

# **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

**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](mailto: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 Jurova	University of Technology in Brno, Czech Republic
Rolf Karbach	University of Applied Sciences, Zwickau, Germany
Jozef Koubek	University of Economics, Prague, Czech Republic
Jan Kutik	Alexander Dubček University in Trenčín, Slovakia
Ludmila Lipková	University of Economics in Bratislava, Slovakia
Gyula Mezey	University of Public Science in Budapest, Hungary
Ludmila Mladková	University of Economics, Prague, Czech Republic
Valentinas Navickas	Kaunas University of Technology, Lithuania
Danuše Nerudova	Mendel Univrsity in Brno, Czech Republic
Drahomira Pavelkova	Tomas Bata University in Zlín, Czech Republic
Mirosław J.Skibniewski	University of Maryland, USA
Stefan Slavik	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

### Vykonny redaktor / Executive editor:

Marcel Kordoš - Alexander Dubček University in Trenčín, Slovakia

### Casopis Socialno-ekonomická revue vychadza štvrtročne.

The Social and Economic Revue is published quarterly.

### Vydavateľ/Publishing house:

Fakulta socialno-ekonomickych vzahov, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne.  
ICO 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 13, september 2015, číslo 3  
Volume 13, September 2015, no. 3

**Obsah**

**Contents**

**EKONÓMIA A EKONOMIKA / ECONOMICS AND ECONOMY**

**ZMENY V PROCESSE TVORBY A VYUŽÍVANIA INFORMÁCIÍ FINANČNÉHO VÝKAZNÍCTVA..... 7**

CHANGES IN A PROCESS OF CREATION AND UTILISATION OF FINANCIAL REPORTING INFORMATION  
*Miroslav DŽUPINKA*

**HODNOTENIE ÚROVNE ODVETVOVEJ ŠTRUKTÚRY REGIÓNOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY A JEJ POTENCIÁL PRE POTREBY SIEŤOVEJ SPOLUPRÁCE..... 12**

THE EVALUATION OF REGIONAL SECTORAL STRUCTURE OF THE SLOVAK REPUBLIC AND ITS POTENTIAL FOR THE NETWORK COOPERATION NEEDS  
*Katarína HAVIERNIKOVÁ*

**TRENDY VO VÝVOJI MIEZD V SLOVENSKEJ REPUBLIKE..... 21**

SALARIES DEVELOPMENT TRENDS IN SLOVAK REPUBLIC  
*Eva KOIŠOVÁ*

**PODMIENKY A VÝHODY RODINNÉHO PODNIKANIA..... 31**

TERMS AND BENEFITS OF FAMILY BUSINESS  
*Paulína SROVNALÍKOVÁ, Irena PEKARSKIENE*

**SVETOVÁ EKONOMIKA A POLITIKA / INTERNATIONAL ECONOMICS AND POLITICS**

**KONZEKVENCIE EKONOMICKÉHO VÝVOJA NA PRACOVNÉ TRHY EURÓPSKEJ ÚNIE ..... 39**

CONSEQUENCES OF ECONOMIC DEVELOPMENT ON THE EU LABOUR MARKETS  
*Eva RIEVAJOVÁ, Martin KLIMKO*

**KOMPARÁCIA INOVAČNÝCH STRATÉGIÍ VYBRANÝCH KRAJÍN EÚ..... 50**

COMPARISON OF INNOVATION STRATEGIES OF SELECTED EU COUNTRIES  
*Martin SEDLÁČEK*

**ĽUDSKÉ ZDROJE A PERSONÁLNY MANAŽMENT / HUMAN RESOURCES AND PERSONNEL MANAGEMENT**

**SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ ..... 59**

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
*Ivana DVOŘÁKOVÁ*

**ĽUDSKÉ ZDROJE KOMERČNÝCH POISŤOVNÍ..... 65**

HUMAN RESOURCES OF COMMERCIAL INSURANCE COMPANIES  
*Eva GRMANOVÁ*

**KVALITA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU V SLOVENSKEJ REPUBLIKE..... 72**

QUALITY OF HUMAN CAPITAL IN SLOVAK REPUBLIC  
*Veronika SOÓSOVÁ*

**SOCIÁLNE ASPEKTY MANAŽMENTU / SOCIAL ASPECTS OF MANAGEMENT**

**DIFFERENT VIEWS ON THE EMPLOYABILITY OF GRADUATES FROM TECHNICAL UNIVERSITIES ..... 81**

*Jana M. ŠAFRÁNKOVÁ, Martin ŠIKÝŘ*

**ZAMESTNÁVANIE V CESTOVNOM RUCHU V RAKÚSKU ..... 86**

EMPLOYMENT IN THE TOURISM SECTOR IN AUSTRIA

*Viera SYSÁKOVÁ, Jarmila WEFERSOVÁ*

**SOCIÁLNE SÚVISLOSTI EKONOMIKY, TRHU PRÁCE A ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV / SOCIAL CONTEXT OF THE ECONOMY, LABOR MARKET AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT**

**TEÓRIA SOCIÁLNEHO ŠTÁTU ..... 94**

SOCIAL STATE THEORY

*Tatiana DAMAŠKOVÁ*

**STAROSTLIVOSŤ O PRACOVNÍKOV V KONCEPCII RIADENIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV ..... 103**

CARE WORKERS IN THE CONCEPT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

*Elza KOČÍKOVÁ*

**PODPORA ZAMESTNANOSTI NA SLOVENSKU ..... 114**

EMPLOYMENT SUPPORT IN SLOVAKIA

*Daniela NOVÁČKOVÁ, Darina SAXUNOVÁ, Rozália SULÍKOVÁ*

**WIRTSCHAFT ALS BERUF - DER WIRTSCHAFTSAKADEMIKER HEUTE UND MORGEN ..... 126**

ECONOMY AS PROFESSION - ECONOMIC ACADEMICS TODAY AND TOMORROW

*Klaus ZAPOTOCZKY*

**PSYCHOLÓGIA RIADENIA / PSYCHOLOGY OF MANAGEMENT**

**NEVERBÁLNA KOMUNIKÁCIA AKO MANAŽÉRSKA ZRUČNOSŤ ..... 135**

NONVERBAL COMMUNICATION AS MANAGER'S SKILL

*Milan KUBICA, Nikola ŠVEJDOVÁ*

**VEREJNÁ EKONOMIKA A VEREJNÁ SPRÁVA, REGIONÁLNY ROZVOJ / PUBLIC ECONOMICS AND PUBLIC ADMINISTRATION, REGIONAL DEVELOPMENT**

**APLIKÁCIA NIEKTORÝCH ŠTATISTICKÝCH ANALÝZ V HODNOTENÍ REGIONÁLNEHO ROZVOJA ..... 142**

THE APPLICATION OF SOME OF STATISTICAL ANALYZES IN EVALUATION REGIONAL DEVELOPMENT

*Dana JAŠKOVÁ*

**KATASTRÁLNA ŠTRUKTÚRA PARCEL V PODMIENKACH ZLEŠPOVANIA EGOVERNMENTU ..... 150**

CADASTRAL FABRIC OF PARCELS IN CASE OF E-GOVERNMENT IMPROVEMENT

*Ján MICHALKO, Jana PŠENKOVÁ, Ladislav VÁRKOLY*

**MARKETING A OBCHOD / MARKETING AND COMMERCE**

**THEORETICAL INVESTIGATION OF CUSTOMER SATISFACTION CONCEPT ..... 157**

*Aida NAVIKAITE, Valentinas NAVICKAS*

**JAZYKOVÉ KOMPETENCIE V ROZVOJI ĽUDSKÝCH ZDROJOV / LANGUAGE COMPETENCES IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT**

**UNIVERZITNÉ VZDELANIE: ČITATEĽSKÁ GRAMOTNOSŤ: ŠTÚDIA O ČÍTANÍ S POROZUMENÍM V KONTEXTE UNIVERZITNÉHO VZDELANIA ..... 162**

READING LITERACY. A STUDY ON READING COMPREHENSION IN THE UNIVERSITY CONTEXT

*Elena DELGADOVÁ, Monika GULLEROVÁ, Miquel OLTRA*

**ZMENY V PROCESE TVORBY A VYUŽÍVANIA INFORMÁCIÍ FINANČNÉHO VÝKAZNÍCTVA*****Changes In A Process Of Creation And Utilisation Of Financial Reporting Information***

Miroslav DŽUPINKA

**Abstrakt**

*V procesoch komunikácie, rozhodovania a manažérskeho riadenia podniku dochádza k zmenám, ktoré sú vyvolané zmenami foriem a dostupnosti informácií, ale aj v schopnosti ich zvládnutia, selekcie, interpretácie a vlastného využitia v komunikácii ekonomického manažmentu. Príspevok reaguje na súčasné zmeny v informačnom krytí činnosti ekonomického manažmentu firiem, špecificky na zmeny pri tvorbe a používaní účtovných informácií finančného výkazníctva. V ekonomickej sfére podniku ide o vzájomné prepojenie manažérskych činností a finančného účtovníctva na báze relevantných informácií zo zostavených, analyzovaných a interpretovaných finančných výkazov. Finančné účtovníctvo ako špecifický nástroj komunikácie plní svoju informačnú funkciu nástroja finančného riadenia a rozhodovania v medzinárodnom podnikateľskom a verejnom prostredí.*

**Kľúčové slová**

*informácie, finančné výkazníctvo, zmeny, finančné riadenie a rozhodovanie, finančné výkazy*

**Abstract**

*Changes induced by changes of forms and availability of information, but also in ability of its mastering, selection, interpretation and its own use in communication of economic management appear in processes of communication, decision making and company management. The article responds to current changes in information coverage of activities of economic management of companies, specifically to changes in creation and use of accounting information of financial reporting. In the economic sphere of company it is all about the interconnection of management activities and financial accounting on the basis of relevant information by assembling, analysing and interpreting of financial statements. Financial accounting as a specific communication tool performs its informative tool function of financial management and decision-making in international business and public environments.*

**Key words**

*information, financial reporting, changes, financial management and decision-making, financial statements*

**JEL Classification:** G15, G31, G32

**Úvod**

Pôsobenie subjektov v priestore Európskej únie predstavuje možnosť využívať pozitívne efekty voľného pohybu tovaru, služieb osôb a kapitálu a na druhej strane vyžaduje rešpektovať reguláciu a právnu úpravu všetkých oblastí vnútorného trhu únie. Pre plnenie funkcií ekonomického informačného systému a v štruktúre a hierarchii informačných potrieb manažmentu každého podnikateľského subjektu to znamená dôslednejšie analyzovanie a poznanie procesov internacionalizácie a rešpektovanie častých zmien. Hlavným problémom už nie je forma a dostupnosť informácií, ale schopnosť zvládnutia ich zmien, selekcie, interpretácie a vlastného využitia v komunikácii ekonomického manažmentu, čo je aj

hlavný problém riešený v príspevku. Cieľom príspevku je na základe analýzy určiť súčasné zmeny v informačnom krytí činnosti ekonomického manažmentu firiem, špecificky zmeny pri tvorbe a používaní účtovných informácií finančného výkazníctva. Cieľ bude dosiahnutý použitými vedeckými metódami ako analýza, komparaácia a syntéza..

**1. Zmeny informačných potrieb finančného manažmentu a externých používateľov**

Súčasné trendy internacionalizácie vyžaduje poznanie a akceptáciu metód, všeobecne uznávaných princípov a inštitucionalizácie základných nástrojov

medzinárodných noriem (v účtovníctve rešpektovanie smerníc a medzinárodných štandardov IFRS - International Financial Reporting Standards). V ekonomickej sfére podniku ide o vzájomné prepojenie manažérskych činností a finančného účtovníctva na báze relevantných informácií zo zostavených, analyzovaných a interpretovaných finančných výkazov. Finančné účtovníctvo ako špecifický nástroj komunikácie plní svoju informačnú funkciu nástroja finančného riadenia a rozhodovania v medzinárodnom podnikateľskom a verejnom prostredí.

S meniacimi sa podmienkami medzinárodného a domáceho podnikateľského prostredia dochádza k zmenám, ktoré pre manažment podniku znamenajú:

- a) zvládnuť postupy účtovania a prezentácie cenných papierov, podielov, pôžičiek, dividend, o ktorých sa účtuje v rámci podielovej účasti,
- b) poznať štruktúru finančných výkazov nielen konkrétneho podniku (v druhovom členení), ale aj konsolidovaného celku (napr. v účelovom členení),
- c) v interpretácii poznať a uplatniť informácie vysvetľujúcich poznámok účtovnej závierky,
- d) rešpektovať skutočnosť, že vlastními je vítané prísne finančné riadenie, ktoré pomáha firmám prežiť,
- e) že správa finančného riaditeľa je vnímaná s rešpektom a najmä z pohľadu dlhodobého zámeru vlastníkov,
- f) aplikovať prípustné alternatívy ako sú napr.: politiky účtovných odpisov, oceňovania, tvorby opravných položiek, tvorby a čerpania rezerv,
- g) využívať nekvantifikovateľné a neekonomické informácie, napr. : správa audítora; správy vedúcich pracovníkov a informácie manažérskeho účtovníctva; nezávislé hodnotenia a prognózy, odhady analytikov, znalcov a rôznych inštitúcií,
- h) riešiť vznik, identifikáciu a stanovenie rozdielov medzi účtovnou a trhovou hodnotou firmy.

## 2. Aktuálne zmeny tvorby zdrojov informácií

Kľúčové zmeny, ktoré v ostatnom období nastali v právnom, ekonomickom a manažérskom prostredí majú vyjadrenie v novelách pravidiel tvorby a používania ekonomických informácií :

*V okruhu daní z príjmov:*

- a) *Transferové oceňovanie* sa bude vzťahovať aj na skupiny prepojených osôb v rámci územia Slovenskej republiky. Doteraz sa oblasť transferových cien vzťahovala len na transakcie

so zahraničnými závislými osobami, od roku 2015 sa okruh dotknutých subjektov rozšíri aj na tuzemské závislé osoby. S transferovým oceňovaním súvisí aj povinnosť mať vypracovanú dokumentáciu o použitej metóde stanovenia transferovej ceny.

b) *Odpisovanie:*

- b1) *Šesť odpisových skupín* - zo súčasných štyroch odpisových skupín vznikne šesť, keď zmena sa týka rozčlenenia súčasnej tretej a štvrtej odpisovej skupiny.

- b2) *Zrýchlené odpisovanie* - zrýchlenú metódu odpisovania bude možné aplikovať len pri hmotnom majetku zaradenom v druhej a tretej odpisovej skupine.

- b3) *Odpisovania pri lízingu* - hmotný majetok obstaraný na lízing bude možné odpisovať rovnomerne alebo zrýchlene (možnosť voľby).

- b4) *Odpisovanie osobných automobilov* so vstupnou cenou 48 000 eur a viac, používaného výhradne na podnikateľské aktivity, v závislosti od výšky základu dane.

- b5) *Prerušenie daňového odpisovania* - povinnosť prerušiť odpisovanie hmotného majetku v zdaňovacom období, v ktorom hmotný majetok nie je plne peňažotvorným prvkom.

- c) *Umorovanie daňových strát* - daňové straty bude možné umorovať počas presne štyroch po sebe nasledujúcich zdaňovacích období.

- d) *Super odpočet nákladov na výskum a vývoj* – v novej forme daňového zvýhodnenia pre daňovníkov zaoberajúcich sa výskumom a vývojom bude duplicitné uplatnenie častí daňových výdavkov (nákladov) na výskum a vývoj v základe dane.

- e) *Väzba daňových výdavkov a zdaniteľných príjmov na úhradu* - rozširuje sa pôsobnosť inštitútu zaplataenia v okruhu výdavkov (nákladov), ako aj v okruhu dotknutých osôb.

f) *Ďalšie špecifické zmeny :*

- prenájom osobných automobilov so vstupnou cenou 48 000 eur,
- zrušenie niektorých daňových rezerv (napr. na nevyfakturované dodávky a služby; zostavenie, overenie a zverejnenie účtovnej závierky a výročnej správy a na zostavenie daňového priznania; reklamné predmety; alkoholické nápoje),
- likvidácia zásob potravín ako nedaňový výdavok,



- kilometrovné počas pracovnej cesty živnostníka.

V okruhu účtovníctva :

- a) *Nové rozdelenie účtovných jednotiek* podľa tzv. veľkostných kritérií na *mikro* účtovné jednotky, *malé* účtovné jednotky a *veľké* účtovné jednotky a to v dôsledku implementácie novej smernice Európskeho parlamentu a Rady

2013/34/EÚ z 26. júna 2013 o ročných účtovných závierkach, konsolidovaných účtovných závierkach. Rozdelenie sa aplikuje na obchodné spoločnosti, družstvá, pozemkové spoločenstvá, fyzické osoby – podnikateľov, ktorí účtujú v sústave podvojného účtovníctva ; nevzťahuje na také účtovné jednotky, ktoré zostavujú účtovnú závierku podľa medzinárodných účtovných štandardov (IFRS).

**Tab. 1: Členenie účtovných jednotiek**

Členenie účtovných jednotiek :

<i>kritérium členenia:</i>	<i>mikro</i>	<i>malá</i>	<i>veľká</i>
celková suma majetku v eur	do 350 000	4 000 000	nad 4 000 000
čistý obrat v eur	do 700 000	8 000 000	nad 8 000 000
priemerný prepočítaný počet zamestnancov	do 10	10 až 50	nad 50

K podstatnej úprave dochádza najmä v *mikro* účtovnej jednotke :

- doplnili sa nové identifikačné údaje účtovnej jednotky,
- v súvahe sa zmenil spôsob vykázania položiek, napr. vlastné akcie alebo vlastné obchodné podiely sa vykazujú na strane aktív súvahy,
- v poznámkach sa informácie, ktoré vysvetľujú a dopĺňajú súvahu a výkaz ziskov a strát, rozšírili o informácie o udelení výlučného práva alebo osobitného práva, ktorým sa udelilo právo poskytovať služby vo verejnom záujme.

b) *Najdôležitejšie zmeny v postupoch účtovaní :*

b1) *Zrušenie mimoriadnej činnosti.* Účty účtových skupín 58 – Mimoriadne náklady, 68 – Mimoriadne výnosy, 69 – Prevodové účty a ďalšie účty boli úplne zrušené a mimoriadna činnosť je účtovaná v rámci hospodárskej činnosti. Výsledok hospodárenia pozostáva len z výsledku hospodárenia z hospodárskej činnosti a výsledku hospodárenia z finančnej činnosti.

b2) Spôsob účtovania cenných papierov, podielov, pôžičiek, dividend, o ktorých sa účtuje v rámci *podielovej účasti*

Po novom sa rozumie :

- materskou účtovnou jednotkou účtovná jednotka, ktorá má rozhodujúci vplyv v jednej alebo vo viacerých dcérskych účtovných jednotkách,
- dcérskou účtovnou jednotkou účtovná jednotka, v ktorej má iná účtovná jednotka rozhodujúci vplyv, a to vrátane každej

dcérskej účtovnej jednotky konečnej materskej účtovnej jednotky,

- skupinou materská účtovná jednotka a všetky jej dcérske účtovné jednotky,
  - prepojenými účtovnými jednotkami dve alebo viaceré účtovné jednotky v rámci skupiny,
  - podielovou účasťou existencia aspoň 20% podielu na základnom imaní v inej účtovnej jednotke.
- b3) Zmena postupu účtovania *predaja podniku* alebo časti.
- b4) *Časové rozlíšenie.* V zásade nie je potrebné účtovať nevýznamný a stále sa opakujúci účtovný prípad, ktorý sa týka účtovania nákladov a výnosov medzi dvoma účtovnými obdobiami.

c) *Mení sa účtová osnova pre podnikateľov*

Zmenami v účtovníctve sa mení rámcová účtová osnova pre podnikateľov a v rámci úprav sa mení aj označovanie jednotlivých názvov účtov.

d) *Menia sa postupy účtovania pre podnikateľov*

K zmene došlo v Postupoch účtovania pre podnikateľov účtujúcich v podvojnóm účtovníctve.

K 31. decembra 2014 nadobudla účinnosť novela opatrenia MF SR č.4455/2003-92, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o usporiadaní, označovaní a obsahovom vymedzení položiek individuálnej účtovnej závierky a rozsahu údajov určených z individuálnej účtovnej závierky na zverejnenie pre podnikateľov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva.

## Záver

S rastom objemu a frekvencie zmien informácií finančného výkazníctva a internacionalizáciou ich tvorby a interpretácie v pôsobnosti manažmentu:

- je nevyhnutné overovanie kvalitatívnych znakov ako sú: korektnosť, relevantnosť, včasnosť, porovnateľnosť prezentovaných informácií,
- rastie aj objem zavádzajúcich, chybných a nekorektných informácií, čo predstavuje

potenciálnu zraniteľnosť ekonomických subjektov

- kladie sa dôraz na adresnosť a zodpovednosť autora za korektnosť informácií.
- zvyšujú sa nároky na interpretáciu výstupov, t.j. preskúmanie ich vzájomnej nerozpornosti, a súladu s inými informáciami, znalosťami, skúsenosťami, zákonitosťami a intuitívnym očakávaním používateľa – človeka vzdelaného s odbornosťou a zdravým rozumom.

## Literatúra

Krištofik, P., Saxunová, D., Šuranová, Z. (2009). *Finančné účtovníctvo a riadenie s aplikáciou IFRS*. B.Bystrica, Iura Edition, ISBN 978-80-8078-396-9

Kovanicová, D., Kovanic, P. (1999). *Poklady skryté v účtovníctví, díl II. Finanční analýza účetních výkazů*, Praha: POLYGON, s. 264–267. ISBN 80-85967-88-X

Medzinárodné účtovné štandardy IAS/IFRS. (2009). London: International Accounting Standards Committee Foundation. ISBN 978-80-89265-13-8.

Soviňská, A., K. (2007). Rachunkowość na zakreście, *Zborník z konferencie „Rachunkowość wczoraj, dziś,*

*jutro“*. Warszawa. s. 134–135. ISBN: 978-83-7228-201-9

Etický kódex audítora SKAU. (2010). Bratislava: Slovenská komora audítorov. ISBN 978-80-968990-4-3

## Kontakt

Miroslav Džupinka, Ing., CSc.  
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov,  
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,  
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne  
e-mail: dzupinka@interaudittn.sk

## SUMMARY

### Changes In A Process Of Creation And Utilisation Of Financial Reporting Information

*Miroslav DŽUPINKA*

Actors' action at the European Union has the potential to benefit from the positive effects of free movement of goods, services, people and capital, and on the other hand it requires to respect regulation and legislation in all areas of the Union internal market. For the economic performance of the information system functions and in the structure and hierarchy of information management needs of each business entity it means consistently analyzing and understanding the internationalization process and respect for frequent changes. The main problem is not the form and availability of information, but the ability to cope with changes, selection, interpretation and own use in economic management communication.

Changes induced by changes of forms and availability of information, but also in ability of its mastering, selection, interpretation and its own use in communication of economic management appear in processes of communication, decision making and company management. The article responds to current changes in information coverage of activities of economic management of companies, specifically to changes in creation and use of accounting information of financial reporting. In the economic sphere of company it is all about the interconnection of management activities and financial accounting on the basis of relevant information by assembling, analyzing and interpreting of financial statements. Financial accounting as a specific communication tool performs its informative tool function of financial management and decision-making in international business and public environments.

With the growth of the volume and frequency of changes in financial reporting information and internationalization of their creation and interpretation of the management scope it is essential to verify marks of quality such as: correctness, relevance, timeliness, comparability of the information what presents increasingly important misleading, false or incorrect information, which represents a potential vulnerability economic entities, the focus is on targeting and accountability the author for the correctness of information increases the demand for interpretation outputs, ie, examination of their mutual inattention, and consistency with other information, knowledge, experience, patterns and intuitive user expectation - educated, with expertise and common sense.

Of the changes in accounting procedures for entrepreneurs using double-entry bookkeeping. The December 31, 2014 came into force an amendment of the MF SR č.4455 / 2003-92 laying down details on the arrangement, description and content of items of individual financial statements and the scope of data from individual financial statement for entrepreneurs using double-entry accounting.

