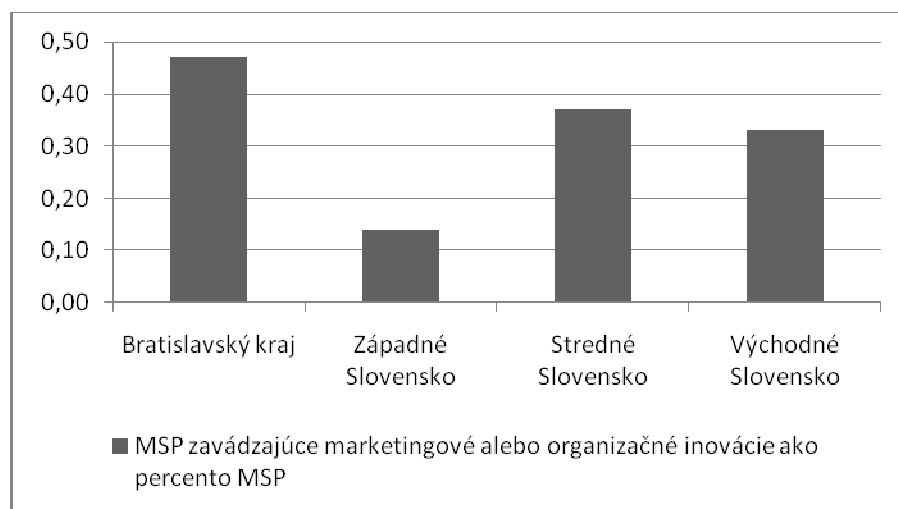
týkajúcich sa MSP. Toto zaostávanie si vysvetľujeme neschopnosťou MSP podávať medzinárodné prihlášky patentovej ochrany v takej miere ako je to možné u veľkých podnikoch.

Graf 9: MSP zavádzajúce inováciu produktov, alebo procesov ako % MSP (Index 0 – 1)

Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

V produktových a procesných inováciách v malých a stredných podnikoch opäť dominuje región Stredné Slovensko. Ostatné regióny výrazne

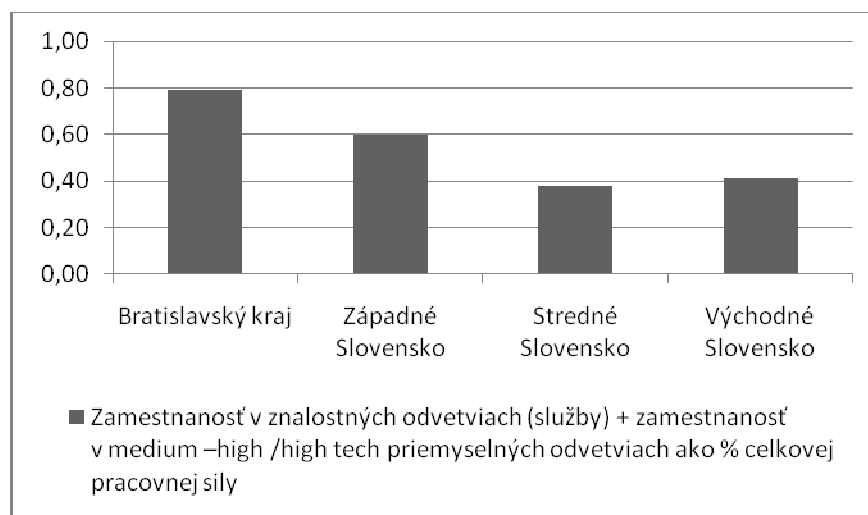
zaostávajú. To potvrdzuje orientáciu MSP v regióne Stredného Slovenska na výrobu.

Graf 10: MSP zavádzajúce marketingové alebo organizačné inovácie ako percento MSP

Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

V oblasti marketingových a organizačných inovácií vedie Bratislavský kraj. Je to zrejme spôsobené lepšími podmienkami pre vznik a uchytenie sa malých inovatívnych firiem (Startupov). V Bratislavskom kraji existujú aj

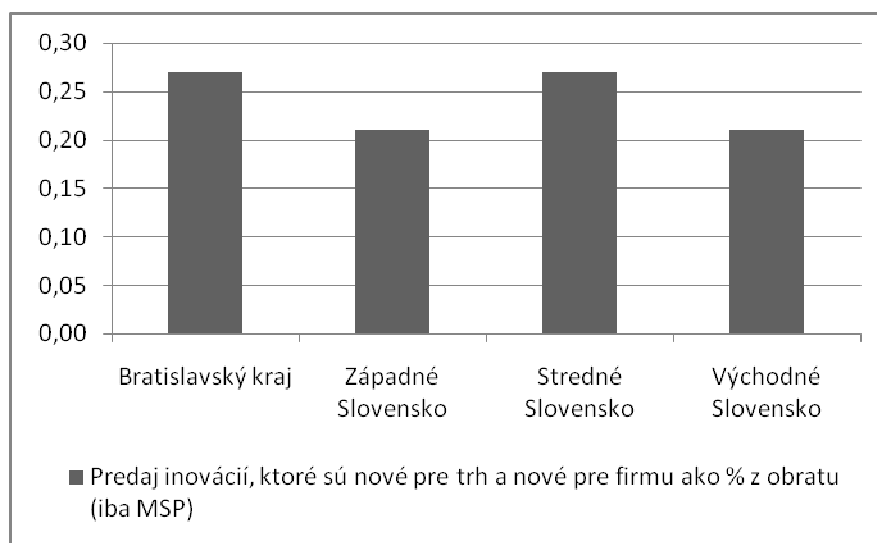
najlepšie podmienky pre rast takýchto firiem (biznis anjeli a poradcovia, inkubátori, co-workingové a startupové priestory, podpora startupov ...). Treba si však naopak všimnúť zaostávanie regiónu Západného Slovenska v tomto ukazovateli.

Graf 11: Zamestnanosť v znalostných odvetviach (služby) + zamestnanosť v medium –high /hightech priemyselných odvetviach ako % celkovej pracovnej sily

Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

V oblasti zamestnanosti v znalostných odvetviach a v medium-high a hightech odvetviach dosahuje dobré výsledky Bratislavský kraj a to aj v porovnaní

s inými európskymi regiónmi. Najvýraznejšie zaostávajú región Východné Slovensko a najmä Stredné Slovensko.

Graf 12: Predaj inovácií, ktoré sú nové pre trh a nové pre firmu ako % z obratu (iba MSP)

Zdroj: Autor na základe dát z Regional innovation scoreboard, 2012

V oblasti komercializácie (predaja) inovácií v rámci regiónov SR je situácia relatívne vyrovnaná pričom región Bratislavský kraj a Stredné Slovensko sú na tom o kúsok lepšie ako ostatné dva regióny SR.

Faktory, ktoré vplývajú na rozvoj regiónu na báze inovácií

Ak by sme si položili otázku: „Od čoho závisí inovačná výkonnosť daného regiónu“, môžeme sa pokúsiť nájsť tieto hlavné faktory:

- **Historické súvislosti** – regióny, ktoré sú výkonné na báze inovácií spravidla predstavujú historicky najvyspelejšie a najrozvinutejšie regióny Európy. Najmä tie kde sa tradičné odvetvia priemyslu dokázali prispôbiť podmienkam konca 20. a začiatku 21. storočia. V mnohých na rozdiel od minulosti, kedy dominoval ťažký priemysel v súčasnosti dominuje priemysel s vysokou pridanou hodnotou a najmä sofistikované služby, často založené na IT aplikáciách a cloudových službách.
- **Dostatočný vedecko-výskumný potenciál a vedecko-výskumná základňa** - Vedci a výskumníci sa obvykle koncentrujú tam kde sa môžu realizovať. Ak v danom regióne existuje množstvo vzdelávacích inštitúcií a organizácií výskumu a vývoja spravidla tu existujú aj podniky, ktoré s takýmito inštitúciami spolupracujú v oblasti inovácií. Z toho potom vyplýva priama úmera medzi koncentráciou vedecko-výskumných inštitúcií a inovačnej výkonnosti daného regiónu

- **Geografické faktory** – prepojenie so susednými regiónmi. Regióny, ktoré majú dobré prepojenie na svojich susedov, v ktorých sú vybudované medzinárodné siete spolupráce spravidla dosahujú vyššiu inovačnú výkonnosť. Túto skutočnosť ilustruje aj mapa inovačnej výkonnosti regiónov.
- **Veľkosť a hustota osídlenia** – čím je región hustejšie osídlený a prevažuje urbánna štruktúra tým je spravidla inovačná výkonnosť vyššia. Typické vidiecke regióny v inovačnej výkonnosti zaostávajú. Z 22 štátov v tejto analýze až v 18 z nich sú najvyspelejšie regióny, ktoré zahŕňajú hlavné mesto daného štátu. Výnimku tvorí Švajčiarsko, Belgicko, Veľká Británia, Holansko,
- **Schopnosť regionálnych autorít tvoriť reálny regionálny rozvoj** - Ak v danom regióne existuje reálne sformulovaná stratégia rozvoja, ktorá akceptuje požiadavky stakeholderov je inovačná výkonnosť podnikov vyššia. Regionálni politici, ktorí sa spravidla pravidelne menia nesmú v strategických otázkach regionálneho rozvoja stáčať kormidlo raz prudko vľavo raz vpravo, ale koncepcia rozvoja by mala byť dlhodobejšia ako je volebné obdobie politikov.
- **Fungujúca sieť podporných inovačných nástrojov a prepojenie výskumu s praxou** – v inovačne vyspelých regiónoch sú inovačné nástroje, medzi ktoré možno zaradiť vedeckotechnické parky, technologické platformy, fondy rizikového kapitálu, biznis anjelov, mnohokrát budované od konca 70-tych rokov 20. storočia. To zabezpečilo viacerým regiónom Nemecka, Fínska, Švédska, alebo časti Francúzska výrazný náskok pred ostatnými regiónmi Európy

- *Ekonomická sila jednotlivých štátov* – ekonomická sila spravidla vplýva aj na schopnosť podnikov v danej krajine tvoriť hodnoty. Ekonomická sila samotných podnikov umožňuje investovať viac peňazí do výskumu a vývoja a s ním spojených inovácií
- *Kvalita ľudských zdrojov* – dôležitým prvkom v rozvoji regiónov na báze inovácií sú kvalitné ľudské zdroje. Aby tieto ľudské zdroje nezostali len v rovine formálnej. Ich kvalitu formuje vzdelanie, ale najmä prax a skúsenosti. Kvalitnú prax a skúsenosti môžu ľudia získať len v inovatívnych odvetviach a podnikoch. Tieto zase potrebujú vzdelávacie inštitúcie, ktoré dokážu pružne reagovať na potreby praxe a majú odborníkov, ktorí sú schopní takýchto ľudí pripraviť (vyskoliť)

Určite by sme našli aj ďalšie faktory rozvoja regiónov na báze inovácií. Pre účel tohto príspevku však nebudeme hľadať a vymenúvať ďalšie.

Záver

Inovácie možno jednoznačne považovať za jeden z výrazných faktorov, ktoré ovplyvňujú ekonomický rast danej krajiny. Keďže inovácie spravidla vznikajú v podnikoch, prioritne ovplyvňujú ich konkurencieschopnosť a ich rast. Konkurencieschopné podniky, ale zároveň sú prínosom pre rast HDP daného regiónu a rovnako prispievajú k zmene jeho ekonomickej štruktúry.

Podľa metodiky merania inovačnej výkonnosti ktorú používa Európska komisia patrí Slovensko k takzvaným miernym inovátorom. Znamená to, že v inovačnej výkonnosti výrazne zaostávame za špičkou EU, ktorú tvoria najmä Škandinávské krajiny. Inovačná výkonnosť SR v posledných rokoch rastie, napriek tomu v časovom horizonte 10 rokov nepredpokladáme výrazné priblíženie k špičke Európy. Slovensko je pre meranie regionálnej výkonnosti rozdelené do 4 regiónov úrovne NUTS 2 –

Literatúra

- Business dictionary. (2013). Business dictionary. Business dictionary. [Online] 2013. [cit.: 20-07-2013] Dostupné na: <http://www.businessdictionary.com/definition/competitiveness.html>.
- Drucker, P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. New York : Harper&Row, 1985. 0-88730-618-7.
- PRO INNO Europe. (2013). PRO INNO Europe. PRO INNO Europe. [Online] [cit.: 21-03-2013]. Dostupné na: <http://www.proinno-europe.eu/metrics>.

Bratislavský kraj, Západné, Stredné a Východné Slovensko. Z hľadiska regionálnej inovačnej výkonnosti nedosahuje ani jeden zo štyroch slovenských regiónov priemer EU.

V súčasnosti sa ešte stále môžeme opierať o kvalitné ľudské zdroje, ale mám obavu, že slovenský vzdelávací systém stagnuje a nie je dostatočne pružný, aby dokázal reagovať na dynamiku trhu práce a požiadaviek jednotlivých odvetví. A to aj napriek viacerým koncepciám, reformám a snahám na národnej úrovni v oblasti školstva a prepojenia s praxou. V ostatných oblastiach ktoré vplývajú na celkovú inovačnú výkonnosť Slovensko výrazne zaostáva za vyspelými krajinami EU.

Napriek tomu, že sme v súčasnosti ako celá Slovenská republika dosiahli 75% priemeru HDP na obyvateľa potrvá ešte dlho a bude k tomu potrebný výrazný hospodársky rast, aby sme sa dostali aspoň na priemer štátov EU. V regiónoch sú ešte výraznejšie disproporcie, jedine Bratislavský kraj prevyšuje priemer EU.

Príspevok analyzoval inovačnú výkonnosť jednotlivých regiónov Slovenskej republiky a porovnával ich s inovačnou výkonnosťou iných európskych regiónov. Na základe analýzy sme sa pokúsili stanoviť faktory, ktoré ovplyvňujú rozvoj regiónu na báze inovácií.

Dovolíme si tvrdiť, že inovačná výkonnosť regiónu, respektíve štruktúra regionálnej ekonomiky, inovačná nástroje, inovačná infraštruktúra, schopnosť podnikateľov inovovať, vzdelávací systém, ktorý podporuje kreativitu je nevyhnutnou podmienkou na zlepšenie konkurencieschopnosti regiónu a následne ekonomického rastu.

Nesmieme však brať ekonomický rast ako dogmu, že musí byť dosiahnutý za každú cenu. Ak je dôsledkom rastu ekonomiky zvyšovanie zadlženosti, alebo rastúca dominancia verejného sektora, ekonomika kráča do zatratenia.

European Commission. (2011). *Innovation union scoreboard 2010*. Bruxelles: European Union, 2011.

European Commission. (2012). *Innovation union scoreboard 2011*. Bruxelles: European Union, 2012. ISBN: 978-92-79-23174-2.

European Commision. (2013). *Innovation union scoreboard 2013*. Bruxelles : European commission, 2013. ISBN: 978-92-79-27583-8.

European Commision. (2012). *Regional innovation scoreboard 2012*. Bruxelles : European commission, 2012. ISBN: 978-92-79-26308-8.

Habánik, J. Koišová, E. (2011). *Regionálna ekonomika a politika*. Bratislava : Sprint dva, 2011. ISBN: 978-80-89393-55-8.

Hitt, M. A., Ireland, D., Hoskisson, R. E. (2011). *Strategic management: Competitiveness and Globalization: Concepts*. Mason : South-Western Centage Learning, 2011. ISBN: 978-0-538-75309-8.