**JEL Classification:** G15, G31, G32

## HODNOTENIE ÚROVNE ODVETVOVEJ ŠTRUKTÚRY REGIÓNOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY A JEJ POTENCIÁL PRE POTREBY SIEŤOVEJ SPOLUPRÁCE

*The evaluation of regional sectoral structure of the Slovak Republic and its potential for the network cooperation needs*

Katarína HAVIERNIKOVÁ

### Abstrakt

*Sociálno-ekonomický rozvoj každého štátu závisí od schopnosti vytvárať nové pracovné miesta a zvyšovať zamestnanosť na regionálnej úrovni. Prevládajúcim trendom, ktorý ovplyvňuje aj úroveň regionálnej zamestnanosti je zapojenie ekonomických subjektov do rôznych foriem sieťovej spolupráce. Potenciál pre spoluprácu vo forme sieťového podnikania v regióne predstavuje skladba odvetvovej štruktúry regiónu. Ekonomické subjekty majú tendenciu lokalizovať sa v určitých odvetviach a tým získavať aglomeračné efekty. Cieľom príspevku je prostredníctvom Lilienovho indikátora a lokalizačného koeficientu, na základe využitia ukazovateľa zamestnanosti, zhodnotiť odvetvovú štruktúru Slovenských regiónov. Novum príspevku spočíva v definovaní regionálneho potenciálu pre potreby sieťovej spolupráce.*

### Kľúčové slová

*región, odvetvie, štruktúra, zamestnanosť, sieťové podnikanie*

### Abstract

*Socio-economic development of each country depends on its ability to create new jobs and to increase the employment at the regional level. The prevailing trend, which also affects the level of regional employment is the involvement of economic actors into the various forms of network cooperation. The potential for cooperation in the form of a business network in the region represents the sector's structure in region. The aim of this paper is through Lilien indicator and localization coefficient based on the use of employment indicators, to assess the sectoral structure of the Slovak regions. Branch structure of the economy, whether state but also different regions, creates scope for sector specialization. Businesses tend to locate in certain sectors and thereby obtain agglomeration effects. The novelty of the paper is based on the determination of regional potential for the needs of network cooperation.*

### Key words

*region, sector, structure, employment, network business*

**JEL Classification:** R32, J10, D20

### Úvod

Zmeny v súčasnej ekonomike vyvolané trendmi globalizácie priniesli obrovský rozmach nielen v informačných a komunikačných technológiách ale aj vo forme podnikania, pre ktoré je charakteristické prepájanie rôznych ekonomických subjektov. Ako uvádza Fiala (2008) a Kordoš (2012), označením pre dnešné globálne väzby medzi ekonomickými subjektmi, charakteristické výrazným prepojením, je tzv. „sieťová ekonomika“, ktorú poháňa päť základných síl: liberalizácia a internacionlizácia, konkurencia, inovácie manažmentu a organizácie, dopyt po riešení problémov a individuálnych produktoch a zmeny v technike a technológiách.

Hlavnú úlohu v sieťovej ekonomike zohráva spojenie čohokoľvek s čímkoľvek do obrovskej pavučiny sietí rôznych úrovní vzťahov, kde sa zdieľajú zdroje a aktivity, rozširujú trhy a znižujú rizikové náklady. Podniky musia na meniacu sa situáciu adekvátne reagovať. Ako uvádzajú aj Grenčíková a Špánkova (2014) podniky chcú využívať väčšiu flexibilitu, aby mohli rýchlejšie reagovať na konkurenciu v globalizovanom svete. Sieťovú ekonomiku je možné štrukturovať od sieťových produktov, cez sieťové podniky, špecifické siete až po sieťové odvetvia. Sieťová spolupráca sa kreje na jednotlivých úrovniach: miestnej, regionálnej, národnej, európskej až celosvetovej. Kľúčovou hybnou silou sociálneho a ekonomického rozvoja sú však podľa Habánika

a Koišovej (2012) regióny, ktoré v budúcnosti budú hlavným motorom udržateľného hospodárskeho rastu založeného na vedomostiach, schopnostiach, kvalifikácii, konkurencii a inováciách. Významným predpokladom pre vytvorenie sieťovej spolupráce v regióne je odvetvová štruktúra ekonomiky regiónu. Podľa Masárovej (2012) odvetvová štruktúra člení národné hospodárstvo na odvetvia, ktoré tvoria firmy s rovnakým alebo príbuzným zameraním, pričom jednotlivé odvetvia možno ďalej členiť na pododvetvia. Štát by mal v rámci svojej hospodárskej politiky vytvárať vhodné podmienky pre formovanie, prípadne ovplyvňovanie štruktúry ekonomiky. Konkrétny prístup štátu k formovaniu štruktúry ekonomiky a tvorbe podmienok pre potrebné a želateľné štruktúrne zmeny vyjadruje štruktúrna politika, ktorá vymedzuje úlohu štátu v štruktúro-adaptačných procesoch. Štruktúrna politika predstavuje súbor hospodársko-politických opatrení a nástrojov, zameraných na efektívnu alokáciu zdrojov v ekonomike. Jej základným cieľom je zvýšenie výkonnosti a konkurencieschopnosti ekonomiky prostredníctvom realizácie štruktúrnych zmien. Základnou úlohou je vytvárať také ekonomické predpoklady, ktoré budú uľahčovať presun všetkých zdrojov a výrobných faktorov k produktívnejším a sofistikovanejším aktivitám a zároveň minimalizovať náklady na reštrukturalizáciu ekonomiky. (Fifeková, 2007). Priebeh a rýchlosť reštrukturalizácie ekonomiky sa hodnotí z viacerých hľadísk, prostredníctvom súhrnných meradiel. Interpretácia získaných výsledkov by sa mala hodnotiť a skúmať v širších súvislostiach celkového vývoja ekonomiky.

Odvetvová štruktúra ekonomiky či už štátu, ale aj jednotlivých regiónov vytvára priestor pre odvetvovú špecializáciu. Ekonomické subjekty majú tendenciu lokalizovať sa v určitých odvetviach a tým získavať aglomeračné efekty. Vo vývoji ekonomiky tak dochádza k vytváraniu špecializovaných regiónov, kedy zamestnanosť v konkrétnych odvetviach prevyšuje niekoľkonásobne národný priemer. (Šipikal a kol., 2010) Účinnosť odvetvových efektov sa zvyšuje zapojením regionálnych subjektov (podnikov, škôl, výskumných inštitúcií orgánov samosprávy a podobne) do rôznych foriem sieťovej spolupráce. Uvedené dokladujú aj Tunčíkiené, Grenčíková, a Skačkauskiené (2014).

Na meranie odvetvovej špecializácie sa využívajú metódy priestorovej analýzy. Využitím súhrnných meradiel, metód priestorovej analýzy a ich interpretáciou vo vzájomných súvislostiach je možné získať lepší pohľad na odvetvovú skladbu jednotlivých regiónov s dôrazom na prevládajúce odvetvia. V nasledujúcej časti príspevku sa venujeme hodnoteniu odvetvového potenciálu v regiónoch

prostredníctvom ukazovateľa zamestnanosti využitím Lilienovho indikátora a lokalizačného koeficientu v období rokov 2010 – 2013. Uvedené obdobia sú vybrané z dôvodu jednotnosti a dostupnosti údajov podľa klasifikácie SK NACE Rev.2.

## 1. Teoreticko-metodologické východiská

Na meranie a kvantifikáciu štruktúrnych zmien je možné nazerať z viacerých hľadísk pri použití viacerých ukazovateľov. Štruktúrne zmeny je možné hodnotiť z hľadiska: účinnosti a prínosov, rozsahu a intenzity, zamerania, kvality a času. Ako uvádza Melišek (2008) najpoužívanějšími ukazovateľmi štruktúrnych zmien sú súhrnné ukazovatele a meradlá, ktoré vyjadrujú rozsah, zameranie, smer a dopad štruktúrnych zmien v ekonomike ako celku. Medzi ne patrí: Krugmanov index špecializácie, ukazovateľ intenzity štruktúrnych zmien, Lilienov indikátor a Index koncentrácie. Ďalšou metódou, prostredníctvom ktorej sa uskutočňuje analýza štruktúrnych zmien je podľa Adamkovičovej (2013) a Blaira (1995) shift-share analýza, ktorej výsledky poukazujú na konkurenčnú pozíciu regiónu v rámci celkového národohospodárskeho vývoja a rozvoja jednotlivých odvetví (mix) v určitom sledovanom období. Uvedené štatisticko-matematické metódy využívajú aj také inštitúcie a organizácie ako Európska centrálna banka a OECD. Pre potreby príspevku sme využili Lilienov indikátor.

Na zisťovanie rozmiestnenia ekonomických aktivít v priestore sa používajú rôzne metódy merania priestorovej koncentrácie a odvetvovej špecializácie. Výsledky použitia týchto metód sú tak priamo ovplyvnené priestorovým usporiadaním skúmaných subjektov. (Šipikal a kol., 2010) V príspevku sme použili metódu lokalizačného koeficientu.

### 1.1 Lilienov indikátor

Špecializácia súvisí aj s rýchlosťou, akou dochádza k štruktúrnym zmenám. Adaptabilitu na zmeny v agregátnom dopyte, umožňujú zistiť analýzy zamerané na rýchlosť štruktúrnych zmien. Podľa Čutkovej a Donovala (2004), Ansariho a kol. (2013) sa týmto zaoberá tzv. Lilienov indikátor. Podľa nich Lilienuv hypotézu, nazývanú hypotézou sektorových posuvov (Lilien, D.: Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment. Journal of Political Economy 1982, No 90, pp. 777 – 793) považujú niektorí autori za kontroverznú. Argumentujú, že niektoré odvetvia, napr. priemyselná výroba, sú veľmi citlivé na ekonomický cyklus, a tým v nich dochádza v čase recesie k väčšiemu poklesu zamestnanosti. Naopak, odvetvia služieb sú menej citlivé na ekonomický

cyklus, pretože v čase recesie ich zamestnanosť klesá pomalšie. Napriek tomu jej sektorový pohľad, na ktorom je založená, má širšie makroekonomické implikácie (využíva sa napr. pri analýze vývoja úverov, akcií a i.). Rýchlosť štruktúrnych zmien, meraná Lilienovým indikátorom sa opiera o údaje, ktoré hodnotia zamestnanosť a odráža reakciu ekonomiky na zmeny v agregátnom dopyte iba čiastočne, vzhľadom k tomu, že dochádza k presunom zdrojov viac v rámci odvetví než medzi nimi.

Lilienov indikátor má tvar:

$$\delta = \left[ \sum_i \frac{x_{it}}{X_t} (\Delta \log x_{it} - \Delta \log X_t)^2 \right]^{1/2} \quad (1)$$

Kde:

$x_{it}$  predstavuje zamestnanosť v odvetví,

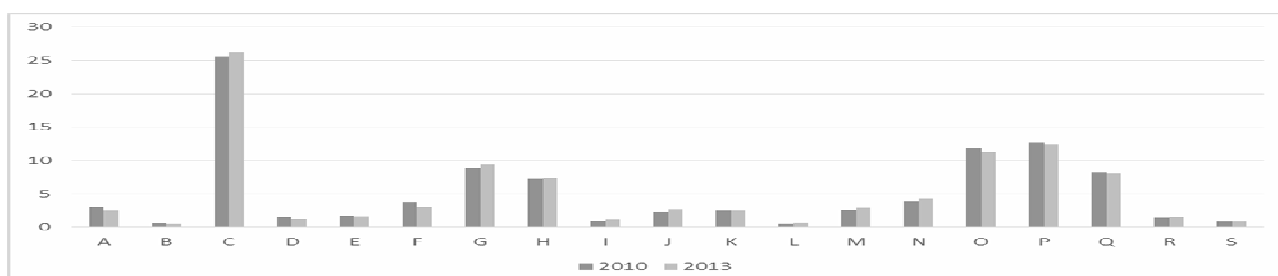
$X_t$  predstavuje celkovú zamestnanosť.

Vysoká hodnota indikátora charakterizuje rýchle štruktúrne zmeny v ekonomike štátu a významnú realokáciu zamestnanosti medzi odvetviami.

### 1.2 Lokalizačný koeficient

Podľa Betákovej, Lorka a Dvorského (2014) udržateľný rozvoj nie je možný bez aplikácie efektívnej rozvojovej politiky, v rámci ktorej je nevyhnutné zabezpečiť najmä priestorové plánovanie. V oblasti priestorového plánovania sa používajú rôzne kvantitatívne a kvalitatívne metódy. Ku kvantitatívnym metódam patrí aj metóda lokalizačného koeficientu. Podľa Jáča et. al. (2005), túto metódu je možné zaradiť medzi skupinu metód, ktorá skúma tesnú blízkosť firiem na základe údajov o počte zamestnancov v odvetví a to väčšinou podľa odvetvovej klasifikácie ekonomických činností (v súčasnosti klasifikovaných v Slovenskej republike ako SK NACE Rev. 2.).

**Graf 1: Zamestnanosť v odvetviach (%)**



Podľa: ŠÚ SR

Klasický spôsob výpočtu  $LQ_{e,i}$  udáva vzťah –

$$LQ_{e,i} = \left( \frac{LF_{e,i}}{LF_i} \right) / \left( \frac{LF_{e,N}}{LF_N} \right) \quad (2)$$

Kde:  $LQ_{e,i}$  - koeficient lokalizácie pre odvetvie  $i$ ,  $LF_{e,i}$  - počet zamestnancov v odvetví  $i$  v regióne,  $LF_i$  - celkový počet zamestnancov v regióne,  $LF_{e,N}$  - počet zamestnancov v odvetví  $i$  na vyššej úrovni,  $LF_N$  - celkový počet zamestnancov na vyššej úrovni.

Hodnota  $LQ_{e,i}$  vyššia ako 1 ukazuje na regionálnu špecializáciu, tzn. že dané odvetvie zamestnáva väčší podiel regionálnej pracovnej sily než na úrovni vyššieho územného celku. Hodnota  $LQ_{e,i}$  nižšia než 1 znamená opak.

### Výsledky a diskusia

Základným predpokladom sociálno-ekonomického rozvoja regiónov je zamestnanosť a produktívna práca. Graf 1 prezentuje podiel zamestnaných v jednotlivých odvetviach na celkovej zamestnanosti v Slovenskej republike v rokoch 2010 a 2013. Najvyšší a zvyšujúci sa podiel v sledovanom období zaznamenalo odvetvie C – priemyselná výroba, kedy sa od roku 2010 počet zamestnaných v tomto odvetví zvýšil z 37797 osôb o 3,59%. Najvyšší nárast počtu zamestnaných bol v odvetviach L - Činnosti v oblasti nehnuteľností (31,28%), I - Ubytovacie a stravovacie služby (18,19%) a J - Informácie a komunikácia (16,32%). Najvyšší pokles zamestnaných zaznamenalo odvetvie F - Stavebníctvo (19,29%), A - Pôdohospodárstvo (16,52%) a D - Dodávka elektriny, plynu, pary (15,79%). Významnými odvetviami, ale s klesajúcou tendenciou, z hľadiska podielu na celkovej zamestnanosti sú odvetvia P – Vzdelávanie (12,44%) a O - Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie (11,26%)..

A Pôdohospodárstvo, B Ťažba a dobývanie, C Priemyselná výroba, D Dodávka elektriny, plynu, pary, E Dodávka vody, F Stavebníctvo, G Veľkoobchod a maloobchod, H Doprava a skladovanie, I Ubytovacie a stravovacie služby, J Informácie a komunikácia, K Finančné a poisťovacie činnosti, L Činnosti v oblasti nehnuteľností, M Odborné, vedecké a technické činnosti, N Administratívne a podporné služby, O Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie, P Vzdelávanie, Q Zdravotníctvo a sociálna pomoc, R Umenie, zábava a rekreácia, S Ostatné činnosti

V roku 2013, z hľadiska priestorového usporiadania SR mal najvyšší podiel na zamestnanosti Bratislavský kraj (32,43%) a najnižší Trnavský

a Prešovský kraj (8,98%). Prevládajúcim odvetvím v Bratislavskom kraji bolo odvetvie G - Veľkoobchod a maloobchod (14,13%) a O - Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie (14,67%). K významným odvetviam v Slovenskej republike patrí odvetvie C – Priemyselná výroba, ktorá prevládala v krajoch: Trnavskom (36,54%), Trenčianskom (49,34%), Nitrianskom (35,49%), Žilinskom (33,58%), Banskobystrickom (23, 87%) a Košickom (27,10%). V Prešovskom kraji prevládali odvetvia I - Ubytovacie a stravovacie služby (14,47%) a Q - Zdravotníctvo a sociálna pomoc (14,44%). Údaje o počte zamestnaných osôb v odvetviach a krajoch v roku 2013 je v tabuľke 1.

Tab. 1: Regionálna odvetvová zamestnanosť (počet osôb, 2013)

Odvetvie	SR	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
A	31553	1328	5587	1707	5846	3970	5488	4052	3575
B	6667	1111	340	3770	102	133	634	71	507
C	331202	48224	41391	59147	40815	43951	30939	31399	35336
D	15613	8853	266	437	39	2392	474	779	2373
E	19590	2643	928	1434	2328	2163	5296	1430	3368
F	38205	12289	3246	2638	3925	5333	2278	4658	3838
G	118893	57792	8870	7217	9645	12252	8926	7610	6580
H	92313	48388	5271	3709	3428	4749	18189	3892	4687
I	13964	5774	1791	1789	24	1176	283	2020	1109
J	33191	25619	35	210	893	1234	538	100	4551
K	31286	29029	361	42	55	798	65	431	504
L	8441	1830	2133	376	1439	1034	190	304	1136
M	37474	24106	2877	1018	3060	1678	1447	976	2312
N	53751	23665	6316	3303	3679	3332	2344	5261	5850
O	142031	59960	8340	8061	10133	10007	20692	12037	12802
P	156896	25523	14236	14497	18336	20644	17974	22653	23033
Q	101078	20842	9614	9135	8858	12710	11307	13099	15512
R	18944	8255	890	1204	1210	2593	2027	1242	1523
S	10464	3858	778	174	1197	739	506	1252	1961
<b>Spolu</b>	<b>1261556</b>	<b>409089</b>	<b>113270</b>	<b>119868</b>	<b>115012</b>	<b>130888</b>	<b>129597</b>	<b>113266</b>	<b>130557</b>

Podľa: ŠÚ SR

Jednotlivé odvetvia podľa charakteru konečných výsledkov činností podnikov a organizácií tvoria národné hospodárstvo. Vzťahy a väzby medzi odvetviami predstavujú štruktúru národného hospodárstva. Odvetvia tvoria podniky s rovnakým alebo podobným zameraním a v zásade sa líšia produkčným potenciálom, veľkosťou úspor z veľkovýroby a mierou regulácie v kontexte hospodárskej politiky štátu. Sledovanie odvetvovej štruktúry ekonomiky má viacero významov. Využíva sa napríklad v súvislosti s rozdelením štátov

a regiónov na priemyselne vyspelé, industrializujúce sa, exportujúce, prípadne rozvojové. Zmeny vyvolané štruktúrou odvetvovej skladby národného hospodárstva, pri ktorých sa presúvajú zdroje z odvetví s nízkou produktivitou práce do produktívnejších, sú impulzom rýchlejšieho rastu ekonomiky v dlhšom časovom horizonte. Na rýchlosť štruktúrnych zmien okrem politiky na trhu produktov vplýva aj politika na trhu práce.

Na zistenie rozdielov v oblasti odvetvovej špecializácie medzi regiónmi SR sme v príspevku

aplikovali jednu z matematicko-štatistických metód, ktorou je Lilienov indikátor, zaoberajúci sa analýzou rýchlosti štrukturálnych zmien. Podľa Čutkovej a Donovala (2004), tento indikátor je založený na hodnotení zamestnanosti, ktorou sa meria rýchlosť štrukturálnych zmien. Vysoká hodnota Lilienovho indikátora znamená rýchle štrukturálne zmeny a významnú realkoáciu zamestnanosti medzi odvetvami. Najrýchlejšej na štrukturálne zmeny

reagovali odvetvia v krajoch SR vyznačené zvýraznením v tabuľke 2, pričom sú v prvom stĺpci porovnávané roky 2009 – 2010 a v druhom stĺpci roky 2010 – 2013. K najvýraznejším štrukturálnym zmenám v oblasti zamestnanosti v sledovaných obdobiach na regionálnej úrovni došlo najmä v odvetviach A – Pôdohospodárstvo, D Dodávka elektriny, plynu, pary a I - Ubytovacie a stravovacie služby.

Tab. 2: Výsledky Lilienovho indikátora ( $\delta$ )

	BA		TT		TN		NR		ZA		BB		PO		KE	
	'10	'13	'10	'13	'10	'13	'10	'13	'10	'13	'10	'13	'10	'13	'10	'13
A	3,77	0,37	12,85	0,29	8,45	1,33	13,02	0,44	5,45	2,34	0,37	0,92	0,23	0,50	0,12	1,46
B	1,43	0,04	0,85	0,10	4,15	0,05	0,79	0,13	0,96	0,13	0,06	0,06	0,14	0,12	0,06	0,05
C	0,24	0,88	0,09	0,35	0,05	0,27	0,32	0,69	0,03	0,28	0,09	0,23	0,12	0,20	0,08	0,55
D	6,47	0,06	2,94	0,49	2,73	0,09	2,79	1,69	5,20	0,62	0,17	0,19	0,13	0,56	0,10	0,19
E	0,07	0,03	0,05	0,18	0,15	0,36	0,08	0,11	1,56	0,65	1,86	0,43	0,05	0,39	0,23	0,16
F	0,02	0,30	0,45	0,21	0,94	0,41	0,27	0,37	0,15	0,55	0,12	0,17	0,36	1,02	0,43	1,32
G	0,25	0,14	0,26	0,11	0,25	1,08	0,23	0,11	0,37	0,35	0,14	0,11	0,02	0,44	0,59	0,33
H	0,09	0,13	0,19	1,59	0,37	0,92	0,31	0,01	0,03	0,77	0,22	0,39	0,43	0,31	0,06	0,13
I	0,34	0,40	1,22	2,25	0,65	1,90	0,22	2,91	0,51	0,94	0,21	1,70	0,03	0,64	0,23	0,63
J	0,01	0,24	0,82	0,13	0,17	0,14	0,09	0,62	0,01	0,04	0,13	0,81	-		0,27	0,59
K	0,00	0,02	0,09	0,07	0,03	0,11	0,12	0,11	0,07	0,24	0,03	0,00	0,10	0,04	0,01	0,03
L	0,28	0,55	0,10	1,87	0,71	1,29	0,13	1,13	0,71	1,83	0,54	0,91	-		0,04	0,52
M	0,14	0,15	0,82	0,34	0,59	0,09	0,40	1,58	0,51	0,39	0,37	0,54	0,41	0,32	0,69	0,21
N	0,13	0,29	0,27	1,04	0,36	0,08	0,27	0,58	0,38	0,99	0,16	0,08	0,37	0,47	0,58	0,41
O	0,12	0,38	0,08	0,09	0,04	0,03	0,07	0,15	0,02	0,16	0,03	1,03	0,18	0,02	0,13	0,12
P	0,01	0,05	0,09	0,07	0,01	0,07	0,02	0,07	0,04	0,07	0,04	0,14	0,01	0,01	0,01	0,03
Q	0,07	0,14	0,81	0,04	0,11	0,00	0,26	0,15	0,12	0,13	0,10	0,02	0,32	0,20	0,06	0,21
R	0,03	0,11	0,03	0,16	0,00	0,42	0,04	0,00	0,00	0,38	0,00	0,11	0,02	0,02	0,07	0,08
S	0,10	0,11	0,08	0,18	0,12	0,16	0,00	0,05	0,17	0,08	0,09	0,17	0,02	0,18	0,09	0,02

Podľa: ŠÚ SR

Priestorová analýza sa využíva pri skúmaní odlišností v priestorovom usporiadaní ekonomických odvetví v regióne vo vzťahu k referenčnému územia, ktorého región je súčasťou. Za referenčné územie v príspevku považujeme Slovenskú republiku ako celok a za regióny kraje SR. Lokalizačný koeficient, ktorý sme použili vypovedá o koncentrácii

zamestnancov v jednotlivých odvetviach. Zvýraznené výsledky v tabuľke 3, vypovedajú o významných odvetviach v kraji. V praxi sa tento koeficient spolu s využitím kvalitatívnych metód používa na zisťovanie regionálneho potenciálu pre potreby klastrovania.



Tab. 3: Výsledky Lokalizačného koeficientu ( $LQ_{e,i}$ )

	BA		TT		TN		NR		ZA		BB		PO		KE	
	'10	'13	'10	'13	'10	'13	'10	'13	'10	'13	'10	'13	'10	'13	'10	'13
A	0,19	0,13	<b>2,23</b>	<b>1,97</b>	<b>1,02</b>	0,57	<b>2,20</b>	<b>2,03</b>	0,42	<b>1,21</b>	<b>2,17</b>	<b>1,69</b>	<b>1,23</b>	<b>1,43</b>	0,52	<b>1,09</b>
B	0,49	0,51	0,52	0,57	<b>5,59</b>	<b>5,95</b>	0,21	0,17	0,26	0,19	0,95	0,93	0,16	0,12	0,75	0,73
C	0,38	0,45	<b>1,51</b>	<b>1,39</b>	<b>1,85</b>	<b>1,88</b>	<b>1,40</b>	<b>1,35</b>	<b>1,31</b>	<b>1,28</b>	0,91	0,91	<b>1,06</b>	<b>1,06</b>	<b>1,07</b>	<b>1,03</b>
D	<b>1,72</b>	<b>1,75</b>	0,35	0,19	0,31	0,29	0,30	0,03	<b>1,13</b>	<b>1,48</b>	0,35	0,30	0,86	0,56	<b>1,28</b>	<b>1,47</b>
E	0,41	0,42	0,47	0,53	0,92	0,77	<b>1,18</b>	<b>1,30</b>	<b>1,55</b>	<b>1,06</b>	<b>2,19</b>	<b>2,63</b>	0,65	0,81	<b>1,72</b>	<b>1,66</b>
F	0,89	0,99	0,90	0,95	0,57	0,73	<b>1,23</b>	<b>1,13</b>	<b>1,69</b>	<b>1,35</b>	0,52	0,58	0,97	<b>1,36</b>	<b>1,47</b>	0,97
G	<b>1,47</b>	<b>1,50</b>	0,84	0,83	0,82	0,64	0,83	0,89	0,97	0,99	0,73	0,73	0,83	0,71	0,46	0,53
H	<b>1,68</b>	<b>1,62</b>	0,37	0,64	0,57	0,42	0,39	0,41	0,39	0,50	<b>2,00</b>	<b>1,92</b>	0,43	0,47	0,45	0,49
I	<b>1,62</b>	<b>1,28</b>	0,28	<b>1,43</b>	0,31	<b>1,35</b>	0,67	0,02	0,37	0,81	0,95	0,20	<b>1,14</b>	<b>1,61</b>	<b>1,16</b>	0,77
J	<b>2,58</b>	<b>2,38</b>	0,02	0,01	0,05	0,07	0,16	0,30	0,37	0,36	0,05	0,16	0,00	0,03	<b>1,00</b>	<b>1,32</b>
K	<b>2,88</b>	<b>2,86</b>	0,12	0,13	0,01	0,01	0,03	0,02	0,32	0,25	0,02	0,02	0,15	0,15	0,16	0,16
L	<b>1,16</b>	0,67	0,86	<b>2,81</b>	<b>1,53</b>	0,47	0,73	<b>1,87</b>	0,18	<b>1,18</b>	0,74	0,22	0,00	0,40	<b>1,85</b>	<b>1,30</b>
M	<b>2,09</b>	<b>1,98</b>	<b>1,03</b>	0,86	0,25	0,29	0,37	0,90	0,35	0,43	0,51	0,38	0,23	0,29	0,65	0,60
N	<b>1,49</b>	<b>1,36</b>	0,97	<b>1,31</b>	0,64	0,65	0,90	0,75	0,39	0,60	0,39	0,42	0,96	<b>1,09</b>	<b>1,17</b>	<b>1,05</b>
O	<b>1,41</b>	<b>1,30</b>	0,67	0,65	0,57	0,60	0,77	0,78	0,69	0,68	<b>1,14</b>	<b>1,42</b>	0,97	0,94	0,82	0,87
P	0,50	0,50	<b>1,07</b>	<b>1,01</b>	0,92	0,97	<b>1,21</b>	<b>1,28</b>	<b>1,36</b>	<b>1,27</b>	<b>1,11</b>	<b>1,12</b>	<b>1,66</b>	<b>1,61</b>	<b>1,36</b>	<b>1,42</b>
Q	0,61	0,64	<b>1,11</b>	<b>1,06</b>	0,91	0,95	0,95	0,96	<b>1,32</b>	<b>1,21</b>	<b>1,05</b>	<b>1,09</b>	<b>1,43</b>	<b>1,44</b>	<b>1,49</b>	<b>1,48</b>
R	<b>1,43</b>	<b>1,34</b>	0,62	0,52	0,46	0,67	0,67	0,70	<b>1,15</b>	<b>1,32</b>	<b>1,07</b>	<b>1,04</b>	0,76	0,73	0,79	0,78
S	<b>1,24</b>	<b>1,14</b>	0,74	0,83	0,12	0,18	<b>1,16</b>	<b>1,25</b>	0,67	0,68	0,55	0,47	<b>1,22</b>	<b>1,33</b>	<b>1,73</b>	<b>1,81</b>

Podľa: ŠÚ SR

## Záver

Sledovanie zamestnanosti z hľadiska jej štruktúry, odvetvového charakteru a územného aspektu má v sociálno-ekonomických analýzach opodstatnený význam. Predpokladom pre stanovenie cieľov sieťového podnikania je kvalitná analýza za použitia kvantitatívnych (matematicko-štatistických) a kvalitatívnych metód (dotazníkové prieskumy, rozhovory s regionálnymi aktérmi, ankety a podobne). Rozvoj regiónov je ovplyvnený určitými možnosťami, predpokladmi, t.j. zdrojmi regiónu. Podľa Masárovej (2012) za zdroje regiónu možno považovať nielen prírodné danosti, ale tiež ľudské, technické a spoločenské predpoklady, ktoré vplyvajú na ekonomickú úroveň regiónu a jeho ďalší vývoj. Hlavným faktorom ekonomického rastu a základom konkurencieschopnosti krajiny v globálnej ekonomike je podľa Krajňákovvej (2014) národný ľudský kapitál krajiny. Jašková (2014) uvádza, že fungovanie spoločnosti významne ovplyvňuje demografický vývoj. Kvalifikované rozhodovanie v oblasti ekonomiky, sociálnych vecí, zamestnanosti, stavebníctva, školstva, zdravotníctva a regionálneho rozvoja nie je možné bez kvalitných demografických informácií. V tejto súvislosti sa naskytá potreba

tvorby nových pracovných miest, ktorá je v čase zvyšujúcej sa nezamestnanosti na trhu práce 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. (Pšenková, 2014) Na vývoj zamestnanosti vplyva viacero dôležitých faktorov ako napríklad úroveň podnikateľského prostredia, zmeny v daňovom systéme, priame zahraničné investície, aktívne opatrenia trhu práce a podobne. Podľa Ivanovej (2012) medzi kľúčové zásady regionálnej politiky štátu patrí umiestnenie investícií do zaostalejších regiónov, kde je nízky objem tvorby HDP a vysoká nezamestnanosť. V poslednom období sa trendom v zvyšovaní zamestnanosti vo vyspelých ekonomikách stávajú rôzne formy sieťovej spolupráce. Podnikateľské subjekty zapojené do foriem sieťovej spolupráce dosahujú rôzne sieťové efekty, ktoré by nedosiahli, ak by fungovali izolovane. Horbulák (2013) uvádza, že veľké podniky sa vytvárali v prvom rade v kapitálovo náročných sektoroch a v takých, kde masovosťou výroby sa dali význame znížiť výrobné náklady alebo naopak, potrebovali vysokú špecializáciu a technologické vedomosti. Pritom napriek tradičnej predstave,

hlavnou zložkou hospodárstva vždy boli malé podniky. Pre malé a stredné podniky je však sieťovanie dôležité najmä z dôvodu prístupu k informáciám, znalostiam, inováciám, kapitálu a podobne. (Mura, Buleca, 2012, Okreglicka, 2012)

Každá ekonomická činnosť má ako odvetvový, tak i územný (regionálny) aspekt. Odvetvový aspekt je daný hranicami, ktoré vytvárajú podniky pôsobiace v odvetví. Územný aspekt ovplyvňuje na jednej strane podmienky podnikateľských činností, na strane druhej aj ich konečné výsledky, pričom najvýraznejší je dopad na zisk. Ziskovosť ovplyvňuje aj odvetvový aspekt prostredníctvom faktorov, ktoré uvádzajú Dvořáček a Slunčík (2012): podniky pôsobiace v odvetví, podniky vstupujúce do odvetvia, substitučné výrobky, vyjednávacía sila odberateľov a dodávateľov.

Piskorzová a Hronová (2008) uvádzajú, že základným predpokladom pre úspešný rozvoj podnikateľskej činnosti je prvotná identifikácia príležitostí a následne identifikovaná príležitosť je reálne využitá. Podstatou štrukturálnej analýzy odvetví je rozpoznanie kľúčových charakteristík odvetví. Pre podnik je dôležité aby poznal štruktúru odvetvia v regióne a porovnával svoje kroky so štrukturálnymi zmenami v odvetví.

V príspevku uvádzame pohľad ako na regionálny, tak i odvetvový aspekt ekonomickej činnosti prostredníctvom hodnotenia údajov o zamestnanosti. Ako vyplýva z uskutočnenej analýzy Lilienovho indikátora ( $\delta$ ) a lokalizačného koeficientu  $LQ_{e,i}$ , v Bratislavskom kraji v poslednom období nebola

zaznamenaná vysoká realokácia zamestnanosti medzi odvetviami. K prevládajúcim odvetviam, kde  $LQ_{e,i}$  dosiahol vysoké hodnoty, patria najmä odvetvia J - Informácie a komunikácia, K - Finančné a poisťovacie činnosti a M - Odborné, vedecké a technické činnosti. V Trnavskom kraji podľa výsledkov  $\delta$  a  $LQ_{e,i}$  za významné odvetvia možno považovať I - Ubytovacie a stravovacie služby, L - Činnosti v oblasti nehnuteľností a N - Administratívne a podporné služby. V Trenčianskom kraji ide o odvetvie I - Ubytovacie a stravovacie služby, v Nitrianskom kraji L - Činnosti v oblasti nehnuteľností, V Žilinskom kraji: A - Pôdohospodárstvo a L - Činnosti v oblasti nehnuteľností, V Banskobystrickom kraji: O - Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie, v Prešovskom kraji: F - Stavebníctvo a v Košickom kraji: A - Pôdohospodárstvo a F - Stavebníctvo. Predpokladáme, že v uvedených odvetviach sú najvhodnejšie predpoklady pre oblasti sieťovej spolupráce.

Uvedené skutočnosti sú pádnym argumentom pre konštatovanie, že analýza odvetvovej štruktúry regiónov na základe ukazovateľa zamestnanosti predstavuje významný predpoklad pre sieťovú spoluprácu.

*Tento príspevok je čiastkovým výstupom grantového výskumu VEGA 1/0381/13 s názvom „Hodnotenie inovačného potenciálu podnikateľskej siete v ranných etapách jej fungovania“, financovaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR.*

## Literatúra

- Ansari, M., R., Mussida, Ch., Pastore, F. (2013). Note on Lilien and Modified Lilien Index. *IZA DP No. 7198*. Discussion Paper Series. [online] [cit. 2015-03-31]. Dostupné na: <http://ftp.iza.org/dp7198.pdf>
- Adamkovičová, B. 2013. *Regionálne analýzy a plánovanie*. Trenčín: FSEV, Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne. 124 s.
- Blair, P. (1995). *J. Local Economic Development. Analysis and practice*. California: Sage Publications, p. 345, (kniha).
- Čutková, Z., Donoval, M. (2004). Odvetvová špecializácia v SR. *Biatic*, ročník 12, 10/2004, s. 4 – 6.
- Dvořáček, J., Slunčík, P. (2012). *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí*. Praha: CH.Beck. 173 s.
- Fiala, P. (2008). *Síťová ekonomika*. Praha: Professional Publishing, 225. s.

- Fifeková, E. (2008). Štruktúrna politika. In: Vincúr (ed.): *Teória a prax hospodárskej politiky*. Bratislava: Sprint vfra, 193-206.
- Grenčíková, A., Špánková, J. (2014). Význam flexibilných pracovných vzťahov. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 12, č. 1, 2014. Trenčín: FSEV, TnUAD, s. 15 – 24. ISSN 1336-3727 .
- Habánik, J., Koišová, E. (2012). Sociálny a ekonomický rozvoj v regiónoch. In: *Faktory sociálneho a ekonomického rozvoja regiónov Slovenskej republiky*. Trenčín: FSEV, TnUAD, s. 9 – 15.
- Horbulák, Z. (2013). Význam malého a stredného podnikania v národnom hospodárstve In: Strážovská, H., L. Strážovská, L. Bažó a kol.: *Podnikanie malých a stredných podnikov*. Bratislava: Sprint dva, s. 43-55. ISBN 978-80-89393-88-6
- Ivanová, E. (2012). Priame zahraničné investície a regionálny rozvoj. *Faktory sociálneho a ekonomického rozvoja regiónov Slovenskej republiky*. Trenčín: FSEV, TnUAD, s. 32 - 39.

- Jáč, I., Rydvalová, P., Žižka, M. (2005). *Inovace v malém a středním podnikání*. Brno: Computer Press, a.s.,
- Jašková, D. (2014). Vizualizácia viacrozmerných demografických údajov. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 12, č. 2, 2014. Trenčín: FSEV, TnUAD, s.40 - 8. ISSN – 1336-3727.
- Kordoš, M. (2012). US-EU Bilateral Trade Relations - Transatlantic Economic Issues. *ICEI 2012 : Proceedings of the 1st International Conference on European Integration 2012*. Ostrava: VŠB, 2012. s. 131-139. ISBN 978-80-248-2685-1.
- Krajňáková, E. (2014). Sociálne aspekty investovania do ľudského kapitálu. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 12, č. 1, marec 2014. Trenčín: FSEV, TnUAD, s. 38 – 46. ISSN – 1336-3727.
- Krugman, P. (1991). *Geography and Trade*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press. ISBN 0-262-11159-4 (HB), p.142.
- Masárová, J. (2012). Objekt hospodárskej politiky. In: Habánik (ed.): *Hospodárska politika (teória a súčasné problémy)*. Trenčín: FSEV, TnUAD, 34-55
- Masárová, J. (2012). Význam cestnej infraštruktúry v regionálnom rozvoji. *Faktory sociálneho a ekonomického rozvoja regiónov Slovenskej republiky*. Trenčín: FSEV, TnUAD, s. 40 - 46.
- Melišek, F. a kol. (2008). *Ekonomický rast a štruktúrne zmeny*. Bratislava: Spritn dva. 256 s.
- Mura, L., Buleca, J. (2012). Evaluation of Financing Possibilities of Small and Medium Industrial Enterprises. *Procedia Economics and Finance*, Nr. 3, pp. 217-222. ISSN 2212-5671
- Okreglicka, M. (2012) Investments of Small and Medium-Sized Enterprises in Poland and Sources of Their Financing in 2011. In: *Regional Management - Theory, Practice and Development*. Ed. Stefan Hittmar. Scientific Papers. EDIS, University Publishing House, University of Zilina, Zilina, s.180-183
- Piskorzová, M., P. Hronová. (2008). Podnikavost, podnikání a jejich místo v rámci vzdělávacího procesu. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Národní a regionální ekonomika VII*. Košice: Technická univerzita v Košiciach – Ekonomická fakulta, s. 266-270. ISBN 978-80-553-0084-9.
- Pšenková, J. (2014). Sociodemografická a pracovnoprávna analýza potenciálu tvorby pracovných miest v regióne Horná Nitra. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 12, č. 1, 2014. Trenčín: FSEV, TnUAD, s. 38 46. ISSN 1336-3727.
- Šipikal, Š., Rehák, Š, Labudová, V. (2010). *Metódy a techniky regionálnej analýzy. (praktikum)* Bratislava: Ekonóm, 154 s.
- Tunčíkienė, Ž., Grenčíková, A., Skačkauskienė. (2014) Development of public-private partnership: Managerial aspects. *Business: Theory and Practice*. ISSN 1822-4202. Vol. 15, No.1 (2014), p.11-21.

## Kontakt

Katarína Havierniková, Ing., PhD.  
 Katedra ekonómie a ekonomiky,  
 Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,  
 Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne,  
 Študentská 3, 911 51 Trenčín,  
 e-mail: katarina.haviernikova@tuni.sk

## SUMMARY

**The evaluation of regional sectoral structure of the Slovak Republic and its potential for the network cooperation needs***Katarína HAVIERNIKOVÁ*

The monitoring of employment in terms of its structure, sectoral and territorial aspect has in the socio-economic analyzes the substantiated importance. The precondition for setting goals of network collaboration in the field of business is a quality analysis by using the quantitative (mathematical and statistical) and qualitative methods (questionnaire surveys, interviews with regional actors, inquiries, etc.). Each of economic activity has as a sectoral, and territorial (regional) aspect. Sectoral dimension is given by the boundaries that create companies operating in the sector. The territorial aspect affecting on the one hand, the conditions of businesses, on the other hand, their final results, the most significant is the impact on profit. Profitability is also affected by sectoral dimension through factors that indicate Dvořáček and Slunčík (2012): companies operating in the sector, firms entering into the sector, substitutes, bargaining power of buyers and suppliers. The basis of structural analysis of the sectors is recognizing the key characteristics of the sectors. For the enterprise, it is important to know the structure of the region and compared its actions with structural changes in the sector.

In this paper we present a view on regional as well as sectoral dimension of economic activity through the assessment of employment data. According to result of realized analyses of Lilien indicator ( $\delta$ ) and location coefficient  $LQ_{e,i}$ , in Bratislava region, in last period here was not recorded high reallocation between sectors. The predominant sectors where  $LQ_e$ , and reached high values are mainly sector J - Information and communication K - Financial and insurance activities and M - Professional, scientific and technical activities. In the Trnava region according to the results of  $\delta$  and  $LQ_{e,i}$  as an important sectors can be considered I - Accommodation and food services, L - Real estate activities and N - Administrative and support services. In Trenčín region the sector I - Accommodation and food services, in the Nitra region L - Real estate activities, in the Žilina Region: A - Agriculture and L - Real estate activities, in Banská Bystrica region: O - Public administration and defense; compulsory social security, in the Prešov Region: F - Construction in the Košice Region: A - Agriculture and F - Construction. We expect that in these sectors there are the most appropriate conditions for the field of network cooperation in the way of business. That is a strong case for a findings that the analysis of the sectoral structure of the regions represents an important prerequisite for network collaboration.

This paper is a partial output of the research project VEGA 1/0381/13 called Evaluation of the innovation potential of business networks in the early stages of their existence, which is financed by the Ministry of Education, Science, Research and Sport of the Slovak Republic.

**JEL Classification:** R32, J10, D20

## TRENDY VO VÝVOJI MIEZD V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

*Salaries development trends in Slovak Republic*

Eva KOIŠOVÁ

**Abstrakt**

Vývoj miezd patrí k dôležitým ekonomickým indikátorom výkonnosti ekonomiky a fungovania trhu práce. Určuje a ovplyvňuje životnú úroveň obyvateľov. Z makroekonomického hľadiska poukazuje na stabilitu celého hospodárstva a z pohľadu mikroekonomického vplýva na konkurencieschopnosť firiem. Veľký význam má aj z pohľadu firiem, kde mzdy predstavujú náklady. Článok sa venuje zhodnoteniu mzdového vývoja v Slovenskej republike podľa vybraných kritérií. Primárnymi kritériami skúmania sú minimálna mzda a priemerná hrubá mesačná mzda. Použité boli štatistické metódy a analýzy skúmaných javov a komparácia relevantných údajov jednotlivých kategórií v rámci sledovaných kritérií hospodárstva. Práca je jeden z dôležitých výrobných faktorov, ktorý sa ponúka na trhu práce, a ktorý funguje na princípe rovnakých mechanizmov ako ostatné trhy. Úroveň a vývoj miezd je veľmi podstatnou informáciou pre každého zamestnávateľa.

**Kľúčové slová**

mzda, minimálna mzda, priemerná mzda

**Abstract**

Salary development belongs to an important indicators of economy performance and labor market operation. It determines and influences citizens living standard. From a macroeconomic perspective it points out stability of whole economy and from a microeconomic perspective influences companies competitiveness. It does also have a high significance from a companies perspective where salaries represents costs. The paper is dealing with salaries development evaluation in the Slovak Republic according to selected criterions. The primary researched criterions are minimum salary and average gross monthly salary. There were used statistical methods, analysis of researched phenomenons and comparison of the relevant data of particular categories in terms of observed economy criterions. Labor is one of the important factors of production, which is being offered on the labor market and operates on the principle that the same mechanisms as other markets. Level and wage development is very essential information for each employer.

**Key words**

wages, minimum wages, average wages,

**JEL Classification:** J58, J31, J21

**Úvod**

Práca je jeden z dôležitých výrobných faktorov, ktorý sa ponúka na trhu práce, a ktorý funguje na princípe rovnakých mechanizmov ako ostatné trhy. Trh výrobných faktorov je sekundárny trh, pretože predmetom kúpy a predaja sú výrobné faktory určené ako vstupy do výrobných procesov (Kucharčíková, Tokarčíková, 2006). Ponuku výrobných faktorov tvoria domácnosti a na strane dopytu stoja firmy. Dopyt po výrobných faktoroch je odvodený od dopytu po výrobkoch a službách, ktoré sa pomocou nich vyrábajú (Ivanová, 2009). Ceny výrobných faktorov

sa určujú na základe pôsobenia ponuky a dopytu na jednotlivých trhoch. Prostredníctvom ponuky a dopytu na trhu práce sa určuje mzda, ktorá je cenou práce. Pod pojmom mzda Masárová (2014) rozumie odmenu vlastníka ľudského kapitálu za vykonanú prácu. Vo všeobecnosti sa výraz mzda používa aj na vyjadrenie ostatných foriem odmien a kompenzácií za prácu. Mzda ako odmena za prácu má iný význam pre zamestnávateľa a iný pre zamestnanca. Každá strana očakáva niečo iné a správa sa na základe svojich potrieb a požiadaviek. Zamestnanci môžu vnímať odmenu ako kompenzáciu za úsilie, za finančné a časové investície vložené do vzdelania, za kvalitnú

prácu, atď. Pre väčšinu ľudí je odmena za prácu hlavným zdrojom príjmu a dôležitým ukazovateľom životnej úrovne. Mzda je tiež hlavným stimulom podnecujúcim k pracovnému výkonu. (Kravčáková, G. 2014)

S pojmami práca a pracovná sila úzko súvisí pojem ľudský kapitál. (Masárová, 2014). Krajňáková (2014) chápe ľudský kapitál ako najcennejší a najvýznamnejší ekonomický prostriedok spoločnosti, ktorý je hlavným faktorom ekonomického rastu a dôležitým zdrojom konkurenčnej výhody. Preto mzdový vývoj je jedným z dôležitých ekonomických indikátorov výkonnosti ekonomiky a fungovania trhu práce. Na strane druhej pre firmu mzdy predstavuje náklady, ktoré treba vedieť strategicky rozplánovať. Úroveň a vývoj miezd je veľmi podstatnou informáciou pre každého zamestnávateľa. V súčasných trendoch dôležitú úlohu aj na trhu práce zohráva globalizácia trhu, ktorá zasahuje do rôznych obchodných oblastí, ktoré sa zamerajú na úlohu klastrov a regionálnej špecializácie odvetví, zamestnanosti, miezd a hospodárskej súťaže. (Havierníková, 2012)

Cieľom článku je zhodnotenie mzdového vývoja v Slovenskej republike podľa vybraných kritérií. Primárnymi kritériami skúmania sú minimálna mzda a priemerná hrubá mesačná mzda. Ďalším skúmaným kritériom bolo vzdelanie, ktoré zvyšuje hodnotu ľudského kapitálu spolu inými formami rozvoja ľudských schopností a tvorivosti. (Krajňáková, Vojtovič, 2012) Pre dosiahnutie cieľa boli použité boli štatistické metódy a analýzy skúmaných javov a komparácia relevantných údajov jednotlivých kategórií v rámci sledovaných kritérií hospodárstva. Sledovali sme vývoj minimálnej mzdy, priemernej

nominálnej mzdy, reálnej mzdy, index reálnej mzdy a index nominálnej mzdy a vývoj priemernej mzdy podľa vzdelania.