OECD. (2005). *Oslo manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. Paris : OECD Publishing, 2005. 92-64-01308-3.

PRO INNO Europe. (2013). PRO INNO Europe. PRO INNO Europe. [Online] [cit.: 12-03-2013]. Dostupné <http://www.proinno-europe.eu/metrics>.

Spišáková, E. (2010). *Inovačné aktivity podnikov, možnosti financovania inovácií a ich reálne využitie*. Košice : Technická univerzita v Košiciach, 2010. 978-80-553-0587-5.

Tidd, J., Bessant, J. (2009). *Managing innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. Chichester : John Wiley & Sons Ltd., 2009. ISBN: 978-0-470-99810-6.

Trott, P. (2008). *Innovation management and new product development*. Harlow : Pearson Education Limited, 2008. ISBN: 978-0-273-71315-9.

Kontakt

Martin Sedláček, Ing.
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov,
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,
Trenčianska Univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3, Trenčín,
e-mail: martin.sedlacek@tnuni.sk

SUMMARY**Importance of innovations in regional development***Martin SEDLÁČEK*

Innovations can be rightfully considered as one of the main sources of economic growth of a country. As innovations generally rise from enterprises, in priority they influence their competitiveness and their growth. However competitive enterprises are asset for GDP growth of a particular region and at the same time they contribute to the change of its economic structure. According to innovation performance Slovak Republic belongs to so called moderate innovators. It means that in innovation performance we are markedly behind the top of EU, which mainly consists of Scandinavian countries. Encouraging is the fact that innovation performance growth of Slovak republic is gradually increasing. However, it is not sufficient enough to catch up innovation leaders or innovation followers within 10 years. For the reason of innovation performance measurement Slovak republic is divided into 4 regions on the NUTS 2 level – Bratislava region, Western, Middle and Eastern Slovakia. From the regional innovation performance point of view none of the region catches up the average of EU.

Nowadays we can rely on qualitative human resources but I am afraid Slovak educational system is idle and is not flexible enough to be capable to react on dynamics of labour market and requirements of particular sector. Although several conceptions, reform and efforts on national level in the field of educational system and in the field of interconnection with practice were done. In other fields which influence total innovation performance Slovakia is markedly behind the developed European countries. Despite of that we achieved 75 % of average of GDP on a habitant in order to get at least on an average of EU countries in the ranking, it will take a long time and an outstanding economy grow will be needed. Massive disproportions can be observed in the regions. Only Bratislava region exceeds EU average.

The paper analyzed innovation performance of particular regions of Slovak republic and compared them with innovation performance of other European regions. Based on the analyze we tried to state factors which influence regional development on the base of innovations. We can resume that innovation performance of a country, respectively structure of regional economy, innovation tools, innovation infrastructure, the ability of entrepreneurs to innovate, educational system which foster creativity is an indispensable condition for enhancing competitiveness of a country and consequently for economic grow. We must not perceive economic grow as a dogma that it must be achieved at any price. If rising of indebtedness or rising of dominance of public sector is a consequence of economic grow, economy goes to perdition.

JEL Classification: O 31, O 33, R 11.

MATEMATICKÁ GRAMOTNOSŤ, AKO ĎALEJ ?

Mathematical Literacy, What Next ?

Daniela HRICIŠÁKOVÁ

Abstrakt

Matematika má významné postavenie v systéme vzdelávania. Študenti na všetkých stupňoch škôl majú stále väčšie problémy s numerickými sadami a základnými pojmami v predmete matematika. Gramotnosť je definovaná ako schopnosť jednotlivca rozpoznať a pochopiť rôzne problémy. Matematická gramotnosť vyžaduje použitie matematiky na základe metód, ktoré zodpovedajú potrebám života. Ak matematika by mala byť nástrojom na verbalizáciu alebo inými slovami formálny jazyk pre inžiniera alebo ekonóma, potom zvládnutie jazyka je priamo úmerná schopnosti, kvalite a úrovni komunikácie. Úroveň matematických znalostí u priemerných absolventov stredných škôl a uchádzačov na ekonomické a technické fakulty je na historickom minime. Nepripravenosť uchádzačov k samotnému štúdiu je na historickom maxime. Dôležitý je už samotný základ, s ktorým prichádzajú študenti so strednej školy. Tu možno pozorovať dlhodobu sa zhoršujúcu úroveň stredoškolskej matematickej prípravy.

Kľúčové slová

Pripravenosť, gramotnosť, študent, prieskum, graf, matematika.

Abstract

The mathematics has an important position in the system of education. Students at all stages of schools have increasingly higher problems with numerical sets and basic concepts in the subject of mathematics. The literacy is defined as an ability of the individual person to recognize and to comprehend different problems. The mathematical literacy requires to use mathematics, and to treat it by methods, which correspond to necessities of the life. If the mathematics ought to be an instrument to verbalization or in other words a formal language for an engineer or an economist, then, mastering of the language is proportional to ability, quality, and the level of the communication. The level of mathematical literacy in average first year university students at economic and technical universities reaches its historical minimum. The students enrolling universities are not ready for the university studies from the mathematical point of view. The knowledge of students gained at secondary upper schools reaches its minimum level indicating poor mathematical teaching and learning processes at secondary schools.

Key words

Mathematics, Mathematical literacy, Research.

JEL Classification: I 23, J 24.

Úvod

Matematika všeobecne rozvíja logické myslenie a nachádza uplatnenie v mnohých oblastiach ľudskej činnosti. Matematické znalosti možno uplatniť v oblasti logistiky, technickej praxe, štatistického spracovania dát, finančníctva, či v oblasti matematickej formulácie reálnych problémov. V praxi sa môžu matematické znalosti uplatniť pri riešení manažérskych problémov a technických úloh s matematickým popisom. Riešenie prakticky akéhokoľvek technického problému sa nezaobíde bez matematiky. Pri riešení úloh využívame aparát vyššej

matematiky, kde základným predpokladom sú znalosti základných matematických operácií a medzi znalosti patria aj postupy z vyššej matematiky.

1. Matematická gramotnosť požaduje používať matematiku a zaoberať sa s ňou spôsobmi, ktoré zodpovedajú potrebám života. V systéme vzdelávania má matematika dôležité postavenie. Nedostatočný matematický základ, ktorý majú študenti na ekonomických a technických fakultách, nedostatočné skúsenosti s matematickým riešením problémov znižujú prezentáciu analytických metód, ktoré sa používajú v ekonómii a technických predmetoch.

Znižovanie počtu hodín výučby matematiky vedie k zníženiu úrovne dosiahnutých znalostí, čo bezprostredne nadväzuje na úlohy v študijných programoch na rôznych typoch škôl.

Na základe rozdelenia päťročného štúdia na štúdium v prvom stupni, teda bakalárske štúdium a na štúdium v druhom stupni, teda magisterské štúdium sa základ z predmetu realizuje v prvom a druhom ročníku bakalárskeho štúdia. V druhom stupni štúdia na vysokej škole sa matematika využíva a realizuje v odborných predmetoch.

To možno iba vtedy, ak:

- *sme presvedčení o účinnom používaní matematiky;*

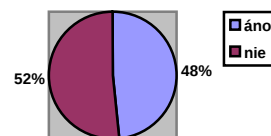
- *sme schopní matematiku, jej znalosti využívať;*
- *zvládame na dostatočnej úrovni základné pojmy z matematiky;*
- *sme presní vo vykonávaných výpočtoch.*

Pri výbere vysokej školy sme často ovplyvnení aj znalosťami v predmete matematika.

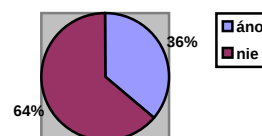
Oslovili sme 58 študentov z univerzity, ktorá má fakulty ekonomickú aj fakulty technické a formou otázok sme urobili prieskum.

Otázky:

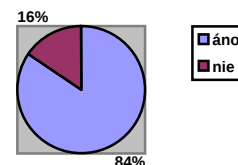
1. *Moja matematická gramotnosť je na dobrej úrovni (áno/nie)*



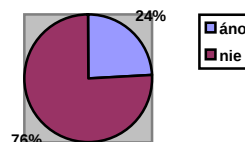
2. *Pri štúdiu na strednej škole som s literatúrou pracoval (áno/nie)*



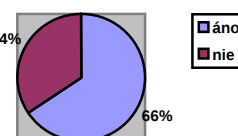
3. *Pri štúdiu na strednej škole som využíval internet (áno/nie)*



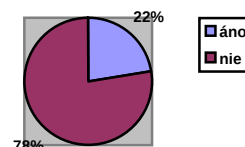
4. *Maturoval som z predmetu matematika (áno/nie)*



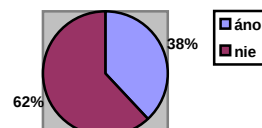
5. *Ovplyvnili ma znalosti z predmetu matematika pri výbere vysokej školy? (áno/nie)*



6. *Myslíte, že ste bol(a) dostatočne pripravený(á) z predmetu matematika? (áno/nie)*



7. *Mal(a) ste dobré základy z predmetu matematika zo základnej školy? (áno/nie)*



Zo sledovaných otázok a ich zhodnotenia treba riešiť, či sa podarí už v prvom semestri bakalárskeho štúdia komplexným pôsobením všetkých zainteresovaných subjektov, t.j. predovšetkým odborných katedier nastoliť pri výučbe matematiky takú pracovnú atmosféru, ktorá by študentov motivovala k cieľavedomej príprave na budúce aplikácie matematických znalostí. Je treba presvedčiť študentov, ktorí často z mnohých zdrojov počujú o zbytočnosti matematiky, že tento názor v žiadnom prípade nemôže obstáť na akejkoľvek vysokej škole ekonomického, či technického charakteru.

2. V roku 2003 sme dostali požiadavku z Ústavu informácií a prognóz školstva, Odbor vysokých škôl na vyplnenie dotazníka pre úlohu „*Pripravenosť absolventov stredných škôl na vysokoškolské štúdium*“. Katedra matematiky v tom čase zabezpečovala výučbu na všetkých fakultách univerzity, teda boli to tri technické fakulty a jedna ekonomická.

Z dotazníka vyberáme:

- *Ako sa za posledné roky zmenila vedomostná pripravenosť absolventov stredných škôl študovať na Vašej fakulte?*

Odpoveď: absolventi gymnázia a absolventi odborného vzdelávania (SOŠ, SOU) vo vedomostiach zaznamenali pokles.

- *Vyznačte a doplňte predpoklady (schopnosti, vlastnosti), ktoré uspôsobujú absolventa strednej školy úspešne študovať na vysokej škole?*

Odpoveď: súčasným absolventom spravidla chýba vnútorná motivácia úspešne študovať. Súčasným absolventom spravidla nechýba vyhľadávanie a spracovanie informácií a práca s personálnym počítačom.

- *Aké prednosti v pripravenosti na vysokoškolské štúdium majú súčasní absolventi s absolventmi pred 10 až 15 rokov?*

Odpoveď: žiadne, chýba maturitná skúška z predmetu matematika. Pre technické fakulty chýba matematická gramotnosť.

- *Čo chýba k pripravenosti na vysokoškolské štúdium súčasným absolventom v porovnaní s absolventmi pred 10 až 15 rokov?*

Odpoveď: vedomosti študentov sú povrchné. Málo poznatkov z matematiky vedia využiť v návaznom učive na vysokej škole.

- *V čom (ako) by mali stredné školy (zlepšiť) svoju prácu, aby ich absolventi lepšie splňali Vaše predstavy o pripravenosti študovať na Vašej fakulte, resp. aby bol prechod na vysokoškolské štúdium u Vás plynulejší?*

Odpoveď: počítaacia technika študentov sa znižuje každým rokom, čo sa prejavuje najmä pri písomných prácach.

- *Čo sa zmenilo na fakultách technického zamerania?*

Odpoveď: na fakulte technického zamerania sa výrazne znížil počet študentov (populácia, nezaujímam). Nerobia sa prijímacie skúšky, iba výberové konanie, čo znamená pokles vedomostí nielen u absolventov odborných škôl. Vedieť, nie hádať, ak by študenti absolvovali prijímacie skúšky.

Záver

Čo sa zmenilo po desiatich rokoch ?

Treba konštatovať, že matematická gramotnosť u absolventov stredných škôl je na čoraz nižšej úrovni. Študenti sú síce schopní riešiť úlohy pomocou kalkulačiek, ale:

- chýba matematická zručnosť na všetkých stupňoch škôl
- chýba povinná maturitná skúška z predmetu matematika
- počítaacia technika sa znížila, čo ukazujú najmä písomné práce
- nerobia sa prijímacie skúšky, iba výberové konanie.

To znamená, že zmeny, ktoré prebiehajú v predmete *Matematika* je otázka čo učiť a ako učiť matematiku stále nedoriešená a treba sa s ňou ďalej zaoberať pre spokojnosť s vedomostnou a osobnostnou pripravenosťou absolventov stredných škôl pri prechode na vysokú školu.

Literatúra

Hricišáková, D., Tomanová, M. (2004). *Matematika a prijímacie skúšky na FŠT a FM*. Trenčín: TnUAD. Zborník VŠTEP, ISBN 80-8070-287-x.

Hricišáková, D. (2008). Matematická vzdelanosť a jej význam pri výučbe ekonomických predmetov. *Sborník z vedecké konference 2008*. Kunovice : EPI Kunovice.. ISBN 987-80-7314-145-8

Hricišáková, D. (2011). *MATEMATIKA. A*. Trenčín : TnUAD, 2011. ISBN 978-80-8075-508-9.

Kontakt

Doc. RNDr. Daniela Hricišáková, CSc.
Katedra ekonómie a ekonomiky
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3, 911 50 Trenčín
e-mail: daniela.hricisakova@tnuni.sk

SUMMARY

Students' Mathematical Literacy at Universities

Daniela HRICIŠÁKOVÁ

The mathematics has an important position in the system of education. Students at all stages of schools have increasingly higher problems with numerical sets and basic concepts in the subject of mathematics. The literacy is defined as an ability of the individual person to recognize and to comprehend different problems. The mathematical literacy requires to use mathematics, and to treat it by methods, which correspond to necessities of the life. Inadequate mathematical base, which have students at economical and technical faculties, and insufficient experience with the mathematical solution of problems, reduce a presentation of analytical methods, which are used in economy and in the technical subjects. Decreasing number of hours at education of mathematics redounds to a lowering level of achieved knowledge, what directly enters into contacts with lessons in study programs at different types of schools.

Based on monitored questions and evaluated answers from the survey implies, that a problem is to be solved, whether it is manageable to enforce at the training of mathematics such an operating atmosphere, together with common endeavor of all involved subjects - above all specialized university departments - which can motivate students to the deliberate preparation for future application of the mathematics knowledge. It is inevitable to persuade students, who frequently hear from different sources on uselessness of mathematics, that this opinion cannot stand such ground at any university of the economic or technological nature.

Due to the fact, that when entering the university, more obligations increase for students, then for effective utilization of allocated time it is important and correct, to have a systematic and effective study, and to restrict in this way variations of their knowledge. If the mathematics ought to be an instrument to verbalization or in other words a formal language for an engineer or an economist, then, mastering of the language is proportional to ability, quality, and the level of the communication. The level of mathematical literacy in average first year university students at economic and technical universities reaches its historical minimum. The students enrolling universities are not ready for the university studies from the mathematical point of view. The knowledge of students gained at secondary upper schools reaches its minimum level indicating poor mathematical teaching and learning processes at secondary schools.