Pričom pomernú úroveň vývoja ukazovateľa (S) – základný index vypočítame ako podiel hodnoty skúmanej veličiny (X) v roku t a v základnom roku z (v absolútnom alebo percentuálnom vyjadrení). Vypovedá o tom, na akú úroveň, resp. na koľko percent vzrástla alebo klesla hodnota znaku v bežnom období vzhľadom na jej hodnotu dosiahnutú v základnom období.

$$S = \frac{X_t}{X_z} \quad S(\%) = \frac{X_t}{X_z} \times 100$$

Koeficient rastu (k) – reťazový index vypočítame ako podiel hodnoty skúmanej veličiny (X) v roku t a v roku t-1. Určuje, na koľko percent vzrástla alebo klesla hodnota skúmanej veličiny v bežnom období oproti obdobiu bezprostredne predchádzajúcemu.

$$k(\%) = \frac{X_t}{X_{t-1}} \times 100$$

Minimálna mzda podľa Masárovej (2014) predstavuje jednu z foriem regulácie trhu práce zo strany štátu a je nástrojom sociálnej ochrany zamestnancov. Nominálna mzda je podľa autorky suma peňažných prostriedkov, ktoré zamestnanec dostane za vykonanú prácu. Vyjadrením reálnej mzdy je množstvo výrobkov a služieb, ktoré si zamestnanec za svoju nominálnu mzdu môže kúpiť. Index reálnej mzdy sa dá stanoviť nasledovne (Habánik, Masárová, Ivanová, Jánsky, 2014):

$$\text{index reálnej mzdy} = \frac{\text{index nominálnej mzdy}}{\text{index cien výrobkov a služieb}} \times 100$$

Podľa autorov úroveň reálnej mzdy závisí od výšky nominálnej mzdy a od celkovej cenovej hladiny v ekonomike. Priemerná mzda je ukazovateľ, ktorý predstavuje priemernú úroveň hrubých miezd v národnom hospodárstve.

Výskum realizujeme prostredníctvom analýz relevantných údajov týkajúcich sa miezd, následne sme pri porovnávaní jednotlivých kategórií v rámci sledovaných kritérií použili metódu komparácie a syntézy pri zhodnocovaní rozdielov. Metódu indukcie a dedukcie sme použili pri usudzovaní a zovšeobecňovaní záverov. Pomocou reťazových a základných indexov sme vypočítali medziročný a celkový nárast priemerných miezd podľa stanovených kritérií za analyzované obdobie.

## 2. Analýza vývoja miezd v Slovenskej republike

V nasledujúcej časti článku sa budeme venovať analýze vývoja miezd v Slovenskej republike za obdobie 2004 až 2014 a jej trendom. Pozornosť sme zamerali na vývoj minimálnej mzdy, priemernej nominálnej mzdy, reálnej mzdy, index reálnej mzdy a index nominálnej mzdy a vývoj priemernej mzdy podľa vzdelania. Merali sme reťazový aj základný index vo vývoji minimálnej mzdy. Pri skúmaní vývoja priemernej nominálnej mzdy sme sledovali vývoj indexu reálnej a nominálnej mzdy. V záverečnej časti sme sa venovali analýze vývoja priemernej mesačnej mzdy podľa dosiahnutého vzdelania a sledovali sme aj podiel priemerných miezd podľa vzdelania k priemernej mzde v SR.

## 2.1 Vývoj minimálnej mzdy v SR

Podľa Hostetter, M. (2006) by mal nárast minimálnej mzdy kopírovať vývoj inflácie v krajine. V Slovenskej republike je výška minimálnej mzdy stanovená celoštátne, teda neberie do úvahy rozdiely medzi pohlaviami, profesiami, odvetvami, v ktorých

zamestnanci pracujú, ani geografické aspekty. Vývoj minimálnej mzdy je uvedený v tabuľke č.1, kde sledujeme minimálnu a priemernú mzdu od roku 2004 do roku 2014. V uvedenej tabuľke sledujeme aj vývoj reťazového a základného indexu minimálnej mzdy, ale aj podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde.

Tab. 1: Vývoj minimálnej a priemernej mzdy v SR

Rok	Minimálna mzda v €	Priemerná mzda	Reťazový index MM	Bázický index MM	Podiel MM/PM
2004	215,76	525,50	--	1,00	41,06
2005	229,04	573,39	106,15	106,15	39,94
2006	252,27	573,39	110,14	116,92	44,00
2007	268,87	668,72	106,58	124,62	40,21
2008	268,87	723,03	100,00	124,62	37,19
2009	295,5	744,50	109,90	136,96	39,69
2010	307,7	769,00	104,13	142,61	40,01
2011	317	786,00	103,02	146,92	40,33
2012	327,2	805,00	103,22	151,65	40,65
2013	337,7	824,00	103,00	156,52	40,98
2014	352	838,00	104,23	163,14	42,00

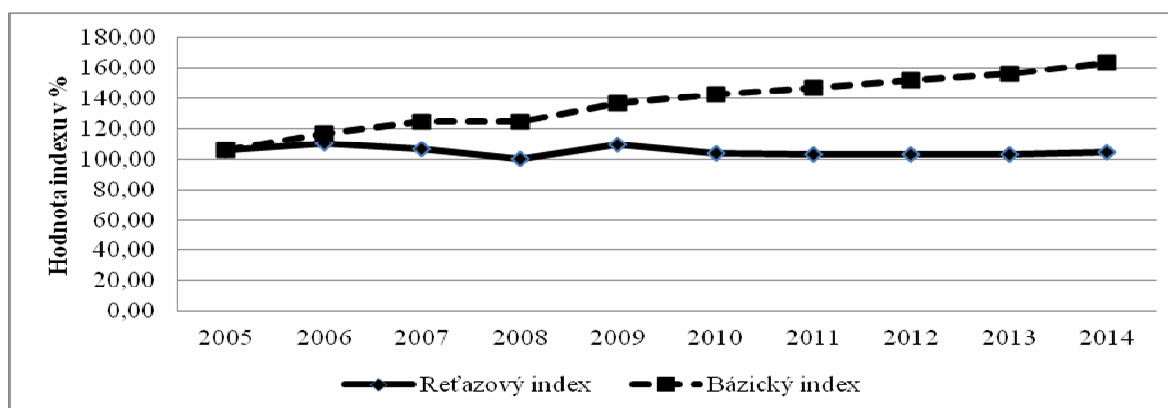
Podľa: Slovstat, (2014)

Celkovo sa od roku 2004 do 2014 minimálna mzda zvýšila o 136,24 Eur čo predstavuje nárast približne o 63,14%. Najvyšší nárast minimálnej mzdy bol v roku 2006, kedy sa zvýšila oproti predchádzajúcemu roku až o 10,14 p.b., čo v absolútnom vyjadrení predstavuje nárast o 23,23 Eur. V roku 2007 došlo k zmierneniu tempa rastu a minimálna mzda vzrástla oproti predchádzajúcemu roku iba o 6,15%, čo v absolútnom vyjadrení predstavuje nárast o 16,60 Eur oproti predchádzajúcemu roku. Minimálna mzda stanovená

od októbra 2007 bola platná až do konca roku 2008. Ďalšie zvýšenie minimálnej mzdy sa uskutočnilo až od 1. januára 2009, preto bola v roku 2007 a 2008 jej výška rovnaká. Po roku 2009 tempo rastu minimálnej mzdy už bolo pomalšie. Do konca sledovaného obdobia už minimálna mzda nerástla rýchlejšie ako v prvej polovici sledovaného obdobia. V poslednom roku 2014 minimálna mzda vzrástla o 4,23% t.j. o 14,30 Eur oproti roku 2013.

Jej vývoj v sledovanom období je zachytený prostredníctvom základného a reťazového indexu v nasledujúcom grafe 1.

Graf 1: Bázický a reťazový index minimálnej mzdy v SR



Podľa: Slovstat, (2014)

Situáciu vo vývoji reťazového a bázičného indexu minimálnej mzdy nám znázorňuje graf 1, z ktorého vidíme, ako rástla hodnota minimálnej mzdy od roku 2004 až do roku 2014. Rast minimálnej mzdy je takmer konštantný, pretože závisí od skutočností ako je vývoj cenovej hladiny, zamestnanosti, životného minima ako aj od vývojových tendencií priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve. Stanovenie jej výšky prihliada na celkovú sociálnu a ekonomickú situáciu v hospodárstve. V prípade, že sa sociálni partneri nedohodnú na výške minimálnej mzdy v danom roku, jej najnižšie možné zvýšenie sa odvíja od indexu medziročného rastu priemernej nominálnej mesačnej mzdy (Juračková, 2013). Pri sledovaní bázičného indexu je vidieť ako minimálna mzda rástla oproti bázičnému roku 2004. Z grafu 1 aj z tabuľky č. 1 je vidieť, že minimálna mzda na konci sledovaného obdobia bola o 63,14% vyššia oproti prvému roku, čo v nominálnej hodnote predstavovalo nárast o 312,5 Eur.

Pri analyzovaní vývoja minimálnej mzdy je dôležitým aspektom sledovať jej podiel na priemernej mzde v ekonomike. Na základe odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce by mala minimálna mzda dosahovať hodnoty 40 % – 60 % priemernej mzdy. Takáto výška minimálnej mzdy neškodí tvorbe pracovných miest a zabezpečuje pracujúcemu človeku určité existenčné minimum životnej úrovne. V tabuľke 1 sme sledovali aj tento ukazovateľ a môžeme konštatovať, že minimálna mzda dosahuje približne 40 % výšky z priemernej mzdy takmer počas celého sledovaného obdobia. Najnižšia hodnota podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde bola v roku 2008, a to 37,19 %. V roku 2006 mala najvyšší podiel až 44 %, teda priemerná mzda bola o 321,12 Eur vyššia než hodnota minimálnej mzdy. Za posledné roky hodnota podielu osciluje okolo 40 % a za rok 2014 jeho hodnota skončila na úrovni 42%. Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde sa dostal

do odporúčaných hodnôt a v posledných rokoch je dynamika tempa rastu minimálnej mzdy v SR rýchlejšia ako medziročný nárast priemerných miezd, čím sa zvyšuje aj jej podiel na priemernej mzde.

## 2.2 Priemerná nominálna mesačná mzda v SR

Mzda, ktorú vypláca zamestnávateľ pracovníkovi, patrí k jednej z najdôležitejších pracovných podmienok pre zamestnancov. Mzdou si zamestnanec zabezpečuje finančné prostriedky na udržanie základného živobytia. (López, V. M., Nieto, P. M. 2011) Zo mzdy si prispieva na dôchodkové zabezpečenie, časť mzdy používa na oddych, ročnú dovolenku a pod. Tieto príspevky sa vypočítavajú na základe priemernej mzdy, takže táto kategória úzko súvisí s ochranou pracovných podmienok, a preto je naozaj potrebné chrániť celkovú výšku priemernej mzdy. (Lee, YeongBae, 2014)

Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky priemerná nominálna mesačná mzda predstavuje priemernú úroveň mesačných miezd zamestnancov na Slovensku za celú ekonomiku. Ide o mzdové náklady vyplácané zamestnancom ako odmenu za vykonanú prácu, príp. jej náhradu na základe právneho vzťahu k zamestnávateľovi. Je to hrubá mzda, ktorá nie je znížená o zákonné alebo iné zrážky dohodnuté so zamestnancom. ŠÚ SR prepočítava údaje o priemernej nominálnej mesačnej mzde na fyzické osoby, pričom od roku 2006 sú tu zahrnuté platy ozbrojených zložiek a od roku 2007 zahŕňa aj platy profesionálnych vojakov. Avšak v mnohých prípadoch do priemerných miezd sa nezahŕňajú manažérske a podnikateľské príjmy (ŠÚ SR, 2015).

V tabuľke 2 sledujeme vývoj priemernej mesačnej mzdy v ekonomike SR, ale aj vývoj indexov nominálnej a reálnej mzdy za posledných desať rokov.

Tab. 2: Vývoj priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v ekonomike SR

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Priemerná mzda v € *	525	573	623	669	723	744	769	786	805	824	838
Index nominálnej mzdy v %	110	109	108	107	108	103	103	102	102	102	104
Index reálnej mzdy v %	103	106	103	104	103	101	102	98,4	98,8	101	104

\*bez podnikateľských a manažérskych príjmov

Zdroj: Slovstat, (2014)

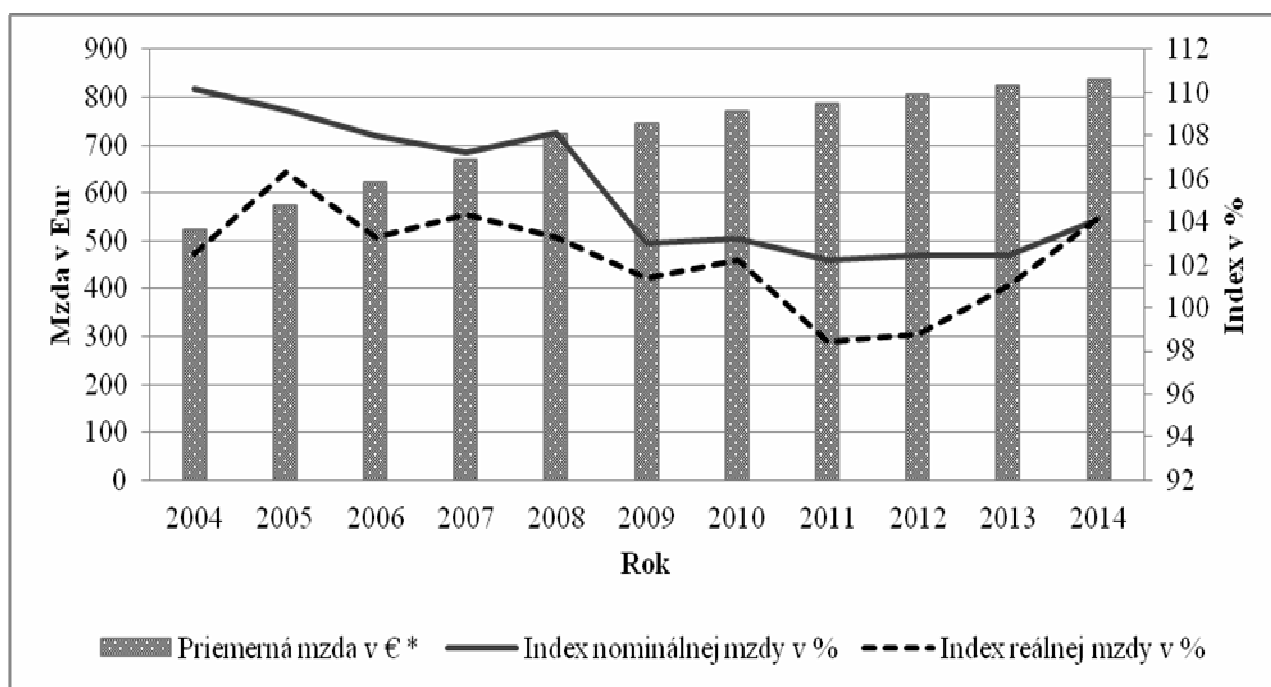


Nominálna priemerná mzda na začiatku sledovaného obdobia bola na úrovni 525 Eur a v roku 2014 bola o 313 Eur vyššia. Vývoj priemernej mzdy v hospodárstve je zachytený aj prostredníctvom indexov nominálnej a reálnej mzdy. Hodnoty indexu nominálnej mzdy nám udávajú tempo rastu priemernej mzdy v ekonomike, kde dávame do pomeru hodnotu nominálnej mzdy v danom roku s predchádzajúcim. Index reálnej mzdy je determinovaný indexom spotrebiteľských cien a používa sa na porovnanie jednotlivých reálnych miezd v čase. Vypočítame ho teda ako podiel indexu nominálnej mzdy a indexu spotrebiteľských cien. Údaje uvedené v tabuľke 3 nám ukazujú každoročný rast priemernej mesačnej mzdy v ekonomike SR. Najdynamickejšie tempo rastu nominálnych miezd zaznamenala ekonomika SR od

roku 2004 až po rok 2008 aj napriek tomu, že index nominálnej mzdy postupne klesal, a to každý rok približne o 1 percentuálny bod (p. b.). V tomto období sa nominálne mzdy medziročne zvyšovali od 10% v roku 2004 do 7% v roku 2007. V ďalšom období sa tempo zvyšovania priemernej nominálnej mzdy podstatne zmiernilo a od roku 2009 do roku 2014 mzdy ani v jednom roku nerástli rýchlejšie ako 4%. Tento prudký pokles indexu nominálnej mzdy bol zapríčinený hlavne veľkou hospodárskou krízou a následným poklesom tempa ekonomického rastu v hospodárstve SR, čo sa prejavilo aj na tempe rastu miezd.

Vývoj priemernej mzdy ako aj jej indexov za sledované obdobie je zobrazený v grafe 2.

**Graf 2: Priemerná nominálna mesačná mzda v SR**



Odlíšny vývoj zaznamenala reálna mzda, čo nám dokazuje aj vývoj indexu reálnej mzdy. Vysoké percento rastu nominálnych miezd neznamená vždy aj reálny rast. Reálne mzdy znamenali najvyšší nárast v druhom sledovanom roku, kedy vzrástli až o 6% oproti predchádzajúcemu roku a v rokoch 2011 a 2012 nedosahovali ani úroveň predchádzajúceho roka a reálne mzdy klesli v roku 2011 o viac ako 1,5 p.b. na úroveň 98,4 %. Znamená to, že reálna mzda v určitých rokoch zaznamenala medziročný pokles oproti nominálnej mzde, ktorá medziročne rástla počas celého sledovaného obdobia. Dôvodom poklesu

bolo predovšetkým spomalenie tempa rastu nominálnej mzdy ako i zvýšenie inflácie z 0,7% v roku 2010 na 4,1% v roku 2011. (Eurostat) Napriek zvýšeniu zamestnanosti v tomto roku došlo k spomaleniu rastu hospodárstva SR. Dôvodom bol pomalší rast produktivity práce, čo neumožnilo vyšší rast miezd (Haluška, 2012). Z grafu 2 je však vidieť, že v závere sledovaného obdobia roku 2014 index reálnej mzdy dosiahol úroveň indexu nominálnej mzdy. K takémuto vývoju prispela veľmi mierna inflácia, ktorá dokonca v roku 2014 dosiahla deflačné pásmo na úrovni -0,1%.

## 2.3 Priemerná mzda podľa vzdelania

Priemerná hrubá mzda zamestnancov v SR sa výrazne líši v závislosti od dosiahnutého vzdelania. Vzdelanie vo väčšine prípadoch slúži ako kritérium pri výbere zamestnancov. Pre niektorých zamestnávateľov je vzdelanie predpokladom určitých kvalít zamestnanca, ktoré zamestnávateľ zvykne

primerane finančne ohodnotiť. Preto ďalším významným kritériom, ktoré budeme sledovať vo vývoji priemerných miezd je výška dosiahnutého vzdelania v časovom rade 2004 až 2013. Tabuľka 3 nám uvádza údaje o výške priemerných miezd zamestnancov v SR podľa výšky dosiahnutého vzdelania.

Tab. 3: Vývoj priemernej hrubej mzdy podľa vzdelania v Eur

Vzdelanie /Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Základné	385,8	411,8	420,14	461,53	493,03	501,64	515	536	559	587
Učňovské bez maturity	452,7	486,4	514,61	557,91	602,9	600,96	618	647	677	695
Stredné odborné bez maturity	434,1	467,2	498,44	545,48	590,06	612,01	619	625	654	679
Úplné stredné učňovské s maturitou	538,2	565,8	611,07	664,45	715,83	725,13	767	775	815	830
Úplné stredné všeobecné	547,7	600	633,21	667,46	735,11	791,5	785	805	841	856
Úplné stredné odborné	564,6	605,7	634,7	691,69	758,68	764	788	814	841	865
Vyššie odborné	611,4	580,9	662,32	731,42	807,11	835,03	873	875	921	938
VŠ 1. stupeň	736,4	739	856,83	826,86	900,05	928,67	937	930	951	969
VŠ 2. stupeň	908,8	980,8	1 064,83	1 171,10	1 205,11	1 255,72	1 259	1 278	1 299	1331
VŠ 3. stupeň	791,9	951,2	1 159,23	1 233,39	1 276,74	1 305,76	1 304	1 307	1 331	1355

Podľa: DATAcube

Najnižšiu úroveň priemernej mzdy dosiahli počas rokov 2004-2013 zamestnanci so základným ukončeným vzdelaním. Priemerné mzdy tejto kategórie sa pohybovali v sledovanom období od 385,78 Eur do 587 Eur.

Najvyššiu priemernú mzdu mali ľudia, ktorí dosiahli vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa, a to od roku 2006, kedy ich priemerná mzda bola 1 159,23 Eur. V roku 2013 už zarábali v priemere 1 355 Eur. V rokoch 2004 a 2005 však najviac zarábali zamestnanci s VŠ 2. stupňa. Pracovník

s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa v roku 2004 zarábal 2,3 krát viac ako pracovník so základným vzdelaním. Najvyšší rozdiel bol v roku 2006, kedy boli mzdy pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním 3. stupňa 2,76-krát vyššie než mzdy zamestnancov so základným vzdelaním.

Pre porovnanie priemerných miezd za jednotlivé druhy ukončeného vzdelania a priemernej mzdy v SR počas sledovaného obdobia je percentuálne vyjadrenie podielu uvedené v tabuľke 4.

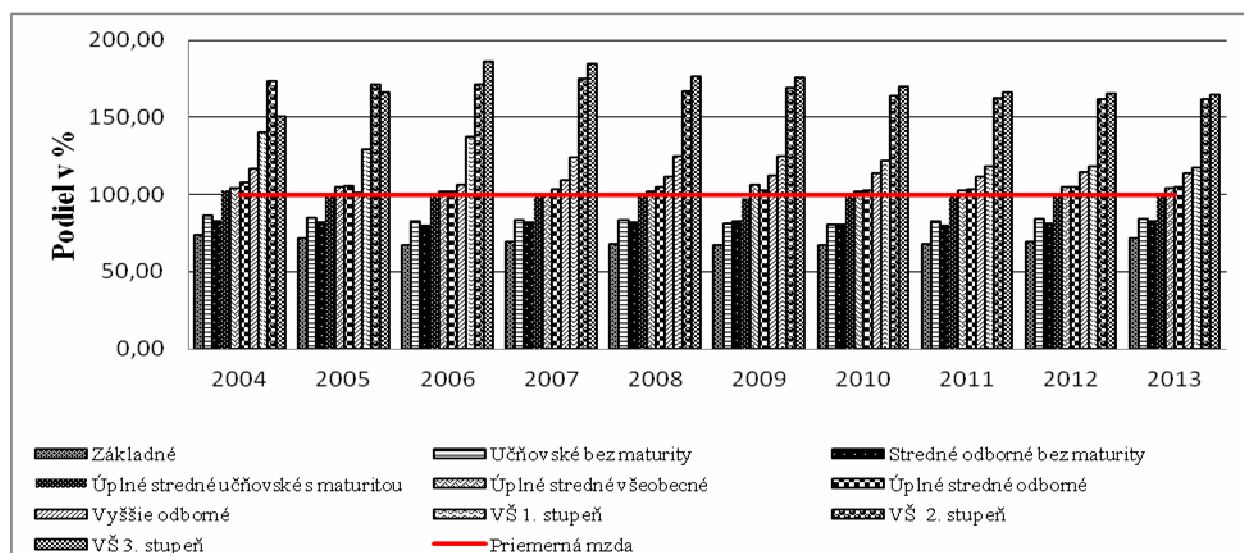
Tab. 4: Podiel priemerných miezd podľa vzdelania k priemernej mzde v SR v %

Rok / Vzdelanie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Základné	73,48	71,86	67,44	68,99	68,19	67,42	66,97	68,19	69,44	71,24
Učňovské bez maturity	86,23	84,89	82,60	83,39	83,39	80,77	80,36	82,32	84,10	84,34
Stredné odborné bez maturity	82,69	81,54	80,01	81,54	81,61	82,26	80,49	79,52	81,24	82,40
Úplné stredné učňovské s maturitou	102,52	98,74	98,09	99,32	99,01	97,46	99,74	98,60	101,24	100,73
Úplné stredné všeobecné	104,32	104,71	101,64	99,77	101,67	106,38	102,08	102,42	104,47	103,88
Úplné stredné odborné	107,54	105,71	101,88	103,39	104,93	102,69	102,47	103,56	104,47	104,98
Vyššie odborné	116,46	101,37	106,31	109,33	111,63	112,24	113,52	111,32	114,41	113,83
VŠ 1. stupeň	140,27	128,97	137,53	123,60	124,49	124,82	121,85	118,32	118,14	117,60
VŠ 2. stupeň	173,10	171,17	170,92	175,05	166,68	168,78	163,72	162,60	161,37	161,53
VŠ 3. stupeň	150,85	166,01	186,07	184,36	176,59	175,51	169,57	166,28	165,34	164,44

Zamestnanci s VŠ 1., 2. a 3. stupňa, ako aj zamestnanci s vyšším odborným vzdelaním, úplným stredným a úplným stredným všeobecným zarábali nadpriemernú mesačnú mzdu počas celého sledovaného obdobia. Výnimkou bol rok 2007,

v ktorom podiel mzdy na priemernej mzde zamestnancov s úplným stredným všeobecným vzdelaním medziročne poklesol o 1,9 p.b., následkom čoho nedosahovala výšku priemernej mzdy v národnom hospodárstve v danom roku.

Graf 3: Podiel priemerných miezd podľa vzdelania k priemernej mzde v SR



Priemernú mzdu dosiahli v sledovanom období aj zamestnanci s učňovským vzdelaním s maturitou a to v roku 2004 a v posledných dvoch rokoch 2012 a 2013. Ostatné skupiny zamestnancov s nižším vzdelaním nedosiahli priemernú mzdu v celom sledovanom období. Situáciu nám zobrazuje aj graf 3.

### 3. Zhodnotenie vývoja minimálnej mzdy a priemernej mzdy v SR

Pri sledovaní vývoja minimálnej mzdy v slovenskej ekonomike sme zistili, že celkovo sa od roku 2004 do 2014 minimálna mzda zvýšila o 136,24 Eur čo predstavuje nárast približne o 63,14%. Výška minimálnej mzdy závisí od skutočností ako je vývoj cenovej hladiny, zamestnanosti, životného minima ako aj od vývojových tendencií priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve. Stanovenie jej výšky prihliada na celkovú sociálnu a ekonomickú situáciu v hospodárstve. V prípade, že sa sociálni partneri nedohodnú na výške minimálnej mzdy v danom roku, jej najnižšie možné zvýšenie sa odvíja od indexu medziročného rastu priemernej nominálnej mesačnej mzdy.

Pri sledovaní podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde môžeme konštatovať, že minimálna mzda dosahuje približne 40 % z priemernej mzdy takmer počas celého sledovaného obdobia. Za posledné roky hodnota podielu osciluje okolo 40 % a za rok 2014 skončila na úrovni 42%. Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde sa dostal do odporúčaných hodnôt a v posledných rokoch je dynamika tempa rastu minimálnej mzdy v SR rýchlejšia ako medziročný nárast priemerných miezd.

Nominálna priemerná mzda na začiatku sledovaného obdobia bola na úrovni 525 Eur a v roku 2014 bola o 313 Eur vyššia. Najdynamickejšie sa nominálne mzdy vyvíjali od roku 2004 až po rok 2008 aj napriek tomu, že index nominálnej mzdy postupne

klesal, a to každý rok približne o 1 percentuálny bod. V ďalšom období sa tempo zvyšovania priemernej nominálnej mzdy podstatne zmiernilo a od roku 2009 do roku 2014 mzdy ani v jednom roku nerástli rýchlejšie ako 4%. Na pokles indexu nominálnej mzdy vplývala hlavne veľká hospodárska kríza, ktorá niesla so sebou pokles tempa ekonomického rastu v hospodárstve SR, čo sa prejavilo aj na tempe rastu miezd.

Hoci nominálna mzda počas celého obdobia rástla, reálna mzda zaznamenala v niektorých rokoch pokles. V sledovanom období sa výška indexu reálnej mzdy pohybovala od 98,4% v roku 2011, až po hodnotu 106,3 % v roku 2005. V roku 2011 došlo k spomaleniu rastu hospodárstva i napriek rastu zamestnanosti, čo bolo zapríčinené pomalším rastom produktivity práce a spomalením tempa rastu nominálnej mzdy. Následne sa tieto skutočnosti prejavili v poklese indexu reálnej mzdy. Avšak v roku 2014 index reálnej mzdy dosiahol úroveň nominálnej mzdy. K takémuto vývoju prispela veľmi mierna inflácia, ktorá dokonca v roku 2014 dosiahla až deflačné pásmo na úrovni -0,1%.

Vzdelanie vo väčšine prípadoch slúži ako kritérium pri výbere zamestnancov a je chápané ako predpoklad určitých kvalít zamestnanca, ktoré sú zamestnávateľia ochotní aj finančne ohodnotiť. Túto skutočnosť nám potvrdila aj naša analýza. Zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním zarábali v sledovanom období niekoľko násobne viac ako zamestnanci so základným vzdelaním. Najvyššiu priemernú mzdu majú od roku 2006 ľudia, ktorí dosiahli vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa. V roku 2013 zarábali v priemere 1 355 Eur. Pričom priemerné mzdy zamestnancov so základným vzdelaním sa pohybovali v sledovanom období od 385,78 Eur do 587 Eur. Skupiny zamestnancov s nižším vzdelaním ako je učňovské s maturitou nedosiahli priemernú mzdu v celom sledovanom období.

### Literatúra

- Habánik, J., Masárová, J. Ivanová, E., Jánsky, B. (2014). *Makroekonómia*. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne 2014, 256 s. ISBN 978-80-8075-668-0
- Haluška, J. (2012). Slovenská ekonomika v roku 2011: Makropohľad na vývoj v jej reálnom sektore. *Národná banka Slovenska*. 2012. [online] [cit.: 03-25-2015] Dostupné na: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_PUBLIK\\_NBS\\_FS\\_R/Biatec/Rok2012/5-2012/02\\_biatec12-5\\_haluska.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FS_R/Biatec/Rok2012/5-2012/02_biatec12-5_haluska.pdf)
- Havierniková, K. (2012). Selected aspects of clusters initiatives in the field of industry in the Slovak republic In: *Metal 2012: 21st international conference on*

*metallurgy and materials*. Conference proceedings. Ostrava : Tanger, 2012. ISBN 978-80-87294-29-1. S.1838-1845

Hostetter, M. (2006). Monetary policy and constitutional court: the minimum wage case. *Revista de Economía Institucional Volume: 8 Issue: 14 Pages: 105-124* Published: 2006-06.

Ivanová, E. a kol. (2009). *Ekonomická teória: Základy ekonómie*. Trenčín : FSEV TnUAD, 2009. 365 s. ISBN 978-80-8075-421-1

Juračková, V. (2013). Vývoj výšky minimálnej mzdy na Slovensku (1996 – 2013). *Podnikajte.sk*. [online] [cit.: 03-12-2014] Dostupné na: <http://www.podnikajte.sk/manazment-marketing/c/974/category/zamestnanci-a->

hr/article/vyvoj-vysky-minimalnej-mzdy-na-slovensku-1996-2013.xhtml

Krajňáková, E. (2014). Sociálne aspekty investovania do ľudského kapitálu. *Sociálno-ekonomická revue*. Roč. 12 (2014), č. 1. s. 38-47. ISSN 1336-3727

Krajňáková, E., Votovič, S. (2012). Význam ľudského kapitálu a kreatívnych klastrov v rozvoji regiónu. *Sociálno-ekonomická revue*. Roč. 10 (2012), č. 1. s. 76-83. ISSN 1336-3727

Kravčáková, G. (2014). *Manažment ľudských zdrojov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach 2014, 156 s. ISBN 978-80-8152-219-2. [online] [cit.: 03-25-2015] Dostupné na: [http://unibook.upjs.sk/image/data/knihy%202014/FVS/Kravcakova\\_Manazment\\_ludskych\\_zdrojov.pdf](http://unibook.upjs.sk/image/data/knihy%202014/FVS/Kravcakova_Manazment_ludskych_zdrojov.pdf)

Kucharčíková, A. , Tokarčíková, E. (2006). *Základy ekonomickej teórie*. Žilina : Žilinská univerzita v Žiline, 2006. 274 s. ISBN 80-8070-594-1

Masárová, J. (2014). Postavenie ľudského faktora na trhu práce. In: Habánik, J., Masárová, J. Ivanová, E., Jánsky, B. (2014). *Makroekonómia*. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne 2014, 256 s. ISBN978-80-8075-668-0

Lee, YeongBae. (2014). The minimum protection system of average wage. *The Journal of Labor Law*. Vol. 32/ 2014. pp 225-267

López, V. M., Nieto, P. M. (2011). Work segmentation, education and salary inequality in Mexico. *Revista mexicana de sociología*. Vol. 73, Issue: 1/ 2011. pp 139-175

DATAcube. (2015). *Demografické a sociálne štatistiky*. Náklady práce. [online] [cit.: 03-25-2015] Dostupné na: <http://datacube.statistics.sk/TM1WebSK/TM1WebLogin.aspx>

MUP. (2014). Vývoj mesačnej hrubej minimálnej mzdy a priemernej mzdy vrátane vývoja od roku 1991. *Portál mzdového účtovníctva a personalistiky*. 2014.

ŠÚ SR, (2015). Mzdy. *Portal.statistics.sk*. [online] [cit.: 03-25-2015] Dostupné na: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1700>

Slovstat. (2014). Indexy reálnych miezd podľa ekonomických činností [online] [cit.: 03-25-2015] Dostupné na:

[http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=3004&m\\_so=15](http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=3004&m_so=15)

### **Kontakt**

Ing. Eva Koišová, PhD.

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne,  
Katedra ekonómie a ekonomiky  
Študentská č. 3, Trenčín,  
e-mail: [eva.koisova@tuni.sk](mailto:eva.koisova@tuni.sk)

## SUMMARY

### Salaries development trends in Slovak Republic

*Eva KOIŠOVÁ*

The most important income component of economically active citizens is just salary which should be an equitable and it should reflect real value of carried out work. At the same time it should motivate employees to a higher performance. The salary level is influenced by multiple factors such as age, employee education, sector etc. Salary development belongs to an important indicators of economy performance and labor market operation. It determines and influences citizens living standard. From a macroeconomic perspective it points out stability of whole economy and from a microeconomic perspective influences companies competitiveness. It does also have a high significance from a companies perspective where salaries represents costs. The paper is dealing with salaries development evaluation in the Slovak Republic according to selected criterions. The primary researched criterions are minimum salary and average gross monthly salary. There were used statistical methods, analysis of researched phenomenons and comparison of the relevant data of particular categories in terms of observed economy criterions. Labor is one of the important factors of production, which is being offered on the labor market and operates on the principle that the same mechanisms as other markets. Level and wage development is very essential information for each employer. In the paper we were dealing with the evaluation of the salary development in the Slovak Republic according to selected indicators. The primary researched criterions were minimum salary and average gross monthly salary. We also selected education as an additional criterion. In the most cases, an education serves as an employee selection factor and employers understand it as prerequisite of quality of certain employees that employers are willing to financially appraise. In total average and minimum salaries were increased in observed period 2004-2014. The development of nominal and real salary was different. While nominal salary was increased in observed period, the real salary was decreased in years 2011 and 2012. In the Slovak Republic an education plays an important role and employees with an university education have higher income than average salary in the economy. Employees with lower education than apprentice with maturity do not reach the level of an average salary in the observed period. Education in most cases serves as a criterion for selecting employees and is perceived as a prerequisite for certain qualities of employees that employers are willing and financially valued. This fact has been confirmed by us in our analysis. Employees with a university degree earned in the period several times more than workers with primary education.

**JEL Classification:** J58, J31, J21

## PODMIENKY A VÝHODY RODINNÉHO PODNIKANIA

### *Terms and Benefits of Family Business*

*Paulína SROVNALÍKOVÁ, Irena PEKARSKIENE*

#### **Abstrakt**

*Štúdia je venovaná analýze významu a úlohám rodinného podnikania v hospodárskom rozvoji a sociálnom napredovaní spoločnosti. Predmetom analýzy sú predovšetkým tie hospodárske a sociálne podmienky rodinného podnikania, ktoré kvôli špecifickým vlastnostiam malých rodinných podnikov a ich organizačnej štruktúry sa stávajú ich konkurenčnou výhodou. Ekonomické výkyvy, recesie a krízové stavy v hospodárskom rozvoji rovnako postihujú veľké výrobné korporácie ale aj malé a stredné (rodinné) podniky. Avšak dopad týchto negatívnych javov na hospodárske ukazovatele rodinných podnikov, kvôli ich určitým špecifickým vlastnostiam, je miernejším. Práve to napomáha rodinným podnikom vo väčšej miere prispievať k hospodárskemu rozvoju a riešeniu sociálnych problémov spoločnosti. Vychádzajúc z toho štúdia sa zaoberá analýzou významu rodinného podnikania v aktuálnej hospodárskej politike štátu a v jeho jednotlivých legislatívnych a organizačných opatreniach.*

#### **Kľúčové slová**

*rodinné podnikanie, rodinné podniky, zvláštnosti, výhody rodinného podnikania, malé a stredné podniky.*

#### **Abstract**

*The study focuses on the analysis of the family business importance and roles in economic development and social progress of the society. The subject of the analysis are primarily those economic and social conditions of family business which due to the specific characteristics of small family businesses and their organizational structure become their competitive advantage. Economic fluctuations, recessions and crises in the economic development equally affect large manufacturing corporations and also small and medium-sized (family) businesses. However, the impact of these negative effects on economic indicators of family business due to their specific features is slighter. This is exactly what helps family businesses to a larger extent contribute to the economic development and solution of the social problems of the society. Based on this, the study focuses on the analysis of the family business importance in current economic policy of the country and in its individual legislative and organizational measures.*

#### **Keywords:**

*Family business, family enterprises, peculiarities, advantages of family business, small and medium-sized businesses.*

**JEL Classification:** M20, M21, M22

#### **Úvod**

Hodnotenie a interpretácia rodinného podnikania má svoju tradíciu tak v odbornej, ako aj vo vedeckej komunikácii. Rodinné podnikanie v ekonomicky vyspelých krajinách plní dôležitú úlohu a má veľký význam pre ich hospodársky a sociálny pokrok. Napríklad v USA najväčšia časť amerického bohatstva patrí rodinným podnikom, ktoré tvoria 80 % až 90 % všetkých podnikov v Severnej Amerike (Astrachan, Shanker, 2003). Podobná situácia je v krajinách Európskej únie, kde rodinné podniky tvoria takmer 80 % a zamestnávajú viac ako 50 % všetkých zamestnancov (Global, 2014). Veľká časť

malých a stredných podnikov sú rodinnými firmami a zároveň i niektoré z najväčších európskych spoločností sú tiež rodinnými podnikmi.

Analýzou podmienok pre rozvoj rodinného podnikania a jeho definovaním sa zaoberajú viacerí ekonómovia i odborné inštitúcie. Napríklad Inštitút pre výskum podnikania v Bonne definuje rodinný podnik ako „minimálne dve príbuzné fyzické osoby sa priamo podieľajúce na riadení rodinného podniku a vlastní minimálne polovicu jeho kapitálu.“ (Hesková, Vojtko, 2008). Holandskí ekonómovia definujú rodinné podnikanie, keď spĺňa minimálne 2 z 4 nasledujúcich požiadaviek: 1). 1 rodina vlastní viac ako 50 % imania podniku; 2). 1 rodina má vplyv

na operatívne a strategické rozhodovania v podniku; 3). najmenej 2 členovia štatutárneho orgánu, ktorí vedú spoločnosť, pochádzajú z jednej rodiny; 4). pokiaľ je spoločnosť založená menej ako 10 rokov, potom aspoň jeden člen rodiny je členom orgánu alebo vlastní podiel v spoločnosti. (Overview, 2013).

V odborných publikáciách sa najväčšia pozornosť venuje ekonomickej výkonnosti rodinných podnikov, investičným rozhodnutiam a financiam (Block, 2012; Bocatto, et al., 2010; Dawson, 2011; Miller, et al., 2008; Molly, 2010; Villalonga, & Amit, 2009; Zellweger, 2007). V nadväznosti na tieto problémy sa častým objektom skúmania stávajú otázky podnikateľských stratégií rodinných podnikov a ich strategické rozhodnutia (Astrachan, 2010; Gudmundson, et al., 1999; Lumpkin, et al., 2011) a iné atribúty rodinného podnikania (Tagiuri, Davis, 1996).

Značná pozornosť sa venuje dopadu svetovej finančnej krízy a následnej hospodárskej recesie na hospodársky a sociálny rozvoj jednotlivých ekonomík a odvetví hospodárskej výroby (Holúbek, 2009; Eliaš, 2009; Block, 2009; Zuzčák, Štofková, 2009; Kotlebová, Chovancová, 2010; Dawson, 2011). Rovnako aj problémy malých a stredných podnikov v podmienkach hospodárskej krízy sa stavajú objektom pozorovania, precíznych analýz a skúmaní (De Massis, 2012; Chodasová, Bujnová, 2008; Horvátová, 2009; Majková, 2008). Avšak problémy zvlášť rodinného podnikania sa v podmienkach hospodárskej recesie takmer nevyskytujú. Malé a najmä stredné podniky ako pravidlo sa nepovažujú za tradičné formy rodinného podnikania. Procesy hospodárskej výroby v rodinných podnikoch, zákonitosti zamestnávania a ich riadenia sú podstatne odlišné od stredných a najmä malých podnikov. Preto výsledky analýzy dopadu hospodárskej recesie na malé a stredné podniky by bolo nekorektné považovať za rovnocenné výsledky analýzy dopadu krízy na rodinné podnikanie.

Vychádzajúc z uvedených súvislostí hlavným cieľom tejto štúdie je uskutočniť analýzu hospodárskej činnosti rodinného podnikania, jeho „príspevku“ pre hospodársky rozvoj a sociálne napredovanie a zistiť mieru adekvátnosti podpory rodinného podnikania v opatreniach štátnej hospodárskej politiky a organov samosprávy. Pre realizáciu tohto cieľa boli určené nasledovné úlohy:

- uskutočniť analýzu podstatných vlastností rodinných podnikov a definovať ich odlišnosti a prednosti od iných foriem podnikania,
- definovať tie faktory a vlastnosti rodinného podnikania, ktoré prispievajú k riešeniu najaktuálnejších problémov hospodárskeho a sociálneho rozvoja Slovenska,

- uskutočniť analýzu aktuálnych opatrení hospodárskej politiky štátu a zistiť, akú úlohu rodinným podnikom určuje štát v riešení aktuálnych hospodárskych a sociálnych problémov spoločnosti.

Výskumné metódy použité v danej štúdií: teoretická analýza mikroekonomických ukazovateľov hospodárskeho rozvoja malých, stredných a rodinných podnikov, hodnotenie a posudzovanie príčinných súvislostí medzi hospodárskym rozvojom a ekonomickými problémami malých a stredných rodinných podnikov. Zároveň sa používajú tradičné vedecké metódy komparácie, zovšeobecnenia, indukcie, dedukcie a celá rada štatistických výpočtov.

## 1 Úlohy rodinného podnikania v hospodárskom a sociálnom rozvoji

Hospodárske, finančné, právne a organizačné postavenie rodinného podnikania v odlišnosti od iných výrobných podnikov a nadnárodných spoločností má svoje špecifiká. A to sa týka tak oblasti organizácie a riadenia výroby, financií, legislatívy, ako aj v ich schopnosti čeliť hrozbám finančnej krízy alebo hospodárskej recesie.

Rodinné podniky, vychádzajúc z podmienok ich postavenia a v štruktúre hospodárskej výroby, najmä v období hospodárskych výkyvov a krízových situácií, môžu mať určité výhody v porovnaní s veľkými výrobcami a firmami. Tieto výhody sa zakladajú predovšetkým na zvláštnom postavení na trhu statkov a služieb a ich špecifickej úlohe v hospodárstve.

Ekonomická sila hromadnej a masovej výroby sa zakladá na pokročilých a vysoko produktívnych technológiách veľkých podnikov a korporácií - vysoká kvalita výrobkov, vysoká produktivita práce, nízke náklady, nízke ceny, dokonalý a precízne prepracovaný marketing a pod. To sú veľmi dôležité prednosti a zároveň konkurenčné výhody, ktoré nemajú napríklad malé, stredné a najmä rodinné podniky. Avšak ako nasvedčujú udalosti z poslednej finančnej krízy a následnej hospodárskej recesie, tieto konkurenčné prednosti podnikov hromadnej výroby v podmienkach krízovej situácie strácajú svoju ekonomickú silu a schopnosť veľkých podnikov čeliť hrozbám vonkajších negatívnych faktorov hospodárskej krízy. Za týchto podmienok podniky sú nútené redukovať výrobu, prepúšťať zamestnancov, znižovať ceny na svoje výrobky a realizovať radu ďalších opatrení, ktoré vytvárajú začarovaný kolobeh – nižší obrat a nízke príjmy vyžadujú realizáciu ďalších úsporných opatrení, ktoré v konečnom dôsledku môžu viesť k bankrotu podnikov.

Nie len rodinné, ale aj malé a stredné podniky v podmienkach normálnej hospodárskej výroby



nemajú podobné výhody. Avšak vo väčšine prípadov tieto výhody veľkých podnikov zároveň nie sú konkurenčnou výhodou voči rodinným a často malým a stredným podnikom. Rodinné a malé podniky majú inú pozíciu na trhu a inú úlohu v štruktúre hospodárskej výroby. Pôsobia predovšetkým na iných trhoch, kde ich výrobky nie sú brané ako konkurenčné. Výrobky a služby rodinných podnikov len zaplňajú tie segmenty trhu tovarov a služieb, ktoré nie sú v záujme podnikov hromadnej výroby práve voči ich ekonomickej sile – masovému charakteru výroby, kvalite a cene služieb a tovarov, vysokej produktívnosti moderných technológií a pod.

Napriek tomu aj rodinné podniky majú významné postavenie na trhu tovarov a služieb, ako aj v štruktúre hospodárskej výroby, v tvorbe hrubého domáceho produktu a zamestnávania pracovníkov. Napríklad, ako svedčia štatistické údaje, až tri štvrtiny európskych firiem tvoria rodinné podniky. Celkovo vo svete rodinné podniky vytvárajú 70% až 90% HDP ročne (Global, 2013). Tieto podniky spravidla nepatria medzi skupinu podnikateľov, ktorá je zameraná na maximalizáciu ziskov. Práve naopak, zameriavajú na dlhodobé fungovanie ich firiem s víziou do budúcnosti, že ich potomkovia prevezmú vedenie rodinného podniku ako svoje dedičstvo (Astrachan and Shanker, 2010). To motivuje ľudí budovať pevnú základňu svojho podnikania, ktorá umožní ich potomkom realizovať sa a ďalej stavať na vybudovaných základoch.

Rodinné podniky majú nízky obežný kapitál, ich výroba ako pravidlo je nízko sériová alebo jedinečná, zásobovanie výroby nevyžaduje dočasnú „viazanosť“ finančného kapitálu. Náklady na pracovnú silu, najmä v malých rodinných podnikoch a u živnostníkov sú v porovnaní s veľkými podnikmi nerelevantnou zložkou ich obežného kapitálu, pretože sústavnou časťou pracovnej sily týchto hospodárskych subjektov je práca ich majiteľov. Hospodárske vzťahy s dodávateľmi a odberateľmi (zákazníkmi) z hľadiska finančných transakcií sú jednoduchšie a prehľadnejšie. Vďaka tomu rodinné podniky majú schopnosť flexibilne reagovať na výkyvy v hospodárskom rozvoji a finančných transakciách. V prípade vážnych hospodárskych problémov a krízových stavov v hospodárstve tieto podniky môžu okamžite redukovať výrobu, zásoby, pracovnú silu a finančné náklady s minimálnymi stratami, ktoré v zásade neohrozujú ich výrobu a existenciu na trhu statkov.

Ďalším dôležitým aspektom rodinného podnikania je situácia spojená so vznikom a formovaním rodinných podnikov. Zriadenie podnikov hromadnej a masovej výroby vyžaduje veľké kapitálové investície. Napríklad hospodárstvo Slovenska po zmene spoločenského usporiadania a zavedení trhových vzťahov nedisponovalo potrebným

investičným kapitálom. Hospodársky rozvoj vo väčšine bol naštartovaný prílevom zahraničných investícií a značnou finančnou podporou štátu na jeho prilákanie. Vznik a rozvoj stredných a malých podnikov sa v zásade uskutočňoval na základe spojenia finančných prostriedkov rodinných príslušníkov z úspor v domácnosti alebo zo závislej činnosti, prípadne z externých zdrojov, napríklad z úverov a za podmienok legislatívnej, organizačnej a prípadne minimálnej finančnej podpory zo strany štátu. Práve pomenované zvláštnosti rodinného podnikania sa stávajú faktormi ich odolnosti a „imunity“ voči nepriaznivým vonkajším vplyvom v podmienkach hospodárskych výkyvov a krízových situácií.