It can be concluded, that changes which are in the present process as far as the subject of Mathematics is concerned, put forward questions what to teach, and how to teach mathematics, and these problems are not solved, yet. They have to be treated in such a way, as to be satisfied with the level of knowledge and personal readiness of grammar (secondary) schools graduates at their transition from intermediate school to the university.

JEL Classification: I 23, J 24

TVORBA A OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA – PRIESTOR PRE TVORBU PRACOVNÝCH MIEST

Environment management - space for job opportunities creation

Zuzana KRIŽANOVÁ

Abstrakt

Článok sa zaoberá využitím voľného potenciálu v tvorbe a ochrane životného prostredia na príklade regiónu Horná Nitra, ktoré zároveň môže napomôcť tvorbe nových pracovných miest. Prvá časť článku je venovaná analýze súčasného stavu vybraných zložiek životného prostredia regiónu a tiež jeho najzávažnejším ohrozeniam. V ďalšej časti bol identifikovaný voľný potenciál v oblasti zhodnocovania biologicky rozložiteľných odpadov. Významnú úlohu v starostlivosti o životné prostredie zohrávajú inovácie rozličných technológií. Vďaka nim zaznamenali významný pokrok technológie spracovania a opätovného využitia odpadov. Článok ukazuje možnosti zhodnotenia drevnej a rastlinnej biomasy v regióne, pričom stavia do popredia výstavbu obecných kompostární a zariadení na výrobu brikiet a peliet. Rovnako posudzuje možnosti vzniku pracovných miest v súvislosti s výstavbou uvedených zariadení.

Kľúčové slová

tvorba a ochrana životného prostredia, tvorba pracovných miest, Horná Nitra, potenciál, biomasa, kompostovanie

Abstract

The article deals with free potential utilization in the environment management of the selected region Horná Nitra, which can help with creation of a new job opportunities simultaneously. The first part of the article is focused on the actual condition analysis of selected environmental components of region and on the most dangerous environmental threats also. The free potential in the area of the valuation of the biologic waste decomposition is identified in the next part. Significant role in caring for the environment play a different technology innovation. Thanks to them, processing technologies and reuse of waste have made considerable progress. The article shows possibilities of wood and plant biomass valuation with focus on the municipal compost facilities and facilities focused on the briquettes and pellets production. Simultaneously it considers possibilities of new job opportunities creation within the context of these facilities building-up.

Keywords

environment management, job opportunities creation, Horná Nitra, potential, biomass, compost

JEL Classification: O 44, Q 57, R 11.

Úvod

Tvorba a ochrana životného prostredia je ľudskou aktivitou zameranou na zlepšenie kvality environmentu. Viaceré aktivity spojené so zlepšovaním stavu životného prostredia sú zároveň socioekonomickými aktivitami prinášajúcimi určitý zisk. V tomto smere dokážu tvoriť nové pracovné miesta. Významnú úlohu v starostlivosti o životné prostredie zohrávajú inovácie rozličných technológií. Vďaka nim zaznamenali významný pokrok technológie spracovania a opätovného využitia odpadov. V praxi sú osvedčené rozličné technológie na spracovanie biologicky rozložiteľného odpadu z

biomasy. Fyto, zoo i dendromasa sú obnoviteľné regionálne zdroje nielen odpadov, ale i surovín. Spracovanie biomasy patrí z energetického hľadiska medzi procesy bez negatívneho vplyvu na životné prostredie. Napríklad v prípade zhodnocovania fyto a dendromasy sa uvoľní len také množstvo oxidu uhličitého, ktoré v nej bolo naviazané počas jej rastu.

Práve v súčasnosti dostáva problematika starostlivosti o životné prostredie nový rozmer. Intenzívne sa hľadá prepojenie "ekologického" a "ekonomického". Možno to nazvať novou cestou hľadania úspešného a udržateľného rozvoja krajiny a spoločnosti, ktorej dominuje regionálny rozmer s nadregionálnymi princípmi.

2. Rozbor problematiky

Priestor, ktorý nás obklopuje, kde sa pohybujeme, pracujeme, oddychujeme a bývame nazývame životným prostredím. Jeho vnímanie zahŕňa náš všeobecne zaužívaný antropocentrický prístup. Subjektom vzťahného pojmu životné prostredie je teda človek ako jedinec i ako ľudská spoločnosť. Objektom pojmu sú rôzne javy a skutočnosti v závislosti na členení životného prostredia na prostredie pracovné, obytné, prírodné, či rekreačné (Vološčuk, 1998). Podľa Zákona NR SR č. 17/1992 Zb. o životnom prostredí je životné prostredie všetko, čo vytvára prirodzené podmienky existencie organizmov vrátane človeka a je predpokladom ich ďalšieho vývoja. Životné prostredie ako systém sa skladá z environmentálnych prvkov, ktoré sú súčasťou určitej zložky životného prostredia alebo predstavujú ohraničený výsledok ich interakcie (Klinda a kol., 2002).

Ako uvádza (Klinda a kol., 2002) Tvorba a ochrana životného prostredia predstavuje starostlivosť o životné prostredie (environmentalistiku) na rôznych úrovniach (miestnej, regionálnej, nadregionálnej i globálnej), podporujúcu trvalo udržateľný rozvoj s pozitívnym vplyvom na zabezpečenie trvalo udržateľného života. V zmysle vyššie uvedených autorov je teda tvorba a ochrana životného prostredia ľudskou aktivitou zameranou na zlepšenie (v prípade vhodnosti na zachovanie) kvality environmentu. Izakovičová, Miklós a Drdoš (1997) uvádzajú tieto konkrétne oblasti starostlivosti o životné prostredie:

- a) Zachovanie celkovej ekologickej stability krajiny, ktorá je možné docieľiť vhodným rozmiestnením krajinných prvkov v priestore, ich využitím, resp. ochranou.
- b) Ochrana a racionálne využívanie prírodných zložiek (prírodných zdrojov), najmä ovzdušia, vody, pôdy biotických zdrojov a nerastných zdrojov. Ochrana a racionálne využívanie prírodných zdrojov sa rieši optimálnym usporiadaním objektov a činností v území, ako aj optimalizáciou technologických procesov výrobných odvetví.
- c) Ochrana bezprostredného životného prostredia človeka zahŕňa udržanie kvality pitnej vody, ovzdušia, potravinového reťazca, obmedzením nepriaznivých vplyv hľuku, vibrácií, chemického pôsobenia látok, odpadov, žiarenia, zlepšenie vizuálnej kvality prostredia. Nepriaznivé vplyvy je možné eliminovať optimalizáciou technologických procesov výrobných odvetví.

Fyzický stav životného prostredia je podľa Miklósa a kolektívu (1992) spôsobený konkrétnou činnosťou rôznych subjektov (najmä v hospodárskej činnosti) a zmenu jeho nepriaznivého stavu možno

dosiahnuť takisto len zmenou činností týchto subjektov. Zjednodušene ide o subjekty charakteru poškodzovateľa – znečisťovateľa a charakteru rekultivátora – tvorcu životného prostredia. V tomto zmysle sú významným prínosom inovácie technologických postupov v rôznych odvetviach priemyselnej výroby, ako aj zmena rozmiestnenia, či charakteru výroby v danom regióne. Ako uvádza Habánik (2012) konkurencieschopnosť regiónu je schopnosť narábať s inovačnými aktivitami a investíciami s cieľom ekonomickej výkonnosti a rastu zamestnanosti prostredníctvom tvorby nových pracovných miest, ktoré kopírujú rozvojové trendy a impulzy a významnou mierou pomáhajú ekonomike regiónu.

3. Metodický postup

Metodický postup práce bol založený na analýze podmienok a možností pre tvorbu pracovných miest v oblasti starostlivosti o životné prostredie. Prvým krokom bola analýza skúmaného územia, ktorým boli regióny Bánovce nad Bebravou, Prievidza a Partizánske, v niektorých prácach súborne označované aj ako región Hornej Nitry. K uvedenému označeniu sa v ďalšom texte prikláňame najmä z dôvodu zjednodušeného súborného pomenovania skúmaných regiónov. V analýze bol dôraz položený predovšetkým na stav a ohrozenie vybraných zložiek životného prostredia skúmaného regiónu.

Na základe výsledkov analýzy bol identifikovaný voľný potenciál v starostlivosti o životné prostredie regiónu Horná Nitra. Hlavným kritériom determinácie voľného potenciálu bolo využitie vlastných zdrojov regiónu, ktoré zároveň podnieti tvorbu nových pracovných miest. V tomto kontexte boli posudzované najmä inovácie v technológiách využitia biomasy - fytomasy a dreveného odpadu.

Metodické postupové kroky boli nasledovné:

1. Analýza stavu účelovo vybraných zložiek životného prostredia regiónu
 - vodné zdroje
 - reliéf a pôda
 - ovzdušie
 - lesy
2. Identifikácia hlavných problémov znečistenia a ohrozenia životného prostredia skúmaného regiónu.
3. Determinácia voľného potenciálu v oblasti zhodnocovania biologicky rozložiteľných odpadov
4. Návrhy využitia voľného potenciálu v oblasti zhodnocovania odpadov z biomasy s použitím nasledovných súčasne pôsobiacich kritérií:

- využitie vlastného potenciálu regiónu
- tvorba nových pracovných miest

Na základe determinácie voľného potenciálu boli formulované závery pre možnosti tvorby nových pracovných miest spojené s vyšším využitím odpadov z biomasy.

4. Charakteristika skúmaného regiónu

Charakteristika regiónu pozostáva z výsledkov analýzy stavu základných zložiek životného prostredia regiónu, ktorú sme spracovali z dostupných zdrojov a z identifikácie hlavných problémov znečistenia a ohrozenia životného prostredia skúmaného regiónu.

V rámci Slovenskej republiky patrí región Horná Nitra medzi najviac environmentálne zaťažené územia. Negatívne sa v území prejavuje najmä vplyv chemického a energetického priemyslu na jednotlivé

zložky životného prostredia, ako aj na krajinnú štruktúru. Nezanedbateľný je tiež vplyv znečistenia preneseného z okolitých regiónov prúdením vzduchu, resp. vodnými tokmi. Územie regiónu bolo na základe environmentálnej regionalizácie krajiny Slovenskej republiky vymedzené ako Hornonitrianska zaťažená oblasť (Klinda, 2000), neskôr ako časť Ponitrianskej zaťaženej oblasti (Klinda, Lieskovská et al., 2006).

- **Ovzdušie:** Hlavný podiel na znečistení ovzdušia v oblasti má energetika, menšie množstvá emisií produkujú zdroje chemického priemyslu, ale aj lokálne kúreniská. Na vysokej úrovni znečistenia má svoj podiel nízka kvalita palivovo-energetických zdrojov, v ktorých sa využíva menej kvalitné uhlie s vyšším obsahom síry a arzénu. Produkciu emisií v roku 2011 v rámci Slovenskej republiky, Trenčianskeho kraja a skúmaných okresov zobrazuje Tab. 1.

Tabuľka č. 1: Produkcia emisií podľa regiónov za rok 2011 (v tonách)

Územie	Tuhé emisie	Oxid siričitý	Oxidy dusíka	Oxid uhoľnatý
Slovenská republika	35 049,60	68 261,70	43 129,60	179 004,60
Trenčiansky kraj	4 197,50	40 144,40	7 639,20	11 151,40
Okres Bánovce n/ Bebravou	240,5	30,20	80,10	319,80
Okres Partizánske	164,6	24,00	105,30	390,80
Okres Prievidza	1 257,40	39 665,70	4 561,20	1 771,50

Zdroj: <http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak>

- **Vodné zdroje:** Oblasťou preteká horný a stredný úsek Nitry a jej prítoky, z ktorých sú najvýznamnejšie Bebrava a Handlovka. Povrchové vody sú silne až veľmi silne znečistené v dôsledku antropogénnej činnosti. V hornom úseku toku Nitry je kvalita vôd dlhodobo ovplyvňovaná odpadovými vodami z banských (spracovanie hnedého uhlia a lignitu) a priemyselných aktivít (výroba plastov a ťažkej chémie, elektrárne a teplárne). Medzi hlavných veľkých znečisťovateľov patria NCHZ Nováky, ENO Zemianske Kostolany, banský priemysel v Novákoch, Prievidzi a Handlovej. Ohrozením v rámci uvedených podnikov môžu byť v čase záplav nebezpečné priesaky spojené s únikom chemikálií, či vyplaveniny zo starých banských diel alebo odkalísk. Zdroje pitnej vody sú všeobecne pre región nepostačujúce. Pitná voda sa musí v okrese Prievidza privážať aj z okolitých regiónov. Ponitriansky vodovod zásobuje pitnou vodou okresy Bánovce nad Bebravou a Partizánske. V budovaní verejných vodovodov zaostáva najmä okres Bánovce nad Bebravou. Voda z rieky Nitry sa používa len ako voda úžitková pre priemysel a poľnohospodárstvo. Nadregionálny význam má výskyt prírodných

minerálnych vôd v okrese, najmä liečivých geotermálnych vôd v oblasti Bojníc, v oblasti Chalmovej, v Malých Bieliciach a v Bánovciach nad Bebravou. V okrese Prievidza sa nachádza vodná nádrž Nitrianske Rudno, ktorá má vodohospodársky a rekreačný význam. Ďalšou významnou vodnou nádržou je vodná nádrž Prusy v okrese Bánovce nad Bebravou, s ktorou sa v budúcnosti počíta s využitím aj na rekreačné účely.

- **Pôda a typy reliéfu:** V rámci regiónu Horná Nitra sa vytvorili rozdielne subtypy pôd. Na priľahlých svahoch Vtáčnika v stredných i nižších polohách sa najviac vyskytuje kambizem typická, menej kyslá alebo rankrová. Vo vyšších polohách aj kambizem andozemná, prípadne samotná andozem kyslá. Na vysokej kyslosti lesných pôd sa významne podieľajú kyslé depozície zo znečisteného ovzdušia. V južnej časti územia sa na karbonátových horninách vyskytujú subtypy rendzín (Ištoňa, 2001). V blízkosti rieky Bebravy a Handlovky a ich prítokov sa vyskytujú nívne pôdy fluvizeme (Kolektív autorov, 2002). Pôdy sú najmä v oblasti okolia Novák a Zemianskych Kostolian kontaminované arzénom, ale i inými prvkami ako sú kadmium, stroncium, železo a hliník. Vo všeobecnosti sú poľnohospodárske

pôdy regiónu ohrozované veternou, menej vodnou eróziou. Poľnohospodárske pôdy okresu Prievidza sú silno ohrozované vodnou eróziou (Lopušný, 1999). Na území skúmaného regiónu sa vytvoril najmä typ pahorkatinovej a kotlinovej krajiny. V okolí rieky Nitra a jej prítokov sa stretávajú aj s rovinným typom reliéfu, naopak na severe zasahuje do regiónu vrchovinový typ reliéfu. V dôsledku intenzívnej banskej činnosti, vznikol v najmä okrese Prievidza osobitný typ antroporeliéfu reprezentovaný rozličnými formami typu hál, odkalísk a poklesnutých oblastí. Ďalším stresovým faktorom sú na území poddolované územia, ktorých nebezpečenstvo spočíva hlavne v tom, že na povrchu nie sú badateľné a vyznačené, hrozia tu následné poklesy a prepadnutia.

- **Lesy:** Z lesov prevládajú bukové porasty a v severovýchodnej časti sa vyskytujú smrekové porasty, naopak v južnej časti okresu Bánovce nad Bebravou sa stretáme aj s okrskami dubových lesov. Lesné porasty v kotline sú dlhodobo poškodzované prašnými úletmi, popolčkami s prímiesou rizikových ťažkých kovov, plynými exhalátmi najmä SO₂, NO_x a sekundárnymi produktmi znečisteného ovzdušia, aj keď ako uvádzajú Chrastina a Lukáč (2012) k miernemu zlepšeniu zdravotného stavu lesných porastov pomohla modernizácia chemickej výroby v roku 1999.

5. Determinácia voľného potenciálu a návrhy jeho využitia

Na základe analýzy vybraných zložiek životného prostredia regiónu a výrazných stresových javov v krajine sme pristúpili k determinácii voľného

potenciálu v starostlivosti o životné prostredie. Tento zahŕňa širokú škálu rozličných aktivít spojených so životným prostredím regiónu, preto sme sa pre účely tohto príspevku zamerali iba na voľný potenciál v oblasti zhodnocovania biologicky rozložiteľných odpadov. V prvej časti sme analyzovali súčasnú situáciu v tvorbe a zhodnocovaní, zneškodňovaní odpadov, následne sme pristúpili k identifikácii samotného voľného potenciálu s ohľadom na jeho súčasné reálne využitie.

Na území regiónu Horná Nitra sa situácia v oblasti zneškodňovania komunálneho odpadu oproti minulosti výrazne zlepšila, keďže je tento odpad zneškodňovaný na skládkach vyhovujúcich súčasným legislatívnym požiadavkám. Najväčší problém v tomto území predstavujú odpadové produkty tepelných zariadení SE a.s. ENO, o.z. Zemianske Kostolany, ktoré sa čiastočne využívajú pri výrobe stavebných prefabrikátov a zvyšok sa ukladá na zložiská popolčeka (Chalmová, Bystričany). Širokú škálu odpadov produkujú NCHZ a.s. Nováky, a z nich hlavne odpadové karbidové vápno. Výrazným problémom sú stále odpadové produkty tepelných zariadení SE a.s. ENO, o.z. Zemianske Kostolany a Teplárne Handlová. Časť odpadov sa využíva na ďalšie spracovanie, zvyšok sa hydraulicky ukladá na odkaliská popolčeka v okolí ENO Zemianske Kostolany (Chalmová, Bystričany). Druhým najväčším producentom odpadov boli Bane Nováky a Handlová. Podľa dostupných údajov obe tieto bane 99 % ročnej produkcie banských odpadov ukladajú na hlušinový odval. Širokú škálu odpadov produkujú aj NCHZ a.s. Nováky.

Počet skládok komunálneho odpadu a spaľovní komunálneho odpadu v skúmanom regióne udáva Tab. 2. Tieto predstavujú určitý typ stresových javov v krajine.

Tabuľka č. 2 : Počet skládok komunálneho odpadu a spaľovní komunálneho odpadu v Hornonitrianskom regióne

Názov regiónu	Počet skládok komunálneho odpadu r. 2011	Počet spaľovní komunálneho odpadu r. 2011
Okres Bánovce nad Bebravou	4	0
Okres Partizánske	2	0
Okres Prievidza	4	0

Zdroj: Regiostat

Komplexnejší pohľad na problematiku odpadov v regióne podáva Tab. 3: Množstvo odpadu v Slovenskej republike, Trenčianskom kraji a skúmaných okresoch za rok 2011.

Ako môžeme zistiť z údajov v Tabuľke 3, percentuálne zhodnocovanie odpadov kompostovaním sa v rámci jednotlivých uvádzaných území výrazne

odlišuje. Kým v rámci celého územia SR bolo z celkového množstva odpadu vyprodukovaného v roku 2011 odpadov zhodnotených kompostovaním približne 12%, v rámci Trenčianskeho kraja tento podiel predstavoval len približne 2,8%. V rámci skúmaných okresov bolo v okrese Bánovce nad Bebravou kompostovaním zhodnotených približne

1,2% z celkového množstva odpadu vyprodukovaného v uvedenom okrese, v okrese Partizánske to predstavovalo cca 40,16% z celkového vyprodukovaného odpadu v roku 2011 a na

koniec v okrese Prievidza len približne 0,43 % . Celoslovenský priemer prekročil iba okres Partizánske.

Tabuľka č. 3: Množstvo odpadu v Slovenskej republike, Trenčianskom kraji a skúmaných okresoch za rok 2011 (v tonách).

Územie	Množstvo odpadu spolu	v tom							
		zhodnocované				zneškodňované			neuvedený spôsob nakladania
		materiálovo	energeticky	kompostovaním	iný spôsob zhodnocovania	skládkovaním	spaľovaním bez energetického využitia	iný spôsob zneškodňovania	
Slovenská republika	9 066 237,2	2 087 824,3	122 032,0	1 100 642,7	1 421 213,4	2 794 874,6	37 718,5	1 131 713,4	370 218,3
Trenčiansky kraj	1 639 435,7	638 907,6	38 127,7	45 205,9	53 217,1	783 415,5	2 043,1	58 501,2	20 017,6
okres Bánovce nad Bebravou	92 325,3	80 559,1	225,2	1 076,9	2 422,6	2 444,3	173,3	1 083,4	4 367,6
okres Partizánske	16 317,3	2 258,4	15,8	6 553,8	820,9	3 998,5	62,7	2 534,6	72,7
okres Prievidza	918 038,3	275 337,5	3 503,9	3 976,7	5 710,2	617 850,3	341,6	8 143,6	3 174,5

Zdroj: <http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak>

Tieto výsledky analýzy zhodnotenia odpadov kompostovaním nám ukazujú zreteľnú potrebu zvýšiť percentuálny podiel kompostovania odpadu v okresoch Bánovce nad Bebravou a Prievidza aspoň na percentuálnu úroveň SR. Spôsob zvyšovania zhodnocovania odpadov kompostovaním organických zvyškov je výstavba obecných, resp. mestských kompostární. Budovanie kompostární so zavedením technológie aeróbného kompostovania rieši šetrné zhodnocovanie biologicky rozložiteľného odpadu ako je trávna biomasa, listie, drevitá hmota a pozberové zvyšky z pestovania ovocia a zeleniny zo záhrad, resp. z trhovísk. V zásade ide o určité skupiny odpad zaradené v Katalógu odpadov pod kategóriu Ostatný odpad. Proces kompostovania je kontrolovaný a riadený, prevažne aeróbny mikrobiálny proces tzv. teplou cestou. Teplota kompostovaného materiálu v rámci procesu vystúpi až na 45 – 70 °C. Takto vysoká teplota zabezpečí dostatočnú hygienizáciu kompostu, kedy sa prakticky likviduje väčšina patogénnych mikroorganizmov a klíčivosť väčšiny prítomných semien. Kompostovacia hroľba sa pravidelne prekopáva a v priebehu 3 – 12 mesiacov je proces ukončený. Výsledkom je kompost – organické hnojivo s vysokým obsahom trvalého humusu a živín pre výživu rastlín. Konečný produkt – kompost je hygienicky a esteticky nezávadný a môže byť použitý pri pestovaní rastlín ako humusové hnojivo.

Výstavbou každej kompostárne sa vytvoria dve nové pracovné miesta pre pracovníkov, ktorí budú zabezpečovať jej technickú prevádzku.

Iným spôsobom využitia odpadovej biomasy ako kompostovania je výroba tepla z biomasy, či dokonca výroba elektriny v parných elektrárnach. Takto sa môžu zhodnocovať odpady nielen drevné, ale aj napríklad slama. Ďalším perspektívnym procesom je splyňovanie biomasy s následnou výrobou elektriny v plynovej turbíne. Týmto spôsobom sa z organických odpadov získava bioplyn, ktorý sa následne môže využiť na výrobu elektriny a tepla. Všetky uvedené spôsoby zhodnocovania biomasy sú zároveň spojené s vytváraním nových pracovných miest. Ich počet je síce obmedzený, ale ide o pracovné miesta, kde je možné zamestnať aj pracovníkov so základným vzdelaním. Títo sú po určitom jednoducho zaučení schopní zabezpečovať napríklad technickú prevádzku kompostární. Zhodnocovanie drevnej biomasy sa môže realizovať aj formou výroby brikiet a peliet, ktoré sú vysokokomprimovaným a perspektívnym biopalivom. Výstavbou zariadenia na výrobu peliet na vytvorí viac pracovných miest ako je tomu v prípade, obecných, či mestských kompostární. V závislosti na veľkosti prevádzky je možné takto vytvoriť 5 až 10 pracovných miest.

Dôležitým aspektom pri navrhovaní kompostární, resp. iných zariadení na zhodnocovanie biomasy je

vzdialenosť od zdrojov tohto odpadu. V prípade výstavby zariadení na výrobu tepla, resp. kombinovanú výrobu tepla a elektriny z dendromasy je optimálna vzdialenosť do 50 km od miesta zberu, z fytomasy dokonca len 15 km od miesta jej zberu.

Využívanie biomasy je zvlášť preferovanou oblasťou v poľnohospodárstve, ktoré produkuje veľké množstvá odpadovej biomasy. Využívanie biomasy z poľnohospodárskej výroby je reálne najmä v okresoch Bánovce nad Bebravou a Partizánske. Okres Prievidza disponuje voľným potenciálom na využívanie fytomasy z poľnohospodárskej výroby, ale aj dendromasy z lesníckej činnosti.

Záver

Skúmaný región Hornej Nitry tvorený okresmi Bánovce nad Bebravou, Partizánske a Prievidza patrí medzi najviac environmentálne zaťažené oblasti Slovenskej republiky. Na stave zložiek životného prostredia regiónu sa podieľa dlhodobé pôsobenie ťažobného, energetického a chemického priemyslu. Medzi výrazné ohrozenia v regióne patrí najmä prenos znečistenia z ich primárnych zdrojov do jednotlivých zložiek životného prostredia, ale aj existencia antropogénnych foriem reliéfu, či skládok priemyselného odpadu. V rámci procesu tvorby a ochrany životného prostredia regiónu sme sa zamerali na účelové spojenie aktivít prínosných pre životné prostredie regiónu s aktivitami podporujúcimi

Príspevok vznikol v rámci riešenia vedeckej grantovej úlohy IGS 4/2013 s názvom „Možnosti tvorby

rast zamestnanosti ich obyvateľov. Podmienkou bolo využívanie vlastných zdrojov regiónu. Nakoľko je región nedoriešená problematika zhodnocovania a spracovania odpadov, hľadali sme možné riešenia v procesoch zhodnocovania biologicky rozložiteľného odpadu. Problematika zhodnocovania priemyselných odpadov, a to najmä odpadov z energetiky ako je napríklad popolček je zatiaľ nedostatočne prepracovaná a overená v praxi.

Na základe analýz sme ako prioritný spôsob zvyšovania zhodnocovania biologicky rozložiteľných odpadov navrhli výstavbu obecných, resp. mestských kompostární. Výstavbou každej kompostárne sa vytvorí dve nové pracovné miesta pre pracovníkov, ktorí budú zabezpečovať jej technickú prevádzku. Okrem výstavby kompostární je reálnym spôsobom zhodnocovanie biomasy, resp. dendromasy v skúmanom regióne výstavba zariadení na výrobu brikiet a peliet. Týmto spôsobom vznikne väčší počet pracovných miest, a to v závislosti na veľkosti prevádzky od 5 až do 10 pracovných miest v jednosmernej prevádzke.

K ďalším možným spôsobom využitia odpadovej biomasy patrí výroba tepla z biomasy, či dokonca výroba elektriny v parných elektrárnach. Takto sa môžu zhodnocovať odpady nielen drevné, ale aj napríklad slama. Perspektívnym procesom je tiež splynovanie biomasy s následnou výrobou elektriny v plynovej turbíne.

pracovných miest v regiónoch Prievidza, Partizánske, Bánovce nad Bebravou s využitím ich vlastného potenciálu“.

Literatúra

- Habánik, J. (2012). Klastre a inovácie v prostredí regionálnej ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*. 10 (2), 15-23. ISSN 1336-3727
- Chrastina, P., Lukáč, R. (2012). Rekonštrukcia industriálnej krajiny mesta Nováky a jeho zázemia na profiloch kultúrnokrajinných vrstiev. *Geografie*, č.4, roč. 17, Praha s. 434-455
- Izakovičová, Z., Miklós, L., Drdoš, J. (1997). *Krajinnoekologické podmienky trvalo udržateľného rozvoja*. Veda, SAV Bratislava, 186 s., ISBN 80-224-0485-3
- Ištoňa, J. (2001): Pôdna reakcia a celkové obsahy vybraných prvkov v pôdach imisnej oblasti Horná Niitra. *Lesn. Čas. – Forestry Journal*, 47(1): 17 – 26, 2001., ISSN 0323–1046
- Klinda, J. (2001). *Správa o stave životného prostredia Slovenskej republiky v roku 2000*. Bratislava : MŽP, Banská Bystrica : SAŽP, 119 s., ISBN 80-88833-21-3

- Klinda, J. a kolektív autorov (2002). *Príručka environmentalistu*. Banská Bystrica : SAŽP, 270 s., ISBN 80-88850-54-1
- Klinda, J.(2001). *Správa o stave životného prostredia Slovenskej republiky v roku 2000*. MŽP, Bratislava, SAŽP, Banská Bystrica, 119 s., ISBN 80-88833-21-3
- Klinda, J., Lieskovská, Z. et al. (2007). *Správa o stave životného prostredia Slovenskej republiky v roku 2006*. Bratislava : MŽP, Banská Bystrica : SAŽP, 312 s. ISBN 978-80-88833-50-5
- Kolektív autorov (2002). *Atlas krajiny Slovenskej republiky*. MŽP SR Bratislava + SAŽP Banská Bystrica, 2002, 344 s., ISBN 80-88833-27-2
- Lopušný, J. (1999). *Životné prostredie*. Banská Bystrica : UMB.
- Miklós, L a kol. (1992). *Zásady ekologickej politiky a programu starostlivosti o životné prostredie Slovenskej republiky*. Stav životného prostredia v SR. Bratislava : Slovenská technická knižnica, 1992, 97 s.

Vološčuk., I. (1998). *Vybrané kapitoly z náuky o lesnom prostredí a lesníctva*. Bratislava : UK v Bratislave, Zvolene : TU vo Zvolene, 123 s. ISBN 80-967720-5-8
Zákon NR SR č. 17/1992 Zb. o životnom prostredí.
Bratislava : Iura Edition, 2005.

Kontakt

Ing. Zuzana Križanová, PhD.
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v
Trenčíne,
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,
Študentská 2, Trenčín, 911 50
e-mail: zuzana.krizanova@tnuni.sk

SUMMARY**Environment management - space for job opportunities creation***Zuzana KRIŽANOVÁ*

The environmental management is human activity focused on the quality improvement of environment. The multiple activities connected with state increase of environment are socio-economic activities, which bring the profit. These activities are able to produce new job opportunities in this direction. The innovations of various technologies play significant role in the environment management. The technology of the processing and waste reutilization notes progress due to innovations. The article deals with free potential utilization in the environment management of the selected region Horná Nitra, which can help with creation of a new job opportunities simultaneously. The first part of the article is focused on the actual condition analysis of selected environmental components of region and on the most dangerous environmental threats also. The free potential in the area of the valuation of the biologic waste decomposition is identified in the next part. Significant role in caring for the environment play a different technology innovation. Thanks to them, processing technologies and reuse of waste have made considerable progress. The article shows possibilities of wood and plant biomass valuation with focus on the municipal compost facilities and facilities focused on the briquettes and pellets production. Simultaneously it considers possibilities of new job opportunities creation within the context of these facilities building-up.