Hospodárska kríza sa na Slovensku prejavila predovšetkým poklesom zahraničného obchodu. Slovenský export objemovo dosahoval 87% z HDP a smeroval do krajín Európskej únie (85,6% z celkového exportu). Pokles zahraničného dopytu sa začal prejavovať ku koncu roka 2008 a naplno sa prejavil v prvom polroku 2009, kedy sa nominálny export prepadol o 30% oproti rovnakému obdobiu roka 2008. Po rokoch úspešného hospodárskeho rastu sa tak slovenská ekonomika dostala v roku 2009 do recesie. HDP dosiahol v 1. polroku 2009 pokles o 6,3 % v porovnaní s rokom 2008 (Štatistický úrad, 2014). Slovensku ekonomiku je možné považovať za proexportne orientovanú. Preto hospodárska kríza na Slovensku za týchto podmienok bola samozrejmosťou a to kvôli napojeniu hospodárstva SR na zahraničné trhy, kde už vládla nedôvera a banky mali problémy s likviditou. Ďalším problémom bola expanzívna politika a ňou stimulovaný rast ekonomík. Preto keď došlo k zníženiu dopytu na západných trhoch, slovenské podniky stratili odbyt pre svoje výrobky. V dôsledku toho výrazne poklesol počet objednávok a investované prostriedky stratili na očakávanej rentabilite.

Avšak rodinné podnikanie nie je proexportne orientované. Odbytiskom statkov a služieb rodinných podnikov sú domáce trhy, ktoré sú vo väčšine spojené s predmetmi a tovarmi prvotnej a bezodkladnej spotreby. Z hľadiska odvetvovej klasifikácie, najviac živnostníkov a malých podnikov podniká v oblasti maloobchodu, opravy motorových vozidiel, motocyklov a spotrebného tovaru. Ďalej je to oblasť nehnuteľností, prenájmu a obchodnej činnosti. Preto pokles zahraničného obchodu nemohol zásadne ovplyvniť hospodárske výsledky rovnako ako aj redukciiu zamestnanosti v rodinných podnikoch.

Keď pozrieme na ukazovateľ hospodárskej výroby rodinných, prípadne malých a stredných podnikov, produkcia malých a stredných podnikov vyjadrená v tržbách sa vyvíjala v roku 2008 v porovnaní s predchádzajúcim rokom bez zásadných

zmien. Pri detailnejšom medzikvartálnom porovnaní je možné vidieť spomalenie rastu tržieb v 4. kvartáli 2008 oproti 4. štvrtroku 2007. Zásadnejšie spomalenie nastalo v 1. štvrtroku 2009. Je zaujímavé, že toto spomalenie rastu tržieb v menšej miere sa týkalo mikropodnikov, malých ako stredných podnikov. Kým malé podniky zaznamenali spomalenie len o 2 %, tržby stredných podnikov sa v sledovanom období znížili o 16 %. Mierny nárast tržieb nastal v 2. štvrtroku 2009, avšak celkove tržby malých a stredných podnikov stále zaostáva za úrovňou roku 2008. Tvorba zisku malých a stredných podnikov v roku 2008 zaznamenala väčšie výkyvy ako v roku 2007. Očakávaný prírastok zisku v 3. štvrtroku sa zopakoval len v kategórii mikropodnikov. Zisk malých a stredných podnikov rástol v 2. štvrtroku a v 3. a 4. kvartáli nasledoval pokles. Najväčší vplyv hospodárskej krízy na ziskovosť malých a stredných podnikov sa prejavil v 3. a 4. štvrtroku roku 2009. Zisk mikropodnikov v prvom štvrtroku roku 2009 zaznamenal pokles v porovnaní s prvým kvartálom roku 2008 o 38 %, zisk malých podnikov v rovnakom období klesol o 37 % a ziskovosť stredných podnikov klesla až o 61 % (Štatistický úrad, 2014).

Podobne zmeny sa uskutočňovali v oblasti zamestnávania. Kým miera evidovanej nezamestnanosti v hospodárstve Slovenska sa zvýšila o 7,5 % v roku 2008 na 12,5 % v roku 2009, to v súhrne rodinné, malé a stredné podniky sa v roku 2009 podpísali len 2 % nezamestnaných z celkovej 12,5 % úrovne. Pokles životnej úrovne obyvateľstva a dôvery v slovenskú ekonomiku viedli k poklesu dopytu a následne k spomaleniu inflácie. V roku 2008 bola miera inflácie 4,6 % a v období január - september 2009 dosahovala 2,0 % (Štatistický úrad, 2014). Avšak rast priemyselnej výroby už v treťom štvrtroku 2009 a zároveň spotrebiteľskej dôvery naznačoval stabilizáciu vývoja ekonomiky a rast jej potenciálu. (Horvátová, 2009 s. 14).

Ďalším podstatným ukazovateľom prejavu hospodárskej krízy na Slovensku bolo zníženie platobnej schopnosti medzi podnikmi navzájom, rastu ich finančnej zadlženosti, čo viedlo k bankrotu viacerých z nich. Kým veľké podniky v tomto období redukovali výrobu a hromadne prepúšťali zamestnancov, to podľa Šúbertovej (2011) v roku 2008 živnostníci dosahovali najvyšší počet a to 488 001 zapísaných v Obchodnom registri, čo predstavovalo medziročný nárast o 17 368 subjektov.

Stav a trendy v rodinnom podnikaní, jeho význam a hodnotenie v jednotlivých členských krajinách Európskej únie sú odlišné. Napríklad vo Veľkej Británii dve tretiny malých firiem sa nachádzajú v súkromnom vlastníctve rodinných príslušníkov. Federácia malých podnikov (FSB) vo

svojich štatistikách uvádza, že 6 % z nich sa dedí a 9 % čerpá financie z peňazí rodinných príslušníkov. Len 21 % z nich sa však na svoju budúcnosť pozerá pozitívne (De Massis et. al., 2013). Naopak vo Francúzsku sa rodinné podniky rozvíjajú pomaly a veľmi zriedka sa dajú nájsť v zozname podnikov s vysokým obratom. Na druhej strane rodinné firmy majú v Taliansku už dlhú tradíciu. Dokonca „Analýza spoločnosti Hyperion Corporate Finance tvrdí, že v najbližších piatich rokoch čaká 60 % talianskych firiem generačná výmena. Demografická kríza spôsobila, že mnoho firiem vedú ľudia nad 70 rokov, pričom mnoho päťdesiatnikov stále čaká na to, aby prebrali biznis od staršej generácie.“ (Európske, 2014). Medzigeneračné rodinné vzťahy v rodinnom podnikaní sú obvyklým objektom vedeckých záujmov (Zellweger, et al., 2012).

## 2 Význam rodinného podnikania v opatreniach hospodárskej politiky štátu

Právna legislatíva na Slovensku nemá zafinovaný pojem rodinného podnikania, to však neznamená, že by členovia rodín spolu nepodnikali. Pri analýze foriem podnikania jednoznačne prevláda forma podnikania prostredníctvom živnosti, nakoľko prináša veľmi jasné a relatívne jednoduché pravidlá. Obchodným zákonníkom č. 513/1991 Zb., je len legislatívne vymedzený pojem „podnikanie“, podľa ktorého sa pod nim rozumie sústavná činnosť vykonávaná podnikateľom samostatne, vo vlastnom mene na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. „Podstatou podnikania je samostatné rozhodovanie v odbore podnikania o právnej forme podnikania, rozhodnutie o umiestnení podniku, jeho organizácii, miere použitia cudzieho kapitálu, o rozdelení hosp. výsledku, rozdelení rizika a pod. Účelom podnikania je zväčšiť majetok. To sa dosahuje rôznymi spôsobmi. Najčastejší je ten, že sú uspokojované potreby cudzích osôb výrobou úžitkových hodnôt, prípadne poskytovaním rôznych služieb“ (Chodasová, Bujnová, 2008).

Vo všeobecnosti môžeme konštatovať, že v rámci členských štátov Európskej únie sa značná pozornosť venuje podpore malého a stredného podnikania, vrátane rodinného podnikania, a to nie je len na úrovni ekonomickej, ale aj na úrovni vzdelávania a rozvoja. Existujú rôzne formy inštitucionalizovanej podpory pre takúto formu podnikania. Okrem samotného ekonomickeho a finančného zabezpečenia rodiny sa upevňujú vzťahy a súdržnosť členov rodiny. Zároveň významným aspektom rodinnej firmy je vyššia zánietenosť rodinných príslušníkov, využívanie ich schopností, zručností ako aj vedomostí a takisto aj vzájomná dôvera (Arrègle, 2007; Chrisman, et al., 2010). Odlišná situácia je v nových členských štátoch.

Rodinné podnikanie má relatívne krátku tradíciu a jeho fungovanie nie je až tak rozbehnuté. Predovšetkým absentuje pozornosť tak zo strany štátnych úradov i samosprávnych organizácií, ako aj odbornej a akademickej komunity.

Väčšia pozornosť sa venuje strednému a malému podnikaniu, tam ako pravidlo sa zahŕňa aj rodinné podnikanie. Preto zriedka v domácej vedeckej a odbornej literatúre sa stretáme s vymedzením a definovaním rodinného podnikania. Výnimkou je definovanie rodinného podnikania H. a L. Stražovských, ktorí považujú „podnikateľský subjekt za rodinný podnik, keď je identifikovaný najmenej dvoma generáciami rodiny, keď sú vzájomne spojené podnikateľskou politikou“. Ako rodinné podniky s rodinnými vzťahmi môžu byť potom definované tie, u ktorých sa vyskytuje jeden alebo viac z nasledovných príznakov:

- Rodinné vzťahy sú väzbou medzi členmi rodiny a určujú úspešnosť riadenia.
- Manželky alebo deti súčasného alebo predchádzajúceho riaditeľa podniku sú členmi správnych orgánov.
- Najdôležitejšie strategické hodnoty podniku sú identifikované spolu s rodinou vo formálnych alebo neformálnych organizačných vzťahoch.
- Všetci členovia rodiny, ktorí sa zúčastňujú podnikania sa cítia byť viazaní udržať a rozvíjať podnik a to aj v situácii, keď je rodinný podnik stratový.
- Pozícia člena rodiny v podniku vyplýva z postavenia v rodine.
- Kariéra každého člena rodinného podniku (člena rodiny) je podmienená predstavami a požiadavkami ostatných členov rodiny. (Stražovská, Stražovská, 2002).

Podľa E. Šúbertovej z hľadiska praktického možno rodinné podniky deliť na rodinné podniky v užšom slova zmysle, v ktorých pracujú blízki príbuzní v priamom rade, pričom majú nadpolovičnú väčšinu pri rozhodovaní a na rodinné podniky v širšom slova zmysle, v ktorých pracujú blízki príbuzní aj v priamom rade. Autorka (Šúbertová, 2013) ďalej uvádza aj konkrétne rozdiely medzi rodinnými podnikmi a podnikmi.

V tradícii vymedzenia rodinného podnikania vo vyspelých krajinách a najmä v USA vo väčšine prípadov je zakotvený princíp vlastníctva. To znamená, že hlavný akcent v rodinnom podnikaní sa kladie na to, že celkový alebo väčšinový majetkový pomer v podniku patrí jednej rodine, hoci aj viacgeneračnej. V takom prípade, napríklad k rodinnému podnikaniu patri firma BMW, IKEA, a pod. (Global, 2014). Z tohto hľadiska zákonitosti hospodárskych a riadiacich procesov, finančných

transakcií a pod. sa realizujú v závislosti od ich veľkosti, výšky obežného kapitálu, prípadne počtu zamestnaných. To znamená, že aj veľká nadnárodná spoločnosť môže patriť k rodinnému podnikaniu.

Avšak v prípade pozornosti a podpory zo strany štátu, sa nimi stávajú ako pravidlo stredné a najmä malé podniky, kam patria aj malé rodinné podniky. To znamená, že pozornosť by mala byť venovaná tým vymedzeným hospodárskym subjektom, ktoré majú osobitné postavenie na trhu, ktoré sa odlišujú od zvyšku výrobných podnikov a činnosť ktorá je rovnako prospešná tak pre spoločnosť a štát, ako aj pre manažment a zamestnancov rodinných podnikov. Z tohto hľadiska akcent odborných diskusií aj v niektorých zahraničných publikáciách (napríklad Bocatto, at el., 2010; Hesková, Vojtko, 2008) a najmä v domácich a malých rodinných podnikoch zatiaľ bez presnejšej špecifikácie je podľa nás perspektívnym a zároveň by mal byť prospešným tak pre samotných aktérov rodinného podnikania, ako aj pre spoločnosť.

Na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky k 31. decembru 2013 bolo na Slovensku zaregistrovaných 352 709 živnostníkov, 21 925 slobodných podnikateľov, 7 579 samostatne hospodáriacich podnikateľov a 164 970 spoločností s ručením obmedzeným. Spolu to predstavuje 547 183 subjektov, z čoho sa odhaduje takmer až 80 % rodinných podnikateľov, t. j. tých, kto má podiel vo vlastníctve a sa podieľa na riadení podniku. Je to podľa autora len hrubý odhad. Ďalej sa tento všeobecný predpoklad pokúsime overiť na základe štatistických údajov. Rodinné podniky na Slovensku spravidla predstavujú malé podniky o piatich ľuďoch alebo stredné podniky s počtom zamestnancov od 20 do 50 ľudí. Je zrejmé, že rodinné podnikanie sa uskutočňuje hlavne v kruhu rodiny. Najčastejšie sa na Slovensku vyskytujú rodinné firmy v oblasti remesiel a služieb, ktoré sa poskytujú v miestach a obciach, ako napríklad v hotelierstve, reštauračných službách, servise a oprave strojov a zariadení domácností a pod. (Štatistický úrad, 2013).

Takýto typ podnikania sa vyznačuje množstvom výhod, ale aj nevýhod. Medzi základné výhody rodinného podnikania môžeme zaradiť: vzťah rodinných príslušníkov k majetku; firmy rodinného typu sa ľahšie zakladajú, pretože jej zakladatelia, t. j. rodinní príslušníci uznávajú rovnaké hodnoty a ciele; jednoduchšie rozdeľovanie pozícií; spoločné rozhodovanie; vyššia individuálna zodpovednosť. Medzi nevýhody môžeme zaradiť: stratu súkromia v rodinnom kruhu; prílišnú previazanosť interpersonálnych vzťahov; zložitejší proces kontroly a nápravných opatrení.

Je veľmi dôležité zamerať sa na skutočnosti, ktoré ovplyvňujú rodinné podnikanie a jeho rozvoj. Najturbulentnejšie obdobie za posledných 25 rokov sa

spája s hospodárskou krízou a jej dopadom na vývoj ekonomickej situácie na Slovensku. Svetová finančná kríza a nasledovná hospodárska recesia prepukla v niektorých segmentoch hospodárstva niektorých krajín už v roku 2007, u nás sme jej prvé príznaky začali pozorovať koncom roka 2008. Počiatočné problémy so splasknutím realitnej bubliny a na ňu naviazaných finančných derivátov, najmä CDS (credit default swap) vyústili do celkového poklesu záujmu o nákup tovarov a zabezpečovanie služieb, čo viedlo k značnému prevyšovaniu ponuky nad dopytom na trhu. Celému systému nepomohol ani prudký nárast alternatívnych foriem obchodovania (elektronické obchodovanie, uvoľňovanie colných a dovozných bariér z mimoeurópskych krajín), ktorý ešte viac zvyšoval ponuku na trhu. Spotrebiteľia a obchodníci sa v rámci dodržiavania zlatého hesla „Cash is the king“ zameriavali skôr na vytváranie si vlastných úspor a nemali záujem o nadštandardné uspokojovanie potrieb ako aj investovať finančné prostriedky do podnikania. Táto situácia spôsobila zánik niekoľkých podnikov a nárast nezamestnanosti. Veľmi významne klesala v tomto krízovom období aj miera zamestnanosti na Slovensku. Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky a Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky sa vývoj nezamestnanosti od roku 2008 neustále prehľbuje. Miera nezamestnanosti na Slovensku v minulom roku dosiahla úroveň 13,8 %, čo bola šiesta najvyššia hodnota v Európskej únii a najvyššia spomedzi krajín V4. V súčasnosti je dopad hospodárskej krízy stále dosť značne badateľný a sme neustálymi svedkami existenčných problémov viacerých výrobných podnikov aj vo vyspelých krajinách sveta.

Zásadne zníženie počtu živnostníkov z tohto obdobia v dôsledku vzniknutých určitých problémov sa uskutočnilo v minulom roku pod vplyvom nových legislatívnych opatrení prijatých vládou SR v oblasti zdaňovania príjmov a sociálnych odvodov. Ešte v období hospodárskej krízy v roku 2007 zasadne vzrástol deficit štátneho rozpočtu Slovenska z plánovaných 2,1 % na aktuálnych 6,3 % hrubého domáceho produktu. V roku 2008 jeho výška sa znížila na 5,5 %, v roku 2011 na 4,2 % a v roku 2012 sa dostal pod úroveň 3 %. (Eliaš, 2009 s. 4). Aby sa udržal štátny rozpočet pod úrovňou 3 % aj v roku 2013 Vláda Slovenskej republiky prijala rad legislatívnych opatrení, ktoré sa podpísali pod zmeny v zdaňovaní príjmov fyzických a právnych subjektov a v sociálnych odvodoch a zároveň vyvolali problémy, tak v celkovom podnikateľskom prostredí, ako aj

v rodinnom, čo znamená aj v živnostenskom podnikaní. To znamená, že zásah štátu vo väčšej miere skomplikoval rodinné podnikanie ako predchádzajúca hospodárska kríza.

## Záver

Ako svedčia údaje z našej analýzy, rodinné podnikanie a podnikanie malých a stredných podnikov z dôvodu ich lokálnych trhov, produkcie, služieb a celkovej úlohy v hospodárskom rozvoji majú väčšiu odolnosť voči hospodárskym výkyvom. Samozrejme, tento záver ešte nemôžeme posunúť do úrovne mikroekonomickej zákonitosti. Problém rodinného podnikania a podnikania malých a stredných podnikov si ešte vyžaduje hlbšie a rozsiahlejšie hodnotenia, analýzy a skúmania odbornou a akademickou komunitou tak v časovom, ako aj v makroekonomickom priestore. Väčšie problémy v rodinných, malých a stredných podnikoch vyvoláva absenciu podpory ich hospodárskej činnosti zo strany štátu a samosprávnych orgánov miest a obcí. Zásadne ovplyvňujú ekonomické výsledky rodinných, malých a stredných podnikov zásahy štátu do oblasti zdaňovania príjmov fyzických a právnických subjektov, sociálne odvody a ich celkové odvodové zaťaženie. Aj v tejto oblasti je viditeľný deficit znalosti miery a hraníc daňového a sociálneho zaťaženia, za ktorými sa stráca ekonomický zmysel a účelnosť rodinného podnikania a podnikania malých a stredných podnikov, čo si vyžaduje potrebu nielen detailnejšieho skúmania tejto problematiky, ale aj jej citlivejšieho odborného hodnotenia a posudzovania, tak zo strany štátu ako aj orgánov samosprávy.

Z tohto hľadiska je dôležitou a otázkou analýzy a skúmania takých foriem podnikania, ktoré plnia nie len určitú funkciu v hospodárstve, ale pôsobia aj na neatraktívne veľkých „hráčov“ na trhovách segmentoch, sú určitým spôsobom odolné voči hospodárskym výkyvom a krízam, sú prospešné pre samotné subjekty podnikania a pre spoločnosť. Práve týmto požiadavkám podľa nás, v najväčšej miere zodpovedajú nie len rodinné podniky ako také (z hľadiska kritérií vlastníctva), ale i malé rodinné podniky, kde väčšinový kapitálový podiel má rodina, prevádzkuje ich, riadi a zároveň jej členovia sú aj zamestnancami v takom podniku. Preto analýza a skúmanie týchto aspektov rodinného podnikania podľa nás, by mohlo byť perspektívnym a zároveň prospešným pre spoločnosť, samotné rodiny a štát.

## Literatúra

- Arrègle, J.-L., Hitt, M. A., Sirmon, D. G., & Very, P. (2007). The development of organizational social capital: Attri-butes of family firms. *Journal of Management Studies*, 44, 73-95.
- Astrachan, J. H. (2010). Strategy in family business: Toward a multidimensional research agenda. *Journal of Family Business Strategy*, 1, 6-14.

- Astrachan, J.H. and Shanker, M.C. (2003). Family Businesses' Contribution to the U.S. Economy: A Closer Look, *Family Business Review*, September, 2003.
- Block, J. H. (2009). *Long-term orientation of family firms. An investigation of R&D investments, downsizing practices, and executive pay*. Wiesbaden, Germany: Gabler.
- Block, J. H. (2012). R&D investments in family and founder firms: An agency perspective. *Journal of Business Venturing*, 27, 248-265.
- Bocatto, E., Gispert, C., & Rialp, J. (2010). Family-owned business succession: The influence of pre-performance in the nomination of family and nonfamily members: Evidence from Spanish firms. *Journal of Small Business Management*, 48, 497-523.
- Dawson, A. (2011). Private equity investment decisions in family firms: The role of human resources and agency costs. *Journal of Business Venturing*, 26, 189-199.
- Hesková, M., Vojtko, V. (2008). *Rodinné firmy zdroj regionálneho rozvoja*. Zeleneč: Profess Consulting s.r.o. ISBN 978-80-7259-062-9.
- Holúbek, T. (2009). Vplyv hospodárskej krízy na manažment podnikateľských subjektov. *Podniková ekonomika a manažment*. ISSN 1336-5878, 2009, č. 1 - 2, s. 6 -7.
- Horvátová, L. (2009). Hospodárska kríza a podpora malých a stredných podnikov v SR. *Podniková ekonomika a manažment*. ISSN 1336-5878, 2009, č. 1 - 2, s. 14 -15.
- Eliáš, L. (2009). Daňové opatrenia počas krízy – áno alebo nie? *Podniková ekonomika a manažment*. ISSN 1336-5878, 2009, č. 1 - 2, s. 4.
- Európske rodinné podniky to majú ťažké. [cit. 21.02.2014]. Dostupné na: <http://www.euractiv.sk/podnikanie-v-eu/clanok/europske-rodinne-podniky-to-maju-tazke-013695>.
- Global Data Points. [cit. 28.04.2014]. Available an: <http://www.ffi.org/?page=globaldatapoints>.
- Gudmundson, D., Hartman, E. A., & Tower, C. B. (1999). Strategic orientation: Differences between family and nonfamily firms. *Family Business Review*, 12, 27-39.
- Chrisman, J. J., Kellermanns, F. W., Chan, K. C., & Liano, K. (2010). Intellectual foundations of current research in family business: An identification and review of 25 influential articles. *Family Business Review*, 23, 9-26.
- Chodasová, A.- Bujnová, D. (2008). *Podnikanie v malých a stredných podnikoch*. Bratislava: Ekonomická univerzita. 2008, ISBN 978-80225-2554-1.
- Kotlebová, J., Chovancová, B. 2010. *Medzinárodné finančné centrá – zmeny v globálnej finančnej architektúre*. Bratislava: Iura Edition, 2010. 484 s. ISBN 978-80-8078-299-3.
- Majková, M. (2008). *Možnosti financovania malých a stredných podnikov v SR* : Tribun. ISBN 978-80-7399-590-4.
- Miller, D., Le Breton-Miller, I. & Scholnick, B. (2008). Stewardship vs. stagnation: An empirical comparison of small family and non-family businesses. *Journal of Management Studies*, 45(1),51-78.
- Molly, V., Laveren, E., & Deloof, M. (2010). Family business succession and its impact on financial structure and performance. *Family Business Review*, 23, 131-147.
- Overview of Family Business Relevant Issues. [cit. 09.09.2013]. Available at: [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/family\\_business/doc/familybusiness\\_study\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/family_business/doc/familybusiness_study_en.pdf).
- Stražovská, H., Stražovská, L. (2002). *Rodinné podnikanie*. Bratislava: Sprint. ISBN80-89085-00-8.
- Štatistický úrad. [cit. 09.05.2014]. Dostupné na: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=5118>
- Šubertová, E. a kol. (2011). *Podnikanie v malých a stredných podnikoch*. Bratislava: KARTPRINT. ISBN 978-80-88870-95-1.
- Šubertová, E.(2013): *Podnikanie a podnikateľské prostredie*. In: Russev, S.- Šubertová,E.: Manažment projektov v podnikaní a informatizácii pri prechode k znalostnému manažmentu. Bratislava: KARTPRINT 2013. S. 145-146. ISBN 978-80-89553-13-6
- Tagiuri, R. & Davis, J. (1996). Bivalent attributes of the family firm. *Family Business Review*, 9, 199-208.
- Villalonga, B. & Amit, R. (2009). How are US family firms controlled? *Review of Financial Studies*, 22, 3047-3091.
- Zellweger, T. (2007). Time horizon, costs of equity capital and generic investment strategies of firms. *Family Business Review*, 20, 1-15.
- Zellweger, T., Nason, R. & Nordqvist, M. (2012). From longevity of firms to transgenerational entrepreneurship of families: Introducing family entrepreneurial orientation. *Family Business Review*, 25, 136-155.
- Zuzčák, P., Štofková, K. 2009. Potenciálne riziká podnikateľských subjektov v Slovenskej Republike v období hospodárskej krízy. *Podniková ekonomika a manažment*. ISSN 1336-5878, 2009, č. 1-2, s. 66 - 68.