Especially the biomass utilization is preferred segment in the agriculture, which produces huge amounts of waste biomass. The biomass utilization from agriculture production is situated mainly in regions of Bánovce nad Bebravou and Partizánske. The District of Prievidza disposes with free potential of biomass utilization from agriculture production but also from forestry.

The article deals with free potential utilization in the environment management of the selected region Horná Nitra, which can help with creation of a new job opportunities simultaneously. The investigated region of Horná Nitra, which contains districts of Bánovce nad Bebravou, Partizánske and Prievidza belongs to most environmental loaded areas of Slovak Republic. The condition of region environment components is caused by long-term influence of mining, energetic and chemical industries. The first part of the article is focused on the actual condition analysis of selected environmental components of region and on the most dangerous environmental threats also. The free potential in the area of the valuation of the biologic waste decomposition is identified in the next part. The article shows possibilities of wood and plant biomass valuation with focus on the municipal compost facilities and facilities focused on the briquettes and pellets production. Simultaneously it considers possibilities of new job opportunities creation within the context of these facilities building-up.

JEL Classification: O 44, Q 57, R 11.

VPLYV KULTÚRY NA KOMUNIKÁCIU

The Influence of Culture on Communication

Elena DELGADOVÁ

Abstrakt

Teoretické zameranie príspevku z interdisciplinárneho hľadiska analyzuje kultúru na základe kultúrnych odlišností, rozoberá a porovnáva jednotlivé definície a pojmy významných svetových autorov venujúcich sa tejto problematike, systematizuje doteraz získané poznatky a vymedzuje terminológiu v tejto oblasti. Kultúra sa manifestuje formami explicitnými, a teda viditeľnými prejavmi, prostredníctvom ktorých členovia jednotlivých kultúr vyjadrujú a vzájomne si komunikujú obsah svojej kultúry a tiež implicitnými, čiže neviditeľnými prejavmi, vlastnou ideológiou, ktorá vyjadruje sústavu hodnôt, názorov, myšlienok a noriem a ktorá stanovuje podstatu každej kultúry. Kultúrne odlišné pravidlá ovplyvňujú spôsob, ako sa členovia tej ktorej kultúry správajú v určitých kontextoch. Veľkú pozornosť venuje článok dôležitosti kultúrneho kontextu a jeho vplyvu na interkultúrnú komunikáciu a bariéram v interkultúrnej komunikácii.

Kľúčové slová

Kultúra, kultúrne dimenzie, interkultúrna komunikácia, historicko-sociálny kontext, interkultúrna analýza, interkultúrna kompetencia.

Abstract

The theoretical background of the paper provides an interdisciplinary analysis of culture based upon cultural differences. Moreover, it discusses and compares several definitions and concepts of cultural dimensions elaborated by renowned authors and systemizes the existing profound scholarly knowledge and defines the relevant terminology. Culture is represented by explicit, that is visible components by which the members of different cultures express and communicate each other their cultural contents, and also implicit, i.e. invisible components, their own ideologies expressing a set of values, opinions, ideas and norms which form the essence of each culture. Culturally different rules affect the way how members of cultures behave in certain contexts. In addition, great attention is paid to the significance of cultural context and its impact on intercultural communication and to barriers in intercultural communication.

Key words

Culture, cultural dimensions, intercultural communication, historical and social context, intercultural analysis, intercultural competence.

JEL Cassification: I 24, I 25, Z 10.

Úvod

Komunikácia bez zohľadnenia kultúrnej dimenzie býva často sťažená, nakoľko aj jednoduché slová a výrazy, ak sa hovoriaci nevyjadria adekvátne, môžu byť pochopené čiastočne alebo len približne, čo môže vyvolať úplné nepochopenie alebo dokonca uráženie spoluhovoriaceho. Kultúrne odlišné pravidlá ovplyvňujú spôsob, ako sa členovia tej ktorej kultúry správajú v určitých kontextoch. To znamená, že dobrá znalosť jazykov a interkultúrna kompetencia sa stávajú prostriedkom, ktorý uľahčuje vzájomné porozumenie medzi kultúrami a ktorý napomáha vytvoreniu postojov k tolerancii a rešpektu k iným kultúram. (Delgadová E.

2006) Položme si teda otázku, čo je vlastne kultúra a v čom sú najväčšie kultúrne odlišnosti, ktoré ovplyvňujú komunikáciu.

1. Teoretické vymedzenie pojmov

Prvú modernú vedeckú definíciu etnologického a antropologického poňatia kultúry, ktorá je jednou najuznávanejších prínosov v antropológii, uviedol v roku 1871 anglický antropológ Edward Burnett Tylor. Hneď na prvej strane svojej knihy *Primitívna kultúra* (Primitive Culture) hovorí, že „kultúra je celok, ktorý zahŕňa vedomosti, vieru, umenie, morálku, právo, zvyky a všetky ostatné schopnosti

a návyky, ktoré si človek osvojil ako člen spoločnosti.“ (Tylor E. B., 1958)

E. Tylor chápal kultúru z pozícií dôsledného evolucionizmu, t.j. teoretického prístupu, ktorý sa snaží objektívne opísať a vysvetliť dlhodobé procesy kultúrnych zmien, ako konfiguráciu naučeného správania a jeho výsledkov zdieľaných členmi určitej spoločnosti. Táto nová teória kultúry sa definitívne odklára od dovtedy uznávaných individualistických a reštriktívnych koncepcií kultúry. Podľa definície E. Tylora je teda kultúra vyjadrením celého spoločenského života človeka, je charakterizovaná kolektívnou dimenziou, neprenáša sa biologicky dedením, ale nadobúda sa nevedome v procese socializácie človeka. (Tylor E. B., 1958)

V Spojených štátoch amerických sa práve táto antropologická koncepcia kultúry stala bázou pre novú vednú disciplínu - kultúrnu antropológiu a dala základ novým moderným teóriám kultúry ako v USA, tak aj v Európe, ktoré sa naplno rozvinuli až v polovici a koncom 20. storočia a kultúra sa stáva v tomto poňatí najdôležitejšou kategóriou archeológie, etnografie, v dnešnej dobe skôr sociálnej a kultúrnej antropológie a začína sa presadzovať aj v psychológii a sociológii.

V roku 1952 A. L. Kroeber a C. Kluckhohn zozbierali 164 definícií kultúry vo svojom diele *Kritický prehľad pojmov a definícií*, na základe ktorých dospeli k nasledujúcej definícii:

„Kultúra sa skladá z explicitných a implicitných schém nadobudnutého správania, ktoré sú odovzdávané prostredníctvom symbolov a ktoré stanovujú odlišnosti v dosiahnutých výsledkoch ľudských skupín, vrátane ich zhmotnenia v artefaktoch; podstatné jadro kultúry je zložené z tradičných (t.j. historicky odvodených a vybraných) myšlienok a predovšetkým ich pridanej hodnoty; kultúrne systémy môžu byť na jednej strane považované za produkty konania a na druhej strane za prvky, ktoré podmieňujú ďalšie konanie.“ (Kroeber, A.L., Kluckhohn, C., 1952)

Podľa A. L. Kroebera a C. Kluckhohna môžeme teda povedať, že je kultúra:

- produkt – vytvorená človekom
- historická – vzniká v určitom časovom a priestorovom rozmedzí
- zahŕňa hodnoty a vzory
- selektívna – uskutočňuje sa v procese výberu a vývoja
- dá sa ju naučiť
- založená na vzoroch a symboloch
- špecifickým ľudským fenoménom. (Soukup, V. 2000)

I. Nový (1996) vymedzuje kultúru ako zozbieranú skúsenosť daného sociálneho systému. Kultúru danej spoločnosti podľa neho tvorí všetko to, čo ľudia v rámci života spoločnosti pripojili k pôvodnému prírodnému prostrediu. Vymedzuje štyri funkcie kultúry, ktoré sú aplikované na podnikovú kultúru:

- *funkciu potvrdzujúcu seba samého (lojalita voči organizácii),*
- *funkciu zaistenia continuity (tradície podniku, osvedčené postupy tímovej práce),*
- *funkciu korekcie individuálneho správania (rešpektovanie vzorov správania),*
- *identifikačnú funkciu (povešť firmy alebo rovnosť). (s. 111-112)*

Toto vyjadrenie kultúry je pre nás nedostačujúce, nakoľko nezahŕňa hodnoty, mentalitu, postoje, myslenie a cítenie, a teda aj vlastné chápanie sveta okolo seba, nevedomé i vedomé zachovávanie a pestovanie kultúry a jej prenos z jednej generácie na druhú vďaka komunikácii, a teda predovšetkým vďaka jazyku, ktorý je vlastne základným nositeľom kultúry.

C. Geertz (1989, s. 88) pridáva definícii kultúry charakter historického vývinu:

„kultúra označuje historicky prenášanú schému významov, ktorá je reprezentovaná symbolmi, je to systém dedených názorov vyjadrovaných v symboloch pomocou prostriedkov, ktorými ľudia komunikujú, zvečňujú a rozvíjajú svoje vedomosti a svoje aktivity v živote.“

Súhlasíme s D. Fobelovou (2006), ktorá sa už zmieňuje o kultúre ako o kultúre dialógu a ktorá hovorí, že na to, aby nás v tej ktorej krajine prijali pri vzájomnej komunikácii, nestačí ovládať len jej jazyk, ale je potrebné mať určité poznatky, vedomosti, a samozrejme vôľu načúvať danej kultúre a tolerovať prípadné odlišnosti od kultúry, v ktorej sme vyrastali.

Aj podľa J. Sokola (2002) slovo kultúra však môže mať aj význam širší, kedy zahŕňa celú oblasť či sieť významov, prostredníctvom ktorých ľudia istej spoločnosti rozumejú sebe aj svetu, v ktorom žijú. Kultúra označuje to, o čo sa treba snažiť, o čo sa človek musí usilovne starať. Patrí sem určite jazyk a vzdelanosť, skúsenosti a techniky, náboženstvo, umenie aj veda. Sokol ďalej hovorí, že človek teda žije z toho, čo mu pripravili predchádzajúce generácie, čo ho najskôr tí najbližší naučili, odovzdali mu významy sveta a umožnili mu tak, aby prevzal zodpovednosť za svoju osobu, prípadne za ďalšie osoby. Toto odovzdávanie oznamovaním („jazyk“ v širokom zmysle je ten nosič kultúry) je akousi podstatou kultúry (a to aj v kultúrnej antropológii); etymológia slova kultúra – lat. colere, pestovať –

však napovedá, že iba rigidným odovzdávaním významov človek nežije, tieto významy je potrebné pestovať (odtiaľ skultúrňovať), teda obohacovať ich, podrobovať diskusii, overovať ich, či sú stále platné, či stojí za to stáť za nimi a potom odovzdávať svoju skúsenosť ďalej. Kultúra teda nie je podľa J. Sokola (2002) „len nejaký luxusný dodatok, „nadstavba“ nad holou nevyhnutnosťou obživy a reprodukcie, je to nutný protiklad ľudskej nepripravenosti,“ (...)

Podľa O. Zorkóciovej (2007, s. 42) by sa kultúra nikdy nemala hodnotiť ako dobrá či zlá, existuje len kultúra iná: iná vo vyznávaní hodnôt či hierarchii potrieb. Rôzne potreby v rôznych kultúrach môžu byť naplnené rôznymi kritériami.

„Kultúru spoločnosti vyjadruje vzájomné pôsobenie postojov, tradícií, presvedčení a ďalších hodnôt, ktoré uznávajú ľudia patriaci k danej kultúre. Za kultúru nemožno považovať jednotlivosti, ale súhrn, resp. súbor hodnôt. Tie predstavujú zásady, ktoré členovia určitej skupiny uznávajú a ktorým sa prispôbujú. V rôznych kultúrach sú predstavy o základných hodnotách rozdielne, čo sa prejavuje aj v odlišnosti vyhlásovaných cieľov.“

Teória Zorkóciovej má však aj svojich oponentov, ktorí poukazujú na to, že napr. kanibalizmus u niektorých kultúr nemôžeme považovať za dobro a hodnotia kultúry aj z hľadiska dobra a zla.

V záveroch Svetovej konferencie o kultúrnych politikách (1982) sa hovorí:

...,kultúra by mala byť považovaná za súbor svojráznych duchovných a materiálnych zvláštností, ktoré charakterizujú spoločnosť alebo sociálnu skupinu, a (že) okrem umenia a literatúry zahŕňa aj spôsoby života, spôsoby spolužitia, hodnotové systémy, tradície a presvedčenia“...

Z tohto pohľadu je teda kultúra systém hodnôt, sociálnych noriem a pravidiel, ktoré sú typické pre danú spoločnosť a ktoré sa prenášajú z generácie na generáciu prostredníctvom kultúrnych prvkov, ako sú jazyk, symboly, histórie, ceremónie, rituály, hodnoty, normy a pod. Človek si tieto hodnoty, ktoré sú základom spoločensko-kultúrneho systému, osvojuje v procese socializácie v rámci spoločnosti, v ktorej žije. Hodnotová paradigma je vždy jedinečná, ale môže sa tiež časom meniť, hoci proces zmeny je dosť pomalý. Táto zmena nastáva predovšetkým vplyvom iných kultúr, napr. susedných kultúr, prípadne „dovezených“ kultúr, ako zreteľne vidíme v histórii predovšetkým za éry kolonializmu, ale aj zo súčasnosti, napríklad prostredníctvom masových komunikačných prostriedkov a otvárania sa svetu. Tieto vplyvy na kultúru sú síce viditeľné, pretože menia jednotlivé základné hodnoty, ale základná štruktúra kultúry ostáva dlhodobo nemenná. Až keď sa rozbije a zmení väčšina základnej štruktúry danej kultúry, stratí sa kultúrna

identita a špecifickosť danej kultúry, táto kultúra môže úplne zaniknúť, o čom máme v histórii veľa dôkazov.

Vedecký model „štruktúry kultúry“ upozorňuje aj na vzťahy a väzby medzi základnými podsystémami kultúry: systém vzdelávania, vedy, umenia, mytológie, morálky, politiky, a náboženstva.

Sociológovia tvrdia, že kultúra je neoddeliteľnou súčasťou, vlastnosťou, atribútom spoločnosti. Kultúra vzniká so spoločnosťou a spoločnosť sa vďaka nej rozvíja, zatiaľ čo s úpadkom spoločnosti kultúra zaniká. Kultúra je teda niečo, čo zdieľajú všetci členovia danej skupiny a čo sa prenáša od starších generácií na mladšie. Je základom medziľudských vzťahov, ovplyvňuje správanie ľudí a komunikáciu medzi nimi. Kultúra je prejavom nás samých, má vlastné prvky – hodnoty, názory, postoje, normy, ktoré jej dodávajú jedinečný charakter, čím sa odlišuje od ostatných kultúr.

Každá kultúra je vlastne spôsob, akým triedime, respektíve označujeme realitu, je to spôsob vízie sveta, ktorá sa odráža v našom myslení, cítení a konaní. Je to spôsob ľudského vnímania a organizovania toho, čo nás obklopuje a čo sa odzrkadľuje v našom spôsobe komunikácie, sú to prostredníctvom symbolov a komunikačných schém, či modelov, generáciami odovzdávané vzorce významov. Chápeme teda kultúru ako spôsob bytia, myslenia, cítenia a konania, ktoré sme si osvojili v istom spoločensko-lingvistickom prostredí.

Kultúra sa manifestuje formami explicitnými, a teda viditeľnými prejavmi, prostredníctvom ktorých členovia jednotlivých kultúr vyjadrujú a vzájomne si komunikujú obsah svojej kultúry a tiež implicitnými, čiže neviditeľnými prejavmi, vlastnou ideológiou, ktorá vyjadruje sústavu hodnôt, názorov, myšlienok a noriem a ktorá stanovuje podstatu každej kultúry.

Kultúrnych elementov je veľa (C. Geertz, 1989, Hofstede, 1991, M. Rodrigo, 1999 a ďalší), my sme si vybrali päť základných kategórií kultúrnych prvkov, ktoré podľa nás tvoria štruktúru kultúry. Sú to:

- *symboly* (prírodné a vyrobené predmety, prostredie, inštitúcie, funkcionári),
- *jazyk* (žargón, slang, gestá, signály, znaky, piesne, humor, vtipy, klebety, povesti, metafory, príslovia, heslá),
- *histórie* (príbehy, legendy, ságy, mýty),
- *aktivity* (rituály, tabu, zvyky, obyčaje, mravné a právne normy, ríty, ceremónie),
- *hypotézy* (zastávané hodnoty, názory a myšlienky, základné predpoklady a vízie sveta)

Len na základe kultúrnych foriem môžeme poukazovať na ideológiu, ktorú tieto zhmotňujú.

V čom teda spočívajú kľúčové odlišnosti? Čím sa jedna kultúra odlišuje od druhej? Jazykom, náboženstvom, organizáciou spoločnosti, históriou, zvykmi a tradíciami? Nepochybne všetkým tým, čo sme spomenuli, ale predovšetkým sa líšia svojimi hypotézami, t.j. iným vnímaním a chápaním sveta, a teda aj inými hodnotami, iným myslením a konaním, ktoré nie je ani lepšie ani horšie, ktoré je len jednoducho iné.

Uvedomujeme si, že na jednej strane zhody a podobnosti medzi kultúrami ľudí zblížuju a uľahčuju im komunikáciu, na druhej strane však vieme, že odlišnosti, i keď sa nám môžu zdať malé, nás vzdľahujú, pretože kvôli ich nesprávnej interpretácii spôsobuju nedorozumenia, nezhody, nepochopenie v komunikácii, prípadne aj následné konflikty.

Každá kultúra je ovplyvňovaná aj rozličnými premennými ako sú životné prostredie, klimatické a atmosférické podmienky, geografické a demografické faktory, v ktorých sa daná kultúra vyvíja, úroveň spoločensko-technologického rozvoja danej spoločnosti, jej jazyk alebo jazyky a používanie neverbálnej komunikácie, spoločenské konvencie, napr. vzťah k autorite, oslovenie, dochvilnosť, odovzdávanie darov, obliekanie, mnohé druhy tabu vzťahujúce sa na správanie a témy počas rozhovorov, správanie sa pri rôznych ceremóniách a slávnostiach a spoločenská etiketa, praktizované rituály a nábožensko-magické viery, chápanie rodiny, vzťah k deťom a medzi pohlavím, sociálna štruktúra, vzťah medzi jednotlivými členmi a chápanie ľudských kontaktov: pozdravy, dotyky, lúčenie, ochota a pod., vzťah k vzdelaniu, k zdraviu a starostlivosti o svoje telo, vzťah k novému a starému, spôsob bývania a chápanie domova, každodenné návyky: vzťah k práci a pracovný čas, stravovanie, doprava, nákupy, voľnočasové aktivity, vzťah k oddychu a k času vôbec. Všetky vyššie uvedené faktory a ich parametre tvoria a vymedzuju špecifikum každej kultúry.

Hoci je proces učenia sa vlastnej kultúre mimoriadne rýchly a intenzívny predovšetkým v ranom detstve, pokračuje do istej miery aj v dospelosti podľa toho ako človek postupne získava nové pozície. V tomto procese enkulturácie vlastne staršie generácie zdieľané vedomosti, normy, presvedčenia, hodnoty, názory, zvyky, tradície, atď., odovzdávajú mladším generáciám s cieľom zabezpečiť, aby každý nový člen prijal danú kultúru za svoju vlastnú a aby ju ďalej šírili. Tieto obsahy zdieľané členmi tej istej kultúry tvoria jej podstatu, ktorej explicitné vrstvy môžu byť časom narušené, prípadne modifikované vplyvom iných kultúr, čo môžeme pozorovať napríklad pri migračných procesoch.

Vlastná kultúra je produktom poznania, ktorého sa zúčastňuje každý jedinec, ktorý organizuje svoje kultúrne schémy spoločne s inými členmi svojej

komunity, s ktorými sa stretáva a s ktorými zdieľa nielen symboly jazykového systému, ale aj gestá, ktoré identifikuju významy, citové prejavy v rôznych situáciách, spoločenské postoje a pod. Je teda jasné, že sme podmienení vlastnou kultúrou a interpretáciami, ktoré iní členovia našej kultúry očakávajú od zvyšku skupiny (profesionálny status, partnerské vzťahy, ideály, a pod.) Takéto podmienenie však môže vyústiť do etnocentrizmu, ktorý uznáva iných len z pohľadu svojich vlastných kultúrnych hodnôt a kritérií, o ktorých si myslí, že sú univerzálne.

Hodnoty a kritériá kultúry nepochybne vymedzuju pozitívne od negatívneho, určuju, čo je správne a čo nie je správne, čo je prijateľné a čo nie alebo dokonca čo je nepochopiteľné a čo treba vylúčiť. V rámci kognitívnej perspektívy kultúry musia členovia tej istej spoločnosti poznať a zdieľať spoločné sociálne parametre, aby v akceptovateľnej forme konali podľa takých noriem, ktoré by si želali aj pre seba samých. Situácia konfliktov nastáva totiž práve vtedy, keď tieto normy alebo pravidlá nadobúdajú neočakávané hodnoty v iných kultúrnych kontextoch, čo nevyhnutne vyvoláva kultúrne strety a nedorozumenia.

Často sa stáva, že v diskurzoch a situáciách typických pre negociácie očakávajú politici, diplomati alebo manažéri konanie a určité reakcie od svojich partnerov, ktoré však neprichádzajú, pretože také konanie netvorí ich kultúrne parametre, a teda nie je vlastné danej kultúre, čo nepochybne vyvoláva situácie nedorozumení a konfliktov.

Ovplyvňovanie a upravovanie individuálneho správania podľa prijateľných kolektívnych vzorov sa môže realizovať aj prostredníctvom noriem reciprocity, ktoré viditeľne existuju vo všetkých spoločenských. Tieto normy udávajú správanie v pozdravoch pri zvitani alebo pri lúčení sa, pri pozvaniach a návštevách, pri odovzdávaní darov, výmene láskavostí, v rôznych spôsoboch vyjadrenia vďačnosti, prideľovania odmen, a podobne. Sú často silnými regulátormi správania v pracovnom prostredí.

Podľa Washa a Faheya (1986) je ďalšou možnosťou vyjednávanie rolí. Členovia pracovnej skupiny sa môžu napríklad dohodnúť, že každý splní určitú úlohu, čím zvýšia blahobyt celého kolektívu. Tí, ktorí o úlohách rozhoduju, môžu vychádzať z počiatočne odlišných ideologických pozícií, no vyjednávajú, kým neprídu k spoločne prijateľným premisám, na základe ktorých rozhodnú.

Kultúrne odlišnosti sú skúmané z rôznych perspektív jednotlivých autorov, na základe ktorých boli vytvorené základné modely kultúry, ktoré nám umožňuju ľahšie chápanie interkultúrnych rozdielov.

2. Komunikácia a kultúrny kontext

S kultúrou úzko súvisí aj komunikácia, ktorú sa učíme od raného detstva v kultúre, do ktorej sme sa narodili. Komunikácia je teda naučená zručnosť. Pojem komunikácia je etymologicky odvodený od latinského slova *communicare*, čo znamená prenášať, odovzdávať a prijímať niečo, zdieľať s niekým niečo alebo vymieňať si informácie, činiť niečo spoločným, spoločne niečo oznámiť, sprostredkovať svoje myšlienky, predstavy alebo zámery niekomu inému. Avšak to, že sa niekto vyjadril alebo odovzdal správu, ešte neznamená, že komunikoval, nakoľko vyslaná správa nemusí byť správne odkódovaná. Komunikácia je vlastne dialóg, pri ktorom dochádza k vzájomnému vyjednávaniu významov, je to podľa nás kultúrna prax.

Pojem vyjednávania významov pochádza z oblasti analýzy diskurzu. Chápeme pod ním úlohu účastníkov komunikačnej interakcie, v ktorej sa zúčastnení snažia o vzájomnú výmenu verbálnych významov na základe spoločne zdieľajúcich znalostí.

Existuje veľa definícií komunikácie, naším cieľom však nie je ich kompletná analýza, preto spomenieme len niektoré. M. Užáková (2003) tvrdí, že „Ľudská komunikácia je zložitý spoločenský akt zahrňujúci celý komplex prvkov, ktoré sa na ňom podieľajú. Okrem jazyka v jeho ústnej a písomnej forme, ktorý je primárnym zdrojom komunikácie, je potrebné brať do úvahy aj formy neverbálnej komunikácie.“

Súhlasíme s F. Hyhlíkom a M. Nakonečným (1977), že komunikácia je výmena významov medzi ľuďmi, ktorá je uskutočňovaná predovšetkým prostredníctvom jazyka.

Dôležitým faktorom v komunikácii je spätná väzba, a teda reakcia alebo účinok, ktorý komunikácia vyvoláva. My sa budeme zameriavať predovšetkým na interpersonálnu komunikáciu, ktorá je pre našu prácu relevantná.

V manažmente patrí komunikácia k najdôležitejším kompetenciám každého manažéra, má svoje špecifikum, pretože predstavuje silne profesionálnu formu. M. Szarková (2002) definuje komunikáciu v manažmente ako proces vyjadrovania a prijímania informácií, ktoré presvedčia prijímateľov konať a správať sa tak, ako to žiada odosielateľ informácie – manažér.

Podľa M. Rodriga (1999, s. 76) sa komunikácia stáva efektívnou vtedy, keď dochádza k pochopeniu vymenených významov v prijateľnej miere pre všetkých účastníkov komunikácie. To znamená, že úspešná a efektívna komunikácia nastáva vtedy, keď sú obaja zúčastnení, komunikátor aj komunikant, schopní adekvátne pochopiť to, čo sa im chcelo oznámiť, pretože v dostatočne pochopiteľnej alebo rovnakej miere zdieľajú významy. Interpersonálna komunikácia

je teda chápaná ako proces výmeny alebo vyjednávania významov informácií a tvoria ju:

- komunikátor, t.j. oznamovateľ, od ktorého informácia vychádza,
- komunikant, t.j. prijímateľ, ku ktorému sa informácia dostáva,
- komunikačný kanál, verbálny alebo neverbálny, t.j. spôsob prenosu informácie,
- komuniké, t.j. zakódovaný a odkódovaný obsah informácie – správa,
- spätná väzba, t.j. reakcia alebo účinok, ktorý komunikácia vyvoláva,
- kultúrny kontext, t.j. kontext, v ktorom komunikácia prebieha, či je to už kultúrny kontext jednotlivca, skupiny alebo národa.

Aby mohol komunikátor svoju informáciu alebo správu odoslať, musí svoju myšlienku najskôr pretransformovať do určitej zmysluplnej podoby, čiže zakódovať a poslať zvoleným komunikačným kanálom. Pre to, aby komunikácia prebehla, sú teda dôležité určité nástroje alebo prostriedky. Hlavným kódovacím prostriedkom je jazyk, ide najmä o verbálnu formu komunikácie ako je reč a písmo, ale aj neverbálne prostriedky ako sú mimika a gestá, či symboly, napríklad, štátne znaky, piktogramy alebo dopravné značky. Aby sa komunikácia stala efektívnou, musí komunikant danú správu správne dekodovať, aby ju pochopil tak, ako bola mienená.

„Efektívna komunikácia sa preto zameriava predovšetkým na príjemcu informácie a závisí od toho, čo všetko odosielateľ o príjemcovi vie. Preto je dôležité, aby sa odosielateľ správy empaticky vcítil do úlohy príjemcu a predvídal, ako asi bude príjemca jeho správu dekodovať. Všeobecne platí, že čím väčší je rozdiel medzi vzdelaním a skúsenosťami odosielateľa a príjemcu, tým väčšie úsilie musí byť venované hľadaniu spoločnej platformy pre porozumenie oboch strán v komunikačnom procese.“

Podľa Vymětala (2008, s. 31) je pri kódovaní správy potrebné dodržiavať základné pravidlá, medzi ktoré patrí:

- Jasne definovaný zámer – chceme len odovzdať správu alebo aj zmeniť postoje alebo názory príjemcu?
- Konkrétnosť správy – odosielateľ by nemal počítat s jasnoviedectvom príjemcu alebo s jeho schopnosťou čítať medzi riadkami.
- Zrozumiteľnosť podania – vyžaduje sa odstránenie akýchkoľvek rušivých momentov, ktoré zhoršujú zrozumiteľnosť správy.
- Zrozumiteľnosť jazyka – obmedzenie používania špecializovaných termínov, slangových výrazov, čísel predpisov, noriem a

paragrafov, pokiaľ ich príjemca bežne nepoužíva.

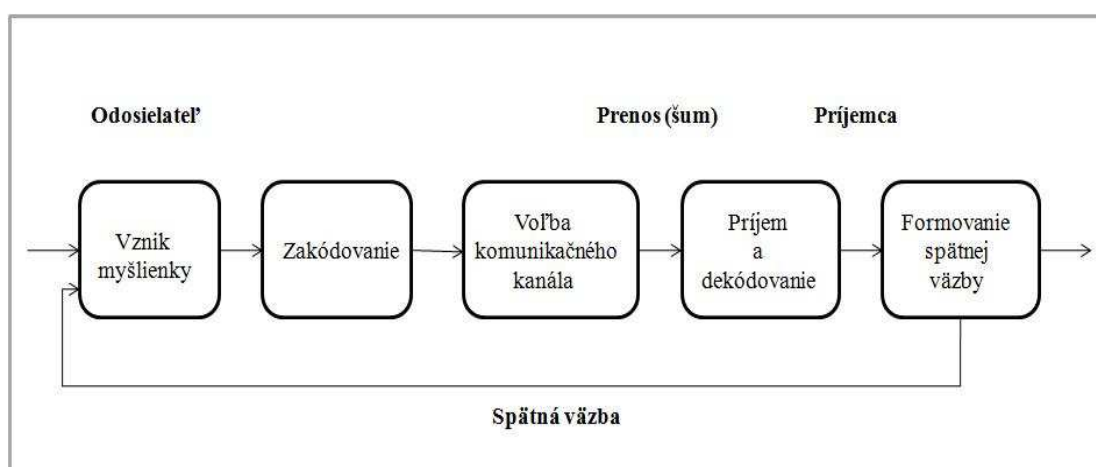
- Dávkovanie – obsiahla správa blokuje kvalitu príjmu, príliš stručná správa môže príjemcu zneistiť, preto je potrebné zvoliť primeranú veľkosť odosielanej správy adekvátnej osobe príjemcu.
- Jednoznačná informácia – správa má byť jasná, nezahmlená, jedna časť nemá odporovať druhej.
- Otvorenosť komunikácie – relevantná správa sa má komunikovať otvorene, zahŕňajúc potreby a pocity odosielateľa a zásady etiky podania.