#### Kontakt:

Paulína Srovnalíková, Ing., MBA  
 Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov  
 Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov  
 Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne  
 Študentská 3, 911 50 Trenčín  
 paulina.srovnalikova@tuni.sk

Irena Pekarskiene, prof. Dr.  
 Katedra ekonómie  
 Fakulta ekonomiky a podnikania  
 Technologická univerzita v Kaunase  
 K. Donelaičio str. 20-501, LT – 44239 Kaunas, Litva  
 irena.pekarskiene@ktu.lt

## SUMMARY

### Terms and benefits of family business

*Paulína SROVNALÍKOVÁ, Irena PEKARSKIENE*

The study focuses on the analysis of the family business importance and roles in economic development and social progress of the society. The study primarily pays particular attention to those economic and social conditions of business, which due to the specific characteristics of small and medium-sized family businesses become their benefit and also their competitive advantage. It also deals with the analysis of family business importance in the principles of economic policy of the state and in its individual current legislative and organizational measures.

Family business and business of small and medium-sized enterprises are because of their local markets, production, services and overall role in the economic development more resistant to economic fluctuations. Of course, we cannot move this conclusion on to the level of microeconomic pattern. The problem of family business as well as small and medium-sized businesses still requires deeper and more extensive evaluations, analyses and examinations by the professional and academic community, both in time and macroeconomic area. Bigger problems in family, small and medium-sized businesses are caused by the lack of support of their economic activity from the state and self-governing authorities of towns and villages. What significantly influence the economic results of family, small and medium-sized businesses are state interventions into income taxation of natural and legal persons, social security contributions and their overall tax wedge. The lack of rate and boundaries knowledge of tax and social burden behind which economic sense and purposefulness of family and small and medium-sized businesses is lost, is also visible in this area. This requires the need not only for more detailed examination of the issue, but also for more sensitive professional evaluation and appraisal, both from the state and self-governing authorities.

In this regard, the analysis and examination of such entrepreneurship forms which not only fulfill a certain function in the economy, but also affect unattractively “big players” on market segments are important and somehow resistant to economic fluctuations and crises, and are beneficial for business entities themselves and for the society. Exactly to these requirements in our opinion respond not only family businesses as such (in terms of ownership criteria) but also small family businesses the most, where family have major capital share, operate family businesses, manage them and at the same time their members are employees in such enterprise. Therefore the analysis and examination of these aspects of family business could be in our opinion perspective and at the same time helpful for the society, families themselves and the state.

**JEL Classification:** M20, M21, M22

## KONZEKVENCIE EKONOMICKÉHO VÝVOJA NA PRACOVNÉ TRHY EURÓPSKEJ ÚNIE

*Consequences of economic development on the EU labour markets*

Eva RIEVAJOVÁ, Roman KLIMKO

**Abstrakt**

Najvýraznejším prejavom globálnej krízy bol pokles agregátneho dopytu, ekonomického rastu, zamestnanosti a nárast nezamestnanosti. V dôsledku významného prepadu výkonnosti ekonomiky sa nezamestnanosť dramaticky zvýšila, rast nezamestnanosti kopíroval pokles ekonomiky s určitým oneskorením. Na jednej strane ekonomický rast vytvára podmienky pre rast zamestnanosti, na druhej strane zamestnanosť spolu s kapitálom a technologickým pokrokom predstavujú základné zdroje ekonomického rastu. EÚ a jej členské štáty sa musia vyrovnávať so sériou dlhodobých trendov, ktoré ovplyvňujú ekonomický rast a tvorbu pracovných miest. Rast HDP ostáva napriek viacerým nedostatkom aj naďalej kľúčovým pre materiálne a nemateriálne napredovanie krajín. V súčasnosti, aj napriek tomu, že Slovenská republika zaznamenáva pozitívny rast HDP, miera nezamestnanosti zostáva vysoká. Cieľom príspevku je vedecky spracovať a identifikovať potenciál ekonomického rastu vo väzbe na rast zamestnanosti, ktorý je hlavnou prioritou stratégie Európa 2020.

**Kľúčové slová**

ekonomický rast, zamestnanosť, globálna kríza, produktivita práce, pracovné miesta

**Abstract**

The most striking manifestation of the global crisis was the decline in aggregate demand, economic growth, employment and increase in unemployment. Due to significant fall in economic performance, unemployment increased dramatically, and the rise in unemployment followed the downturn in the economy with a lag. On the one hand, economic growth creates conditions for employment growth, on the other hand, employment along with capital and technological progress are essential sources of economic growth. The EU and its Member States are faced with a series of long-term trends that influence economic growth and job creation. GDP growth remains despite several shortcomings crucial for tangible and intangible progress of the countries. At present, despite the fact that the Slovak Republic experiences positive GDP growth, the unemployment rate remains high. The aim of the paper is to process scientifically and identify the potential of economic growth in relation to employment growth that is a key priority of the Europe 2020 strategy.

**Key words**

economic growth, employment, global crisis, labour productivity, jobs

**JEL Classification:** F66, E00, J01

**Úvod**

Dôsledky globálnej krízy sa s najväčšou intenzitou prejavili predovšetkým v poklese ekonomiky, raste zadlženosti celého radu európskych krajín, nevynímajúc Slovensko, v negatívnych dôsledkoch na zamestnanosť. Najvýraznejším prejavom globálnej krízy bol pokles agregátneho dopytu, pokles zamestnanosti a nárast nezamestnanosti. Európska únia a jej členské štáty sa musia vyrovnávať so sériou dlhodobých trendov, ktoré ovplyvňujú ekonomický rast a tvorbu pracovných miest. Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti, vrátane

nezamestnanosti dlhodobej, je ostro sledovaný, pretože cieľom EÚ je udržanie sociálneho mieru a politickej stability. Európska stratégia zamestnanosti je v podmienkach Európskej únie hlavným nástrojom na koordináciu reformného úsilia členských štátov v oblasti rastu zamestnanosti. Európska stratégia zamestnanosti sa usiluje o vytváranie tak väčšieho počtu, ako aj lepších pracovných miest v celej Európskej únii. Ekonomika Európskej únie je ešte stále slabá, pre súčasné obdobie je charakteristická pomalá obnova ekonomického rastu, ako i rastu zamestnanosti. Napriek obnovenému nárastu počtu pracovných

miest, miera nezamestnanosti naďalej ostáva vysoká. Cieľom príspevku je vedecky spracovať a identifikovať potenciál ekonomického rastu vo väzbe na rast zamestnanosti, ktorý je hlavnou prioritou stratégie Európa 2020.

## 1. Ekonomický rast a zamestnanosť

Ekonomický rast zahŕňa kvantitatívne a kvalitatívne zmeny vo výrobných faktoroch a im zodpovedajúce zmeny v objeme, štruktúre a kvalite reálneho HDP. Hrubý domáci produkt je základným národohospodárskym ukazovateľom používaným pre meranie výkonnosti ekonomiky ako celku. Inými slovami je to súčet hodnoty spotreby, investícií, vládnych výdavkov a čistého exportu vyjadrený v peňažných jednotkách. Tempo rastu HDP (ekonomický rast) predstavuje relatívny prírastok, ktorý vyjadruje percentuálny podiel absolútneho prírastku HDP v danom období a dosiahnutej úrovne reálneho produktu v predchádzajúcom období.

Rast HDP ostáva napriek viacerým nedostatkom aj naďalej kľúčovým pre materiálne a nemateriálne napredovanie krajín. Nie je však jediným postačujúcim

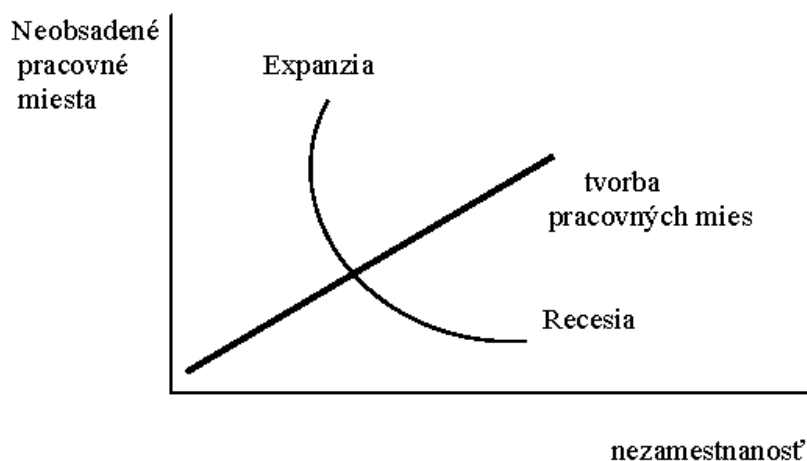
predpokladom zvýšenia kvality života, ktorej meranie si vyžaduje omnoho komplexnejší pohľad. Niektoré organizácie preto zverejňujú súbor viacerých indikátorov (Európska komisia, OECD), či kompozitný index kvality života (NPR, 2015).

Za základné faktory ekonomického rastu považujeme (Samuelson, P., Nordhaus, W, 2000):

- vedecko-technický pokrok;
- technické a technologické zlepšenia;
- efektívne využívanie prírodných zdrojov;
- veľkosť kapitálu a jeho kvalitu;
- množstvo a kvalitu pracovnej sily .

Vzťah medzi vývojom ukazovateľov charakterizujúcich situáciu na trhu práce a vývojom ekonomickej výkonnosti možno znázorniť pomocou Beveridgeovej krivky, ktorá znázorňuje inverzný vzťah medzi mierou nezamestnanosti a mierou neobsadených voľných pracovných miest (Rievajová a kol., 2012). Nízka dynamika alebo výkonnosť trhu práce je spôsobená previsom počtu nezamestnaných oproti ponuke pracovných miest. Tento previs je spravidla logickým vyústením situácie v danej ekonomike, preto pozícia na krivke môže implicitne indikovať súčasný stav ekonomiky.

Graf 1: Beveridgeova krivka



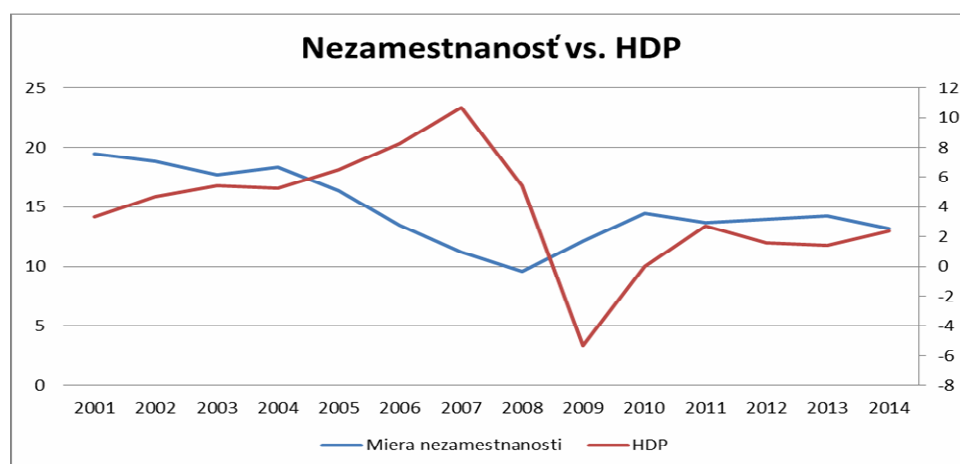
Zdroj: Sirovátka, (1995)

V praxi to znamená, že ak sa na krivke nachádzame pod úroveň osi 45 stupňov, ekonomika sa spravidla nachádza vo fáze recesie (vysoká miera nezamestnanosti, nízka úroveň ponúkaných pracovných miest). Poloha nad touto úrovňou vypovedá o expanzii – nízka nezamestnanosť, vysoká miera tvorby pracovných miest (Tvrdoň, 2012).

Problémy hospodárstva môžu vznikáť hlavne v období recesie, kde zlyháva výkonnosť ekonomiky, nastáva celkový pokles ekonomického rastu, vyššia miera nezamestnanosti, atď. Preto je nevyhnutné klásť dôraz na rast produktivity práce, kontrolovať výdavky na spotrebu, sledovať tempo rastu ekonomiky a efektívne využívať všetky zdroje.



Graf 2: Vývoj miery nezamestnanosti a HDP



Zdroj: Eurostat, World Bank Database; vlastné spracovanie

Vývoj miery nezamestnanosti a HDP na Slovensku za posledných 14 rokov je možné vidieť na grafe 2. Z grafu je evidentná závislosť medzi vývojom sledovaných veličín. V dôsledku významného prepadu výkonnosti ekonomiky sa nezamestnanosť dramaticky zvýšila, rast nezamestnanosti kopíroval pokles ekonomiky s určitým oneskorením. V súčasnosti, aj napriek tomu, že Slovenská republika zaznamenáva pozitívny rast HDP, miera nezamestnanosti zostáva vysoká (Rievajová a kol., 2015).

Názory ekonómov na väzbu ekonomického rastu a zamestnanosti sa líšia. Niektorí ekonómovia tvrdia, že rast ekonomiky, resp. rast HDP má pozitívny vplyv na vývoj zamestnanosti, iní naopak demonštrujú, že rast HDP je spôsobený rastom zamestnanosti. V každom prípade, závislosť skúmaných veličín je významná. Výrobný faktor – práca – je jedným zo zdrojov ekonomického rastu. Existuje veľa tvrdení a analýz o vzájomnej závislosti medzi zamestnanosťou a veľkosťou hrubého domáceho produktu. Dá sa predpokladať, že ak sa zvyšuje HDP, zvyšuje sa aj zamestnanosť, alebo rast HDP je sprevádzaný poklesom nezamestnanosti (Čaplánová, Martincová, 2014). Na jednej strane ekonomický rast vytvára podmienky pre rast zamestnanosti, na druhej strane zamestnanosť spolu s kapitálom a technologickým pokrokom (súhrnnou produktivitou práce) predstavujú základné zdroje ekonomického rastu. Miera rastu produktu je úmerne viazaná na mieru akumulácie kapitálu, fyzického, ľudského a znalostného kapitálu (Baldwin, Wyplosz, 2008). Produktivita práce je dôležitým ukazovateľom reálnej konvergenencie, rozdiel medzi produktivitou práce a ekonomickou úrovňou (HDP/obyvateľ) odráža mieru využitia ľudských zdrojov. Produktivita práce je považovaná za kľúčový faktor dlhodobého

rastu HDP. Z krajín V4 najmarkantnejší trend konvergenencie tohto ukazovateľa k priemeru EÚ má Slovensko.

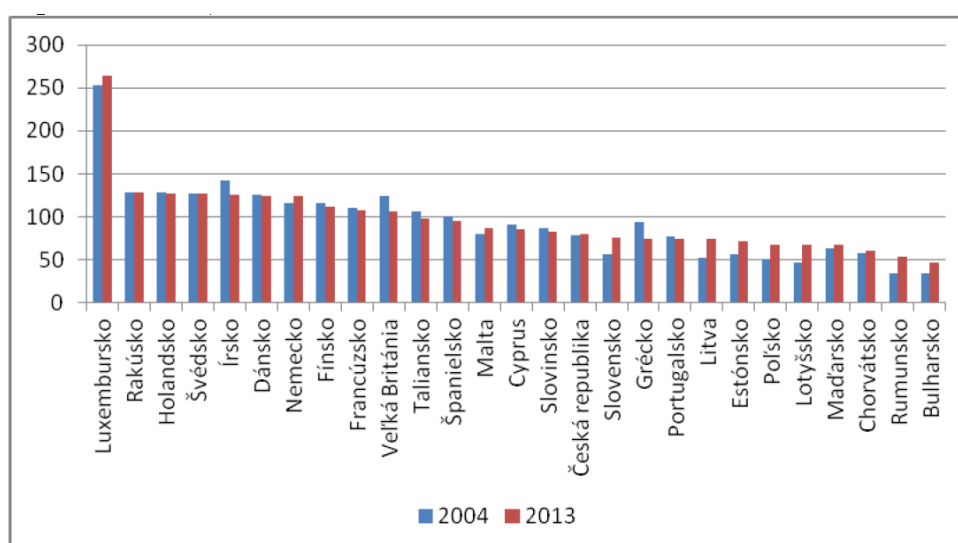
Podľa správy Svetovej banky z roku 2014, vlády jednotlivých štátov čelia počas ekonomických kríz predovšetkým výzvam obnovy ekonomického rastu, fiškálnej konsolidácii, rastu produktivity a vytváraniu nových pracovných miest. Ekonomický rast je determinovaný ako domácimi faktormi, napríklad agregátne dopytové šoky, fiškálna politika, tak i medzinárodnými faktormi – zahraničný dopyt, cenová úroveň medzinárodne obchodovateľného tovaru. Empirické odhady napríklad naznačujú, že 1 % rastu nemeckej ekonomiky má vplyv na zvýšenie tempa rastu slovenskej ekonomiky o 2 %. Vplyv zmien vo výkonnosti ekonomiky sa prejavuje na zmenách zamestnanosti s určitým oneskorením. Už v počiatočných fázach krízy zamestnanosť klesala pomalším tempom ako hrubý domáci produkt, v druhom polroku 2009 napriek stabilizácii ekonomiky možno sledovať výraznejší pokles zamestnanosti. Na základe doterajšieho vývoja základných makroekonomických ukazovateľov je zrejme, že miera ekonomického rastu potrebná na vytváranie nových pracovných miest je minimálne 3 %.

Výrazný vplyv na prudký pokles rastu HDP mala zlá svetová hospodárska situácia, ktorá vznikla v dôsledku globálnej hospodárskej krízy. Globálna hospodárska kríza poznačila celosvetový hospodársky rast a aj rast Slovenska. Ekonomika Slovenska v rokoch 2006 až 2008 patrila medzi najrýchlejšie rastúce krajiny EÚ a OECD, ale v roku 2009 bol zaznamenaný prepád hospodárskeho rastu, ktorý Slovensko zaradil medzi krajiny s najväčším rozsahom poklesu v dynamike vývoja reálneho HDP.

Slovensko prekonalo ako transformujúca sa ekonomika búrlivý rast HDP, pri tomto raste sa úroveň zamestnanosti zvyšovala nie oveľa výraznejšie ako v súčasnosti. Bolo to spôsobené i v dôsledku veľkej medzery v kapitálovej vybavenosti, ale aj samotnej produktivite kapitálu a práce. Od jesene 2008 sa slovenská ekonomika dostala do jasnej stagnácie. Dĺžka tejto etapy stagnácie, ako aj celkového prepadu produkcie dominantne závisia od svetovej konjunktúry a potom aj v nemalej miere od domácej hospodárskej politiky a súkromných ekonomických aktivít. Trh práce bol posledným segmentom ekonomiky, v ktorom sa udržiavali prejavy

recesie ešte aj dlho po tom, keď sa obnovil rast ekonomiky a bol zaťažený následkami predchádzajúcej recesie omnoho dlhšie, ako bol zaťažený výkon ekonomiky (Košta a kolektív, 2011). Ekonomický rast sa postupne obnovuje, i keď pomalým tempom, nezamestnanosť klesá – avšak stále nie dostatočne. Slovenská republika v ekonomickom rozvoji zaznamenala za ostatných dvanásť rokov v oblasti hospodárskeho rastu významný pokrok. Kým v roku 2002 jej hospodársky rast dosahoval úroveň 54 % z krajín EÚ, v roku 2013 bol už na úrovni 76 %, čím sa Slovenská republika zaradila na 20. miesto v rámci krajín EÚ (Graf 3.).

**Graf 3: Porovnanie HDP na obyvateľa v členských štátoch EÚ (v %, 100 % = priemer EÚ)**



Zdroj: Eurostat, 2014, vlastné spracovanie

Pozitívny vývoj HDP EÚ sa počas roka 2013 prejavil v postupnom zastavení poklesu zamestnanosti a začiatkom roka 2014 sme už mohli pozorovať medziročný rast tohto ukazovateľa. Rozdiely v dynamike zamestnanosti sa znížili (podobne ako v prípade vývoja HDP) hlavne v súvislosti so zmiernením negatívneho trendu v dlhovou krízou najviac zasiahnutých krajinách. Oživenie ekonomického rastu krajín obchodných partnerov SR pozitívne vplýva na exportnú výkonnosť, ktorá je doplnená o zvyšujúcu sa úroveň spotreby domácností. Oživenie domáceho dopytu je spôsobené nízkym rastom cien, ako aj vysokou rozostavanosťou infraštruktúry, najmä diaľnic, ktoré sú spolufinancované štrukturálnymi fondmi Európskej únie. Priamy vplyv na rast má už nielen export (podiel vývozu na výkone ekonomiky predstavuje cca 95 %) predovšetkým do Nemecka, kde vyvážame asi pätinu výrobkov, ale aj konečná spotreba domácností a rast

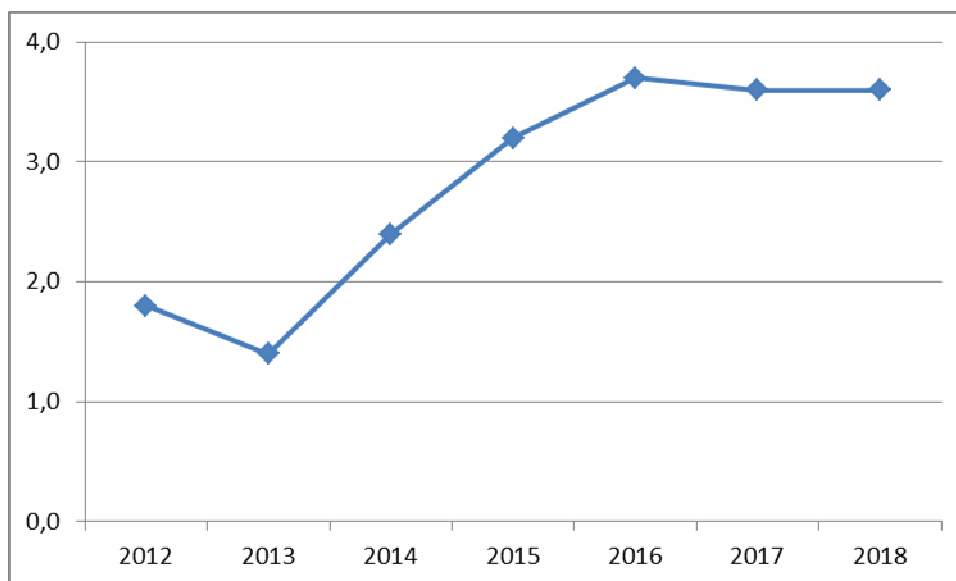
investícií. V porovnaní so „starými“ členskými krajinami EÚ však štruktúru našej ekonomiky nemožno považovať za priaznivú a perspektívnu vzhľadom na nízky podiel sofistikovanej výroby.

Vo februári 2015 zverejnil Štatistický úrad SR hlavné ukazovatele za posledný kvartál 2014. Čo sa týka rastu HDP a vývoja zamestnanosti na Slovensku, obidva údaje boli vzhľadom na očakávania priaznivé a kým HDP vzrástlo o 2,4 %, zamestnanosť sa zvýšila medziročne o 2,1 %. Zaujímavý je najmä rozdiel medzi dynamikou rastu týchto kľúčových makroekonomických ukazovateľov, ktorý sa zmenšil na minimum. Z posledných údajov ŠÚ SR je evidentné, že takmer celý rast produkcie bol dosiahnutý dodatočným zamestnaním nových pracovných síl. Zvyšné faktory, ako kapitál alebo zvýšená produktivita, takmer úplne absentovali. V súčasnosti sme už v takom bode vývoja ekonomiky, kedy dosahovať

podobne vysoké rasty HDP ako v predkrízovom období nie je také jednoduché práve preto, že hlavné nedostatky v produktivite a kapitáli boli v priebehu minulého desaťročia odstránené. Preto je možné považovať znižovanie rozdielu medzi tempom rastu produkcie a zamestnanosti za prirodzený proces. Rast slovenskej ekonomiky v roku 2014 zrýchlil na 2,4 %, za čím stálo najmä oživenie domáceho dopytu (Graf 4). Zlepšovanie situácie na trhu práce spolu s

klesajúcimi cenami viedli k rastu reálnych príjmov a podporili tak spotrebu domácností. Investície sa vrátili k rastu, podporované súkromným aj verejným sektorom. Kladne prispeli k rastu HDP aj vládne výdavky. Rast domáceho dopytu potiahol rast importu, ktorý rástol rýchlejšie ako vývoz, a zahraničný obchod tak po piatich rokoch prvýkrát prispel k rastu HDP mierne záporne (NPR, 2015).

**Graf 4: Vývoj ekonomiky Slovenska (v % HDP)**



*Poznámky: HDP, s. c., 2014 – 2018 prognóza*

*Zdroj: ŠÚ SR*

Dynamika rastu HDP v SR patrila v ostatných rokoch medzi najvyššie v rámci EÚ. Slovenská ekonomika patrí medzi otvorené ekonomiky so signifikantnou naviazanosťou najmä na ekonomiku Nemecka. Priaznivé výsledky v ekonomickom raste sú vo veľkej miere zabezpečované priaznivým vývojom u našich obchodných partnerov, predovšetkým Nemecka. Ekonomika krajín eurozóny pokračovala v roku 2014 v mierne rastovom tempe. Pozitívny rast zaznamenávali najmä nové členské štáty EÚ a Nemecko.

Slovensko je najotvorenejšou ekonomikou spomedzi krajín V4. Česká republika a Maďarsko sa tiež zaraďujú medzi malé ekonomiky, ale v porovnaní so SR majú nižšiu otvorenosť. Vzhľadom na veľkú otvorenosť a vysoký podiel cyklických odvetví patrila ekonomika Slovenska medzi krajiny najviac zasiahnuté globálnou hospodárskou krízou. Ekonomická závislosť znamená, že na dianie v iných krajinách pôsobí ekonomická činnosť v danej krajine. Platí tiež, že realizácia toho, o čo sa usiluje daná krajina, je do

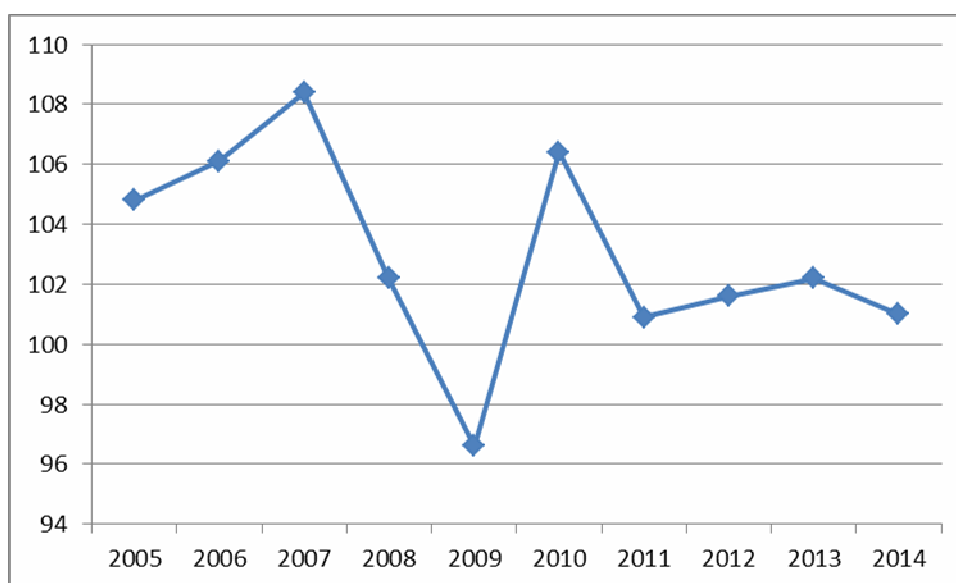
určitej miery závislá od ekonomickej alebo aj politickej, a inej aktivity iných krajín. Blahobyť a postavenie každej krajiny sú vo viacerých smeroch ovplyvňované činnosťou, politikou a zásahmi iných krajín. Pre jednotlivé krajiny je preto dôležité poznať nielen či daná krajina je závislá od druhých, ale je dôležité poznať aj mieru a stupeň ekonomickej interdependencie tej ktorej krajiny (Samson, 2000). Investície zo zdrojov štrukturálnych fondov EÚ smerujúce do zaostalých regiónov predstavujú významný stimul vývoja týchto regiónov. Ak by zaostalé regióny nedisponovali investíciami z EÚ, ich zaostávanie by sa ďalej prehlbovalo. Tento trend je viditeľný najmä v podmienkach nových členských krajín EÚ.

Hlavnou hnacou silou dlhodobého rastu je produktivita práce. Nízke tempo rastu zamestnanosti bolo v ostatných rokoch vo všetkých krajinách kompenzované rastom produktivity práce. Relatívne vysoké tempo rastu produktivity práce v krajinách V4 bolo podmienené jednak vysokou medzerou

produktivity práce v porovnaní s pôvodnými členskými štátmi a jednak postupným znižovaním technologického zaostávania (Fifeková, 2014). Medzi krajiny, ktoré výrazne zvýšili produktivitu práce, patrili hlavne Poľsko a Slovensko (graf 5). V podmienkach SR nízky rast zamestnanosti v porovnaní s výkonom ekonomiky bol sprevádzaný rastom produktivity a konkurencieschopnosti, čo vedie ku konštatovaniu, že rast miery nezamestnanosti za týchto predpokladov nemožno považovať za príliš negatívny jav. Niektoré prorastové politiky, ktoré zvyšujú HDP

prostredníctvom zvýšenej produktivity, však môžu prispieť k nerovnosti stimulovanej rozvojom technológií. Napríklad reformy podporujúce inovácie, môžu negatívne ovplyvniť mzdové rozdiely zamestnancov (OECD, 2015). Aj skutočnosť, že v pokrízovom období došlo v celej EÚ k rastu produktivity práce naznačuje, že intenzita súčasného ekonomického rastu nebude postačovať na tvorbu nových pracovných miest a rast zamestnanosti si vyžiada vyšší ekonomický rast ako pred krízou.

**Graf 5: Zmena reálnej produktivity práce v Slovenskej republike**



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie.

Poznámka: index romr = 100; reálne HDP na 1 pracovníka.

## 2. Prognóza hlavných indikátorov vývoja ekonomiky

Prognózy hlavných indikátorov vývoja ekonomiky, vypracované svetovými a slovenskými inštitúciami, sa čiastočne odlišujú, i keď rozdiely v očakávaných hodnotách nemožno považovať za veľké. OECD v novembri 2014 zverejnila ekonomický výhľad na roky 2015 – 2016 pre všetky členské krajiny a pre šesť vybraných nečlenských krajín (BRIICS). V najbližších dvoch rokoch sa predpokladá iba mierne zlepšenie globálneho rastu, ktoré sa bude vyznačovať výraznými rozdielmi v raste veľkých ekonomík ako aj významnými rizikami a zraniteľnosťami. OECD očakáva rast svetovej ekonomiky na úrovni 3,7 % v roku 2015 a 3,9 % v roku 2016. Podľa organizácie globálny rast napreduje iba pomaly a odhadovaný rast veľkých ekonomík,

ako aj rast svetového obchodu stále nedosahuje predkrízovú úroveň. Eurozóna čelí rastúcemu riziku stagnácie a u Japonska zatiaľ nie je isté, či sa celkom dostalo z deflácie. Rast v rozvíjajúcich sa ekonomikách zostane silnejší, ale taktiež s významnými rozdielmi: ekonomika Číny spomalí, naopak ekonomická aktivita v Indii zrýchli, rast v Brazílii bude iba mierny a Rusko zostane v stagnácii. Hospodársky rast v ekonomikách OECD by mal byť podporený uvoľnenými menovými politikami, priaznivými finančnými podmienkami, pomalým oživením na trhu práce a miernejšou fiškálnou konsolidáciou. Stále však prevažujú negatívne riziká a vývoj v eurozóne považuje organizácia naďalej za najviac znepokojujúci. OECD odporúča eurozóne realizovať komplexný balík opatrení, a to v menovej a fiškálnej politike ako aj v oblasti štrukturálnych reforiem. OECD Slovenskej republike odhaduje v roku 2015 zrýchlenie rastu na

2,8 % – 3 % a v roku 2016 zvýšenie rastu na 3,4 %. OECD zároveň zvýšila odhad rastu SR v roku 2014 z pôvodných 2,0 % (májová prognóza) na 2,4 %. SR má zároveň v roku 2015 prognózovaný druhý najvyšší rast v rámci krajín OECD, ktoré sú súčasťou eurozóny (po Írsku). V roku 2016 bude mať SR podľa OECD v rámci tejto skupiny krajín spolu s Estónskom najvyšší rast ekonomiky (OECD, 2015).

Podľa prognóz MF SR a Národnej banky Slovenska (december 2014) v nasledujúcich dvoch rokoch bude postačovať na pokles nezamestnanosti už

aj polovičný výkon ekonomiky, ako je pravidlo 3 % (Tab.1). Možno to dosiahnuť príspevkom k rastu ekonomiky nielen zo strany exportu, ale aj rastu spotreby domácností. Podľa očakávaní EK by v roku 2015 mala domáca spotreba rásť o 2,2 % aj s podporou reforiem trhu práce, rastu minimálnej mzdy, zníženia odvodov pre nízko zarábajúcich. Na očakávanú potrebu nižšieho rastu ekonomiky pre tvorbu pracovných miest má svoj vplyv aj nižší rast produktivity práce oproti obdobiu technologických inovácií pred 20 rokov.

**Tab. 1: Prognóza vybraných indikátorov vývoja ekonomiky SR**

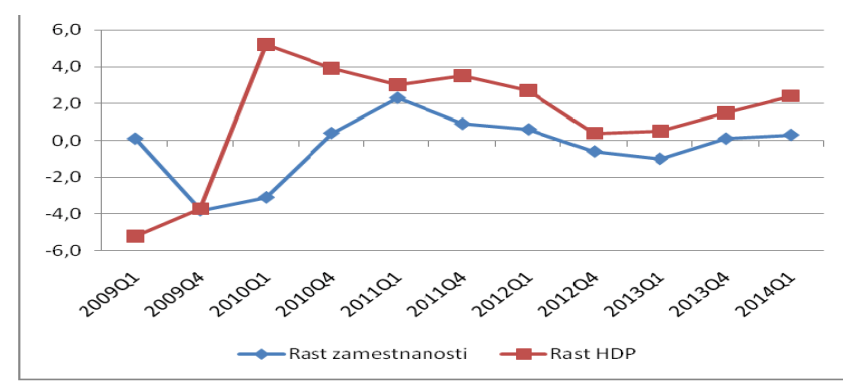
Ukazovateľ	m.j.	Skutočnosť			Prognóza		
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
HDP, bežné ceny	mld. €	71,1	72,1	74,5	77,8	81,7	86,2
HDP, stále ceny	%	1,8	0,9	2,3	3,0	3,2	3,4
Konečná spotreba domácnosti	%	-0,2	-0,1	1,2	2,2	2,4	2,9
Konečná spotreba verejnej správy	%	-1,1	1,4	1,9	-1,4	-0,4	0,9
Tvorba hrubého fixného kapitálu	%	-10,5	-4,3	1,8	2,4	0,8	2,1
Export tovarov a služieb	%	9,9	4,5	4,0	4,5	4,8	4,8
Import tovarov a služieb	%	3,3	2,9	3,6	3,6	3,7	4,1
Produkčná medzera (podiel na potenciálnom produkte)	%	-0,5	-1,3	-1,0	-0,7	-0,4	0,2
Priem. mesačná mzda (nominálny rast)	%	2,4	2,4	2,5	3,5	4,1	4,5
Priemerný rast zamestnanosti, podľa VZPS	%	0,6	0,0	0,3	0,9	1,0	1,1
Priemerný rast zamestnanosti, podľa ESA95	%	0,1	-0,8	0,3	0,6	0,7	0,9
Priemerná miera nezamestnanosti, podľa VZPS	%	14,0	14,2	14,0	13,2	12,3	11,3
Priemerná evidovaná miera nezamestnanosti	%	13,6	14,1	13,7	13,0	12,0	11,0
Harmonizovaný index spotrebiteľských cien (HICP)	%	3,7	1,5	2,4	2,5	2,5	2,3
Bilancia bežného účtu (podiel na HDP)	%	2,2	2,2	4,5	5,3	6,1	6,9

*Zdroj: Ministerstvo financií Slovenskej republiky, 2014*

V priemere za EÚ nedostatočný ekonomický rast je hlavnou príčinou toho, že aj napriek optimistickým scenárom, nemožno očakávať skorý pozitívny vývoj na trhu práce a výraznejší rast zamestnanosti. Vo väčšine

krajín EÚ je skutočnosťou, že ekonomický rast a zamestnanosť do súčasnosti nedosiahli svoju predkrízovú úroveň.

Graf 6: Rast zamestnanosti a HDP v EÚ



Zdroj: Eurostat, 2014

Keďže je málo pravdepodobné, aby sa opakovala fáza mimoriadne silného ekonomického rastu ako v rokoch 2005 – 2008, hospodárske politiky jednotlivých krajín, aj SR, budú postavené pred výzvou priblížiť parametre trhu práce úrovni vyspelejších ekonomík aj pri absencii mimoriadne silného ekonomického rastu (Košta a kolektív, 2011).

„Pre vývoj Slovenska v ďalšom období bude dôležité, ako pružne ekonomika SR a jej subjekty budú reagovať na možné a doteraz neodhalené možnosti rozvoja malého a stredného podnikania, ako rýchlo sa

privátne subjekty v spojení s podpornými politikami vlády a EÚ budú technologicky a inovačne adaptovať na podmienky poklesu zásob neobnoviteľných energetických a surovinových zdrojov. Jedná sa hlavne o prienik vedy, výskumu a zapojenie školstva do inovačných procesov, čo by malo spolu so zintenzívnením vedeckej a výskumnej aktivity zohrať kľúčové miesto pri formovaní dlhodobou konkurencieschopného hospodárstva SR“ (Mihók, 2010).

Tab. 2: Jarná ekonomická prognóza Európskej komisie

## Očakávaná pre Slovensko

	2014	2015	2016
HDP, s.c.	2,3%	3 %	3,4 %
Inflácia	-0,1 %	-0,2 %	1,4 %
Nezamestnanosť	13,2 %	12,1 %	10,8 %
Deficit ver. financií	2,9 %	2,7 %	2,5 %
Dlh verejnej správy	53,6 %	53,4 %	53,5 %

Prognóza pre eurozónu				Očakávaná pre celú EÚ			
	2014	2015	2016		2014	2015	2016
HDP	0,9 %	1,5 %	1,9 %	HDP	1,4 %	1,8 %	2,1 %
Inflácia	0,4 %	0,1 %	1,5 %	Inflácia	0,6 %	0,1 %	1,5 %
Nezamestnanosť	11,6 %	11 %	10,5 %	Nezamestnanosť	10,2 %	9,6 %	9,2 %
Deficit ver. fin.	2,4 %	2 %	1,7 %	Deficit ver. fin.	2,9 %	2,5 %	2 %
Dlh ver. správy	94,2 %	94 %	92,5 %	Dlh ver. správy	88,6 %	88 %	86,9 %

Poznámka: Údaje sú v % medziročne, v prípade deficitu a dlhu ide o údaj za daný rok v pomere k výkonu ekonomiky.

Zdroj: Európska komisia, 2015

Ako je zrejme z tabuľky 2, Európska komisia vo svojej jarnej prognóze očakáva v SR priaznivejší vývoj evidovanej miery nezamestnanosti, oproti prognóze vypracovanej MF SR. Odhad EK pre vývoj kľúčových ekonomických indikátorov na roky 2015 – 2016, poukazuje na lepšie výsledky v EÚ oproti Eurozóne, okrem očakávaného deficitu verejných financií (Tabuľka 2). Projekcia faktorov ekonomického rastu v EÚ do roku 2060 (Európska komisia, 2015) predpokladá v uvedenom období negatívny vplyv vývoja zamestnanosti na rast HDP predovšetkým v dôsledku demografického vývoja, pričom miera zamestnanosti bude ovplyvnená hlavne vývojom počtu obyvateľov v produktívnom veku. Z regionálneho pohľadu sa očakáva v porovnaní s predkrízovým vývojom zmiernenie dlhodobého tempa rastu HDP vo všetkých krajinách EÚ. Celý rad odborníkov, napríklad J. Stiglitz alebo K. Rogoff konštatujú, že všeobecne dochádza k prelomeniu väzby medzi hospodárskym rastom a zamestnanosťou. Pritom možno identifikovať niektoré zaujímavé aspekty tohto problému (Košta a kolektív, 2011):

- a) národný trh práce je dnes veľmi problematické definovať, skôr možno hovoriť o celkovom rozsahu demografických zdrojov, z ktorých sa generuje pracovná sila;
- b) definovanie potreby práce je však značne problematické (štruktúrou i objemom), nielen vo väzbe definovania samotnej potreby v rámci národného trhu pri činnosti transnacionálnych korporácií, ale aj preto, že väčšina objemov spotreby už nie je viazaná len na národnú ekonomiku.

## Záver

Hlavným zdrojom obáv v súčasnosti je riziko pretrvávajúceho nízkeho rastu, takmer nulová inflácia

## Literatúra

Baldwin, R., Wyplosz, Ch. (2008). *Ekonomie evropské integrace*. Praha: Grada Publishing, 418 s.

Európska komisia, (2015) *Jarná prognóza Európskej komisie na rok 2015*. Brusel: Európska komisia.

Čaplánová, A., Martincová, M. (2013). *Inflácia, nezamestnanosť a ľudský kapitál z makroekonomického pohľadu. Teoretické a praktické problémy*. Bratislava: Wolters Kluwer, 130 s.

Fifeková, E. (2014). *Sociálno – ekonomické dôsledky hospodárskej krízy*. In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie: Zamestnanosť a jej sociálno-ekonomické súvislosti v európskom priestore*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM.

a vysoká nezamestnanosť. Vplyv krízy nebol len cyklický, tak ako o tom svedčí oslabenie celkového dopytu, ale zahŕňal aj dôležitý štrukturálny prvok, ktorý znížil potenciálny rast hospodárstiev v EÚ. Kumulácia súčasných hospodársko-politických problémov v rámci EÚ umocňuje potrebu identifikovať úzke miesta rastového procesu a hľadať mechanizmy, ktoré by viedli k obnove ekonomického rastu, k udržaniu rastovej dynamiky a zlepšeniu parametrov sociálno-ekonomického rozvoja. Nakoľko akútnym problémom Európskej únie je vysoká miera nezamestnanosti, pozornosť sa sústreďuje viac na identifikovanie takej miery rastu, ktorá by zvýšila zamestnanosť a menšia pozornosť je venovaná prorastovému pôsobeniu zamestnanosti.

Napriek skutočnosti, že po piatich rokoch negatívneho vývoja na trhu práce dochádza v Európskej únii k stabilizácii nezamestnanosti, optimizmus v očakávaniach vyššieho rastu zamestnanosti nie je veľmi reálny. Tak v krajinách eurozóny, ako aj v Európskej únii ako celku, pod vplyvom dlhovej krízy a potreby konsolidácie verejných financií došlo k utlmeniu ekonomického rastu, čo následne limituje možnosti tvorby nových pracovných miest. Na druhej strane nedostatočné využitie pracovnej sily, predovšetkým vysokokvalifikovaných pracovníkov, znižuje priestor pre dosahovanie takej miery ekonomického rastu, aká bola typická v predkrízovom období. Na to, aby bolo možné účinne realizovať výzvu rastu, sa štrukturálne, fiškálne a menové politiky musia kombinovať integrovaným prístupom podporujúcim rast.

*Príspevok je výsledkom riešenia výskumného projektu VEGA č.1/0103/12 „Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte spoločensko-ekonomických zmien“.*

Košta, J. a kolektív (2011). *Aktuálne problémy trhu práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie*. EÚ SAV, 282 s.

Mihok, J. a kol. (2010). *Podpora inovácií. Stratégie, nástroje, techniky a systémy*. Košice: Centrum inovácií a technického rozvoja, 296 s.

Národný program reforiem Slovenskej republiky 2015 (NPR). Bratislava: Ministerstvo financií SR, apríl 2015.

OECD (2015). *OECD 360 Slovenská republika 2015*. <http://www.oecd360.org/slovakrepublic>

Rievajová, E., a kol. (2015) *Trh práce – premeny a výzvy*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM.

Rievajová, E. a kol. (2012) *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM. 267 s.

Samson, Š. a kol. (2000). Svetová ekonomika. Košice: Ekonomická fakulta TU v Košiciach.

Samuelson, P., Nordhaus, W. (2000). Ekonómia. Bratislava: ELITA, s. 792.

Sirovátka, T. (1995). Politika pracovného trhu. Brno: Masarykova univerzita, 171 s.

Tvrdoň, M. (2012). Trh práce v kontextu ekonomickej krízy, konvergence a prijetí spoločnej meny (aplikácie na země Visegrádske čtyřky). Habilitační práce. VŠB – TU Ostrava.

### **Kontakt**

prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.  
Katedra sociálneho rozvoja a práce  
Národohospodárska fakulta  
Ekonomická univerzita v Bratislave  
Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava  
e-mail: eva.rievajova@euba.sk

Ing. Roman Klimko, PhD.  
Katedra sociálneho rozvoja a práce  
Národohospodárska fakulta  
Ekonomická univerzita v Bratislave  
Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava  
e-mail: roman.klimko@euba.sk



## SUMMARY

### Consequences of economic development on the EU labour markets

*Eva RIEVAJOVÁ, Roman KLIMKO*

The decline in employment, aggregate demand and rising unemployment were among others the main consequences of the global crisis. The crisis hit global economic growth and the growth of the Slovak economy, which in the years 2006 to 2008 was among the fastest-growing EU and OECD countries, but in 2009 there was a fall in economic growth, and Slovakia became one of the countries with the largest contraction in the dynamics of real GDP. On the one hand, economic growth creates conditions for employment growth, on the other hand, employment along with capital and technological progress are essential sources of economic growth. The European Union and its Member States are faced with a series of long-term trends that influence economic growth and job creation. Employment growth is now a strategic priority throughout the EU.

Economic problems arise mainly during the recession, when economic performance fails, and there is an overall decline in economic growth, higher unemployment rates, etc. It is therefore necessary to emphasize the growth of labour productivity, to control consumer spending, to monitor the pace of economic growth and effective use of all resources. The main driving force behind long-term growth is productivity. The low rate of employment growth has been in recent years in all countries compensated by growth in labour productivity. Labour productivity is an important indicator of real convergence, and is seen as a key factor in long-term GDP growth. The fact that in the post-crisis period, across the EU labour productivity growth has grown suggests that the intensity of the current economic growth will not be enough for job creation. Hence, employment growth will require higher economic growth than before the crisis. In Slovakia, low employment growth compared with the performance of the economy has been accompanied by increases in productivity and competitiveness, what leads to a finding that the rise in the unemployment rate in these assumptions cannot be considered as a too negative phenomenon.

The main concern at present is the risk of persistent low growth, nearly zero inflation and high unemployment. Accumulation of current economic policy issues within the EU highlights the need to identify the bottlenecks in the growth process and to seek mechanisms that would lead to restoring economic growth and its sustainability and to improving the characteristics of socio-economic development. In order to implement growth challenge effectively, the structural, fiscal and monetary policy has to combine an integrated approach to promote growth