- Forma komunikácie – starostlivá voľba kritiky, príkazu, žiadosti, poďakovania za dodržané pravidlá slušnosti a empatie.

- Verifikácia správy – v priebehu podania alebo po odoslaní správy by mal odosielateľ overovať (formou spätnej väzby), či bola jeho správa dekódovaná tak, ako bola zakódovaná.

V grafe č. 1 uvádzame schému komunikačného alebo informačného, či kódového modelu ako ho nazýva J. Vymětal (2008).

Graf č. 1: Schéma všeobecného komunikačného alebo informačného modelu podľa J. Vymětala



Zdroj: Vymětal, J., Pruvodce úspěšnou komunikací, s. 30, 2008

V uvedenej schéme Vymětala nám však chýba kultúrny kontext, v ktorom každá komunikácia prebieha a ktorý je nepochybne jedným z najdôležitejších faktorov ovplyvňujúcich proces komunikácie.

Kontext, z latinského *con* (spolu s) a *texere* (tkat', stavať), neskôr *textum*, *text* (utkané, prepletené, súkno, látka), chápeme ako významové súvislosti javov a udalostí prostredia, ktoré ovplyvňujú intelekt, kognitívny systém, a teda aj jazykový prejav v rámci komunikácie.

Kultúrny kontext nie je statický, je to aktívna a meniac sa forma, v ktorej si jednotlivci vytvárajú svoje vlastné chápanie sveta a ktorá sa skladá ako z kultúrnych tradícií, tak aj z individuálnych a kolektívnych potrieb a očakávaní, ktoré vznikajú v širšej spoločnosti tej ktorej kultúry.

Kultúrny kontext býva práve príčinou najväčších nedorozumení v komunikácii a vytvára odlišnosti medzi kultúrami. Tvoria ho jazy, ktoré svojou

nepominuteľnou charakteristikou neustále ovplyvňujú vývoj zmyslu a významov spôsobu života a vízie sveta. Máme na mysli existenciu kultúr v istom geografickom, klimatickom a historickom kontexte a v kontexte produktívnych procesov.

Geografické a klimatické podmienky, v ktorých sa jednotlivé kultúry vyvíjajú, podstatne ovplyvňujú bežný každodenný život jednotlivcov tej ktorej kultúry, ako napr. potraviny, pripravujúce sa zo surovín, ktoré je možné pestovať v blízkosti, vhodné oblečenie prispôbené podnebiu, či architektonické štýly alebo miestne stavby ako sú domy, mosty, dopravné komunikácie a iné stavby potrebné na prežitie v tom ktorom povrchovom teréne, či už v púšti, v horách, údoliach, na pobreží, v stepiach a pod. a v tom ktorom podnebnom pásme charakteristickom pre danú oblasť: tropickom dažďovom, suchom, studenom, horúcom, atď. Tieto geografické a poveternostné podmienky sa stávajú veľmi dôležitým podmieňovačom špecifických

významov každodenného života celej kultúry danej oblasti.

História nám poskytuje časovú dimenziu toho, čo je dôležité spájajúc minulé udalosti s významami a hodnotami, ktoré dávajú určitý zmysel súčasnosti alebo sa premietajú do predstavovanej budúcnosti. Pod historickým kontextom chápeme významné aspekty, ktoré pochádzajú z minulosti, ako napr. zvyky, mýty, tradície, folklór, ale aj vysvetľované verzie udalostí samotnej histórie, ktorá je písaná alebo ústne odovzdávaná a ktorá slúži na to, aby sme vedeli kto sme a prečo konáme a rozmyšľame tak alebo onak a ako vnímame okolitý svet. Je dôležité spomenúť, že folklór patrí k aktivitám, ktoré už síce vyšli z módy ako formy každodenného života, ale pre svoje významové bohatstvo pre človeka sa naďalej udržiavajú, lebo posilňujú miestnu a národnú identitu. Patrí sem gastronómia, spevy a tance, kroje, poverby a obyčaje v rámci starých kultúrnych tradícií. Folklórne tradície sa v kultúrach pestujú a udržiavajú po celom svete napriek tomu, že sa kultúry postupne otvárajú rozmanitosti moderného globálneho sveta a robia tak práve preto, že prispievajú k definovaniu národnej identity.

Produktívne procesy reprezentujú transformácie, ktoré vykonávajú ľudia pre uľahčenie svojho života a pre vývoj spoločnosti, či už sú to primárne aktivity ako je ťažba surovín, sekundárne aktivity, ku ktorým patrí ich spracovanie pre vlastnú konzumáciu alebo blahobyt alebo terciálne aktivity, ktorými sú služby. Aj tieto aktivity produktívneho procesu tvoria kultúrny kontext, pretože stanovujú významy v prostredí, v ktorom sa vytvárajú vzťahy medzi jednotlivcami, ich objektívne a subjektívne spojenia a delenia, postoje, pracovná hierarchia a pod.

Každý prvok kultúrneho kontextu udáva vlastný konotatívny prínos všeobecnému významu vecí každodenného života, stanovuje hodnoty a tým aj normy spolunažívania, t.j. čo sa smie a čo nesmie robiť, a teda všetko má kultúrnu identitu, ktorá nie je zhodná so žiadnou inou, hoci môže existovať medzi nimi určitá podoba.

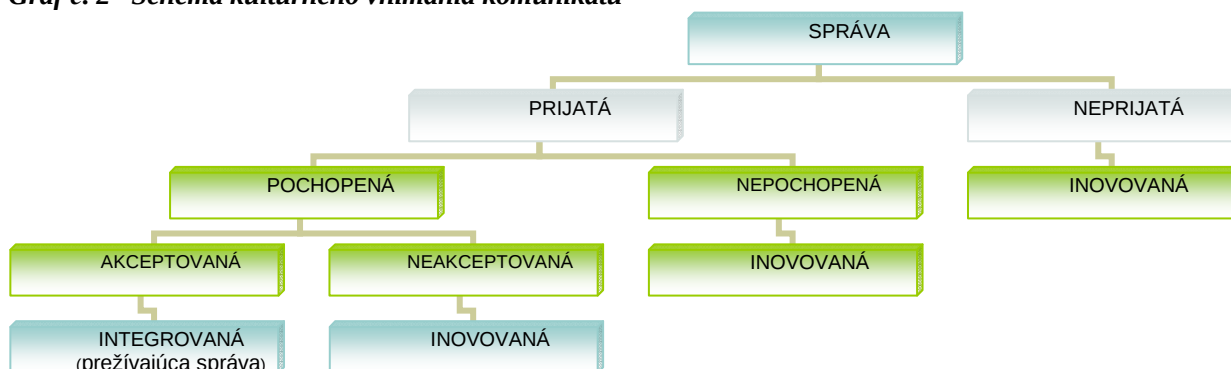
R. Cardoso de Oliveira (2007) hovorí, že identita sa stáva akýmsi kompasom, ktorý zaraďuje skupinu a jej členov do kognitívnych máp, ktoré sú zostavované kolektívne.

Keď berieme do úvahy všetky opísané javy, a teda geografické a klimatické podmienky, históriu a produktívne procesy, môžeme povedať, že kultúrna identita sa teda odvíja od existencie takých elementov, ako sú územie, jazyk, tradície, zvyky, systém hodnôt a noriem, ktoré sú spoločné pre celú etnickú skupinu. Ako sme už spomínali, kultúra je systém zdieľaných významov, ktoré však nadobúdajú konotáciu kontextu vyššie uvedených prvkov, ktorý existuje jednak v mysli jednotlivcov, ktorým určuje ich špecifickú kultúrnu identitu, ako aj v prostredí, v ktorom žijú. Kultúrny kontext v našom poňatí je teda všetko to, čo tvorí životné, spoločenské a ľudské prostredie, ktoré významne vplýva na výchovu, vzdelanie, jazykový prejav a rozvoj špecifickej národnej kultúry a podmieňuje komunikačný proces.

V procese komunikácie prechádza vyslaná správa, t.j. komunikát, štyrmi fázami: prijatie – pochopenie – akceptácia – integrácia.

Komunikát teda môže byť prijatý alebo neprijatý, ak je správa neprijatá, čo môže spôsobiť zlyhanie komunikačného kanálu, musí sa inovovať, aby bola následne prijatá. Prijatá správa môže byť pochopená alebo nepochopená. Aj nepochopená správa sa musí ďalej inovovať, aby mohla byť následne pochopená. Pochopená správa môže byť akceptovaná, čo znamená, že bola adekvátne interpretovaná v tom kultúrnom kontexte, v ktorom bola myslená a v ďalšej etape integrovaná, čo je cieľom každej efektívnej komunikácie. Pri integrácii komunikátu sa očakáva spätná väzba, t.j. reakcia na vyslaný komunikát. Neakceptovaná správa sa musí znovu inovovať, aby bola akceptovaná a následne integrovaná. Schému kultúrneho vnímania komunikátu znázorňujeme v grafe č. 2.

Graf č. 2 Schéma kultúrneho vnímania komunikátu



Zdroj: Vlastné spracovanie

Keďže sa produkcia a negociácia významov realizuje vždy v podmienkach určitého kultúrneho kontextu, môžeme povedať, že každá komunikácia je kultúrna, čo znamená, že na to, aby sme komunikovali efektívne, musíme komunikovať interkultúrne. Interkultúrna komunikácia skúma, akým spôsobom jednotlivci odlišných kultúr komunikujú, udáva isté vzory, či spôsoby ako vzájomne komunikovať, čím napomáha lepšej komunikácii medzi jednotlivcami odlišných kultúr.

Záver

Z predchádzajúceho vyplýva, že vplyv kultúry na komunikáciu je nepochybne obrovský a nadobudnutie interkultúrnej kompetencie je jednou z kľúčových zručností každého manažéra. Interkultúrnú kompetenciu definujeme ako nasledovné základné schopnosti:

- schopnosť stanoviť vzťahy medzi vlastnou kultúrou a cudzou národnou kultúrou,
- kultúrnu citlivosť a schopnosť využiť rozličné stratégie na založenie kontaktu s osobami iných kultúr,
- schopnosť identifikovať a akceptovať interkultúrne rozdiely v komunikácii a v štýloch vedenia diskusie,
- schopnosť pochopiť a správne interpretovať neverbálnu komunikáciu cieľovej národnej/profesionálnej kultúry,
- schopnosť dokázať primerane reagovať a riešiť konfliktne situácie a kultúrne nedorozumenia,
- schopnosť vykonávať úlohu kultúrneho sprostredkovateľa medzi vlastnou a cudzou národnou kultúrou,
- schopnosť prekonať stereotypy,
- porozumieť a aplikovať väčšinu zvykov cieľovej národnej kultúry. (Delgadová, E. 2008)

Z interkultúrneho hľadiska by sme sa teda nemali prispôbovať alebo dokonca imitovať osoby inej kultúry, ale plne si uvedomovať vlastnú identitu, ktorá si cení svoju vlastnú kultúru, a pritom si uvedomovať, ako tú našu kultúru vnímajú iní. Tiež by sme mali

poznať identitu a kultúru ľudí, s ktorými prichádzame do styku, mali by sme byť schopní relativizovať vlastné hodnoty, názory a chovanie a dospieť k názoru, že tie naše nie sú tie jediné možné, mali by sme sa naučiť pozeráť na ne z inej perspektívy, z perspektívy toho, kto má hodnoty, chovanie a názory od nás odlišné.

Správne interkultúrne porozumenie môžeme stavať len na báze dialógu, ktorý je súčasne interkultúrnym, a ktorý sa zakladá na akceptácii plurality svetonázorov, metód, foriem a výrazov kultúrne odlišných jazykov, avšak ktoré sú si rovnocenné. Mali by sme poznať normy, zvyky, tradície, tabu a rituály v komunikácii iných kultúr, aby sme vytlačili čo najviac z interkultúrneho dialógu. Interkulturalita umožňuje kompetentnú komunikáciu a interakciu v rámci odlišných kultúr. Podľa nášho názoru je interkulturalita vlastne vzájomne sa chápaný dialóg medzi kultúrami. Je to filozofická voľba, morálne a politické rozhodnutie, ktoré spočíva nielen vo vzájomnej tolerancii, ale aj v tom, že vsadíme na vytváranie rovnocenných recipročných vzťahov, založených na úcte a rešpektovaní odlišností medzi ľuďmi rôznych kultúr, na pluralistickom názore na národnosť, na úcte k heterogenosti foriem života a na uznávaní odlišných eticko-kultúrnych svetonázorov.

Musíme si uvedomiť, že v interkultúrnych vzťahoch nie je nič nemenné. Keď začíname interkultúrnou komunikáciu, musíme byť otvorení prípadným zmenám, musíme mať na mysli, že neexistujú univerzálne postoje, pretože všetko môže podliehať kritike. Musíme sa naučiť prijímať konflikty, aj to, že môžu byť zranené naše city i city iných, že môže jestvovať určitá skreslenosť v histórii, ktorú nás učili, že naša identita vznikla vlastne kontrastom iných, že nič nie je uzavreté, že ktorákoľvek otázka môže byť znovu otvorená. Interkultúrna komunikácia by mala byť zaiste kritická, ale i sebakritická. Mali by sme odstrániť určité negatívne stereotypné názory, ktoré zvykneme mávať na iné kultúry a relativizovať našu vlastnú kultúru, aby sme pochopili, prípadne prijali alternatívne hodnoty iných kultúr, čo nás povedie k tomu, že konečne uznáme, že hodnoty našej kultúry nie sú jediné a jedinečné, ale snáď len, jednoducho povediac, momentálne preferované.

Literatúra

- Cardoso de Oliveira, R. (2007). *Etnicidad y estructura social*. Universidad Iberoamericana, A.C. México. 2007
- Delgadová, E. (2008). *Multiculturalidad y la comunicación intercultural en la Europa de hoy*. 2008.

Zborník vedeckých prác "Cudzie jazyky v kontexte odbornej komunikácie", Trenčín : FSEV TnUAD.

Delgadová, E. (2006). *Interkultúrne aspekty v medzinárodných vzťahoch. Zborník z medzinárodnej konferencie FMV EU v Bratislave, Mojmirovce*. 2006. Bratislava : Ekonóm.

- Fobelová, D. (2006). *Tri rozmery kultúry*. Bratislava : Iris. 2006.
- Geertz, C. (1989). *La interpretación de las culturas*. Barcelona : Gedisa, 1989. s. 88
- Hyhlík, F., Nakonečný, M. (1977). *Malá encyklopedie současné psychologie*. Praha: SPN, 1977
- Kroeber, A.L., Kluckhohn, C. (1952). Culture: A critical review of concepts and definitions. Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethnology Papers 47.
- Nový, I. a kol. (1996). *Interkultúrální management*. Praha: Grada Publishing, 1996. s. 10
- Nový, I. a kol. (1996). *Interkultúrální management*. Praha: Grada Publishing, 1996. s. 111-112
- Oltra Albiach, M. A. (2012). Multiculturalism and education. *Sociálno-Ekonomická Revue*. č. 4/2012, vol. 10. Trenčín : TnUAD. s. 70-76. ISSN 1336-3727.
- Rodrigo Alsina, M. (1999). *La comunicación intercultural*. Barcelona : Anthropos Editorial Rubí. 1999, s. 76
- Sokol, J. (2002). Civilizace a kultura. [cit.: 2009-5-2]. Dostupné na : <http://www.jansokol.cz/cs/n-v-civilizace.php>.
- Soukup, V. (2000). Přehled antropologických teorií kultúry. Praha : Portál. 2000. s. 64
- Szarková, M. et al. (2002). *Komunikácia v manažmente*. Bratislava: Ekonóm. 2002
- Šajgalíková, H. (2011). *Verejná diplomacia. Manažér - diplomat a interkultúrna komunikácia*. Bratislava: Ekonóm.
- Tylor, E. B. (1958). *Primitive Culture*. Harper Torchbrooks, New York 1958. s. 1
- Tylor, E.B. (2009). Wikipedia, The Free Encyclopedia. [cit.: 2009-2-22]. Dostupné na internete: http://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Edward_Burnett_Tylor&oldid=265791069
- Užáková, M. (2003). Interkultúrna komunikácia v učebniciach odborného jazyka. *Kulturólogia v procese osvojovania cudzích jazykov*. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa. 2003. s. 140
- Vymětal, J. (2008). *Průvodce úspěšnou komunikací (Efektivní komunikace v praxi)*. Praha : Grada. 2008. s. 31
- Walsh, J. P., Fahey, L. (1986). *The Role of Negotiated Belief Structures in Strategy Making*. *Journal of Management*. 12, 1986. s. 325 – 338
- Zorkóciová, O. (2007). *Corporate Identity II: vplyv interkultúrnych rozdielov na medzinárodné dimenzie Corporate Identity*. Bratislava : Ekonóm. 2007, s. 42.
- Závery Svetovej konferencie o kultúrnych politikách Mondiacult. (1982). Mexico City, 1982. [cit.: 2009-2-11]. Dostupné na: <http://www.culture.gov.sk/files/layer1066.html>

Kontakt

PhDr. Elena Delgadová, PhD.
 Katedra sociálnych a humanitných vied
 Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
 Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
 Študentská 2, 91150 Trenčín
elena.delgadova@tnuni.sk

SUMMARY**The Influence of Culture on Communication**

Elena DELGADOVÁ

Communication starts being perceived as an intangible asset – communication capital. The issue of intercultural competences has become of major interest nowadays. The labour market globalisation and the mobility of European workers make us develop such competences that might not have been of primary focus before. To deal with intercultural communicative situations successfully, it is essential to be aware of the origin and the essence of the respective culture. In addition, it is vital to identify, analyse and evaluate intercultural differences in communicative situations from the perspective of authority or time. Moreover, it is deemed critical to focus on dealing with conflicts as well as on the processes of mediating, negotiating and cooperating. Last but not least, the ideological and communicative issues affecting the negotiation and business processes should also be taken into account. The theoretical background of the paper provides an interdisciplinary analysis of culture based upon cultural differences. Moreover, it discusses and compares several definitions and concepts of cultural dimensions elaborated by renowned authors and systemizes the existing profound scholarly knowledge and defines the relevant terminology. In her paper, the author analyzes the notion of culture defined by various scholars as it has changed through time. The author takes into account the perspectives of sociolinguistics, anthropology and psychology and presents her own position from which different definitions are judged. Moreover, the author makes an analysis of the structure of culture, categories of cultural forms, explains the crucial elements of cultural differences.

Culture is represented by explicit, that is visible components by which the members of different cultures express and communicate each other their cultural contents, and also implicit, i.e. invisible components, their own ideologies expressing a set of values, opinions, ideas and norms which form the essence of each culture. In addition, great attention is paid to the significance of cultural context and its impact on intercultural communication and to barriers in intercultural communication. Distinct culture – bound rules and norms have an effect upon the way the members of the culture in question behave in a particular context. In an intercultural dialogue involving partners using different linguistic codes, there may arise situations causing misunderstandings not only in translation and perception but also in the message misinterpretation. Such misunderstandings and misinterpretations can eventually lead to disagreements and conflicts. The paper is aimed to analyse the influence of the cultural context and its components on the communication while bearing in mind intercultural differences in order to prevent poor or ineffective communication.

JEL Classification: I 24, I 25, Z 10.

INFORMÁCIE PRE PRISPIEVATEĽOV

Časopis je zameraný na aktuálne problémy ekonomickej teórie, hospodárskeho rozvoja, sociálne, právne, politické, environmentálne a kultúrne aspekty ekonómie, financií a manažmentu.

Rukopisy prechádzajú nezávislým, anonymným recenzným konaním. Za originalitu, odbornú a metodologickú úroveň, formálnu a jazykovú úpravu príspevku zodpovedá autor. Recenzent musí pochádzať z inej vysokej školy alebo univerzity ako pracovisko autora príspevku. Recenzenti posudzujú, okrem iného, aktuálnosť témy, vedeckú originalitu, metodologickú a odbornú úroveň predloženého článku, jeho formálnu a jazykovú úpravu. Recenzent odporúča zverejnenie príspevku bez výhrad, s menšími úpravami, s prepracovaním a opätovným predložením textu k posúdeniu recenzentom alebo príspevok k publikovaniu neodporúča. O vhodnosti témy a prijatia textu do recenzného konania rozhoduje redakcia. Redakčná rada si vyhradzuje právo príspevok odmietnuť. O výsledku upovedomí redakcia autora písomne alebo telefonicky. Pokiaľ nie je príspevok prijatý, je redakcia oprávnená ponechať si jeden jeho výtlačok. Na uverejnenie príspevku neexistuje právny nárok.

Príspevok musí byť pôvodný, tzn. že je originálne vypracovaný autorom a doposiaľ nebol ponúknutý k publikácii inému vydavateľovi.

Dĺžka príspevku by nemala presiahnuť 22 normovaných strán A4 (1 AH).

Rukopisy sa predkladajú v anglickom, slovenskom alebo českom jazyku v dvoch vytlačených exemplároch a v identickej elektronickej verzii vo formáte *doc* (e-mailom na: revue@tnuni.sk, alebo na pamäťovom médiu). Aspoň jeden vytlačený rukopis musí byť **podpísaný autorom**, ktorý tým potvrdzuje, že vydavateľovi bezplatne poskytol právo k publikovaniu textu v tlačenej aj elektronickej verzii (vo formáte *pdf*) a že príspevok vytvoril vlastnou tvorivou činnosťou a neexistujú k nemu autorské práva iných osôb.

Každý príspevok musí obsahovať tieto základné prvky:

nadpis príspevku – veľké tučné písmená (12 Times New Roman Bold) zarovnaný na stred;

- Meno autora (autorov) – bez titulov (písmeno 12 Times New Roman *Italics*) zarovnaný na stred;
- Abstrakt (8 – 10 riadkov) – v slovenčine (češtine) a angličtine (písmeno 10,5 Times New Roman *Italics*);
- Kľúčové slová (min. 5) – v slovenčine (češtine) a angličtine (písmeno 10,5 Times New Roman *Italics*).

Vlastný text: Úvod (vrátane definovania problému, reflexie literatúry, vymedzenia cieľa, metodológie, predmetnej oblasti skúmania, vedeckej originality, resp. praktického významu a pod.). Text je vhodné členiť do kapitol. Názvy kapitol sa číslujú, píše tučným písmenom veľkosti 10,5 a zarovnávajú do ľavého okraja; Záver; Poznámkový aparát. Požiadavky k spracovaniu textu:

- zarovnanie do bloku,
- typ a veľkosť písma: 11 Times New Roman,
- riadkovanie jednoduché,
- odsadenie nového odstavca: 3 pt,
- stránky nečíslovať.

Tabuľky a grafy majú byť výlučne čiernobiele, číslujú sa a v texte musia na ne byť odkazy. Názov tabuľky (Tab.1), grafu (Graf 1) alebo obrázku (Obr.1) sa píše písmenom 10,5 Times New Roman *Bold Italics*. Pod každým obrázkom, tabuľkou alebo grafom musí byť uvedený zdroj, z ktorého autor čerpal údaje (8 Times New Roman). **Vzor** sa označujú číslom v guľatých zátvorkách.

Zhrnutie (Summary) na separátnej strane na konci príspevku v angličtine pre príspevky v slovenskom a českom jazyku a v slovenčine (češtine) pre príspevky v anglickom jazyku v rozsahu 2600 - 3000 znakov (s medzerami): nadpis príspevku – veľké písmená 12 Times New Roman Bold) zarovnaný na stred.; meno autora (autorov) bez titulov - písmená 10,5 Times New Roman *Italics*); text – písmená 11 Times New Roman, zarovnaný do bloku, jednoduché riadkovanie; JEL klasifikácia (viď: http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.html).

Literatúra v zozname na konci príspevku sa zaraďuje v abecednom poriadku podľa priezviska a mena autora a v súlade s normami platnými v SR. Pri citovaní v texte sa na príslušnom mieste v zátvorkách uvádza priezvisko autora (resp. prvého autora), rok vydania a čísla citovaných stránok diela (Drucker, 2005, s. 87), ktoré je uvedené na konci príspevku v zozname použitej literatúry (viď vzor). Poznámky pod čiarou nie sú prípustné.

Adresa autora (autorov): plné meno s titulmi, názov VŠ, fakulty, katedry, adresa, telefón, e-mail.

K príspevku priložte svoj krátky odborný životopis (cca 6 – 8 riadkov), vrátane uvedenia plného mena s titulmi a vedeckými hodnosťami, poštové a e-mailové adresy a telefónneho čísla.

GUIDELINES FOR AUTHORS

The journal is focused on current issues of economic theory, economic development, social, legal, political, environmental and cultural aspects of economics, finance and management. Paper submission deadlines are as follows: 31 March, 30 June, 30 September and 31 December in the respective year.

After submission, manuscripts are double-blind peer reviewed. Authors are responsible for the content, originality and scientific accuracy of their contributions, as well as compliance with the journal's instructions for authors and clear and concise language. Reviewers' affiliation is to be different than the author's institutional affiliation. Reviewers will consider the research contribution significance, adequacy of methods, paper's layout and author's writing style. Reviewers can make the following decisions regarding submissions: a) to accept the paper in its current format, b) accept the paper with minor changes, c) resubmit with major changes, d) decline the submission. The journal's editorial board reserves the right to decide whether to accept papers and send them for full review or reject them. Author(s) will be informed in writing or by phone about the acceptance or rejection of their manuscripts. In case of rejection, the editorial office is authorised to keep a hard copy of the manuscript.

Submission of a manuscript implies that it reports **unpublished** work which has not been published and/or is not under consideration for publication elsewhere.

Manuscripts **should not exceed** 22 standard A4 pages in length.

Manuscripts are to be submitted in English, Slovak or Czech language. Send two printout versions and an identical electronic manuscript in *doc* or *docx* format (revue@tuni.sk). One of the printout copies is to **be signed by the author** to declare that s/he gives consent to have his/her manuscript published free of charge in print and electronic version (*pdf* format) by the Social and Economic Revue journal. By signing, authors are confirming that their manuscript is not copyrighted by others and was written solely by them.

Manuscript format

- Title of the paper – centred, capital letters (12-point font size, Times New Roman Bold);
- Author's name – centred, do not include professional, official or academic degrees (12-point font size, Times New Roman (TNR) *Italics*);
- Abstract (8 – 10 lines) – written in Slovak (Czech) and English language (10,5-point font size, TNR *Italics*);
- Key words (at least 5 words) – written in Slovak (Czech) and English language (10,5-point font size, TNR *Italics*);

Body of main text: *Introduction* (establish the existing state of knowledge of your research topic, identify the specific focus of your work, include relevant citations from primary literature, justify how this topic requires additional study, state specific objectives/hypotheses, methods, describe the meaning of your research); *Body of main text* should be divided into chapters and subchapters. Chapter titles are to be numbered, 11-point font size bold, align left; *Conclusion*; *Notes*.

Manuscript formatting:

- aligned to block,
- 11-point font size, Times New Roman,
- single spaced,
- indent each new paragraph 3 pt,
- do not paginate.

Tables and graphs are to be in black and white colour, numbered in order of their being referenced in the text. Table titles (Table 1), graph titles (Graph 1) and/or figure titles (Fig.1) should be written in 10,5-point font size, Times New Roman ***Bold Italics***. Indicate source in 8-point font size, Times New Roman. **Formulae** are to be numbered using a parenthesis.

Summary in English is to be on a separate page of the manuscript for papers written in Slovak and Czech and in Slovak language for papers written in English (2600 – 3000 characters, including spaces): Title of the paper – all caps, 11-point font size, Times New Roman Bold centred; author's name(s), do not include academic degree – 10,5-point font size, Times New Roman *Italics*; body of main text – 11-point font size, Times New Roman, aligned to block, single spaced; JEL Classification (http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.html).

References should appear in the reference list at the end of the paper. List references in alphabetical order by surname and name of the author in line with the applicable Slovak style of reference/citation. References within the text (name, date and page number) may be given in parenthesis (Drucker, 2005, p. 87). Do not use footnotes.

Author's address/authors' addresses: full name and surname, incl. academic degrees, institutional affiliation, address, telephone number and e-mail address.

Include a short **professional CV (6 – 8 lines)** with your full name, academic degrees, mailing address, telephone number and e-mail address.

Formulár pre zadávanie príspevkov

NÁZOV PRÍSPEVKU (Times new roman BODY TEXT ALL CAPS VEĽKOSŤ 12)

Názov príspevku v AJ (Times new roman Body text Italics 11)

Meno Priezvisko autora (bez titulov Times new roman veľkosť 12)

Abstrakt Times new roman Italics Body text (10,5)

Text Times new roman Italics (10,5)

Kľúčové slová Times new roman Italics Body text (10,5)

Text Times new roman Italics (10,5)

Abstract Times new roman Italics Body text (10,5)

Text Times new roman Italics (10,5)

Key words Times new roman Italics Body text (10,5)

Text Times new roman Italics (10,5)

JELL Classification: X xx, X xx, X .xx. (Times new roman (10,5))

Úvod Times new roman Body text 11)

Text Times new roman (11)

1. Nadpis kapitoly. Times new roman Body text (11)

Text Times new roman (11)

1.1 Nadpis subkapitoly. Times new roman Italics text 11)

Text Times new roman (11)

Záver Times new roman Body text (10)

Text Times new roman (11)

Literatúra (Times new roman Body text (10,5)

Priezvisko, M., Druhe, P. (2009). *Názov publikácie*. Miesto vydania: Vydavateľstvo, 136 s. (monografia, kniha)

Mcheill, A. (2002). Correlation and dependence. Dempster, M.A.H. (ed.): *Risk Management: Value at Risk*. Cambridge: Cambridge University Press, 176–223. (kapitola v knihe)

Dluhošová, D. (2003). Performance analysis. *Business Economics, Management and Marketing*. Ostrava: EF, VŠB, s. 205–213. (článok v zborníku z konferencie)

Bartman, S. M. (2007). Corporate cash flow. *Journal of Corporate Finance*, 10 (2), 101–111. (článok v časopise)

Woolman, N. (2011). *Investment in creative industries is not high risk*. [acc.: 2012-15-11]. Available at: <http://www.thestage.co.uk/news/not-high>. (internetový zdroj)

Štatistický úrad SR. (2010). *Trendy v nezamestnanosti*. [cit.: 2012-15-03]. Dostupné na: <http://www.slovakia.culturalprofiles.net/?id=-13602>. (internetový zdroj)

Kontakt Times new roman Body text (10,5)

Meno, priezvisko, tituly.

Katedra, Fakulta, Univerzita

Adresa, tel.: , e-mail: Times new roman (10,5)

SUMMARY (Times new roman Body text (12))

Title of the Paper (Times new roman Body text centered (12))

Nme and Surname (Times new roman Italics centered (12))

Text Times new roman (11)

JELL Classification: X xx, X xx, X .xx. (Times new roman (11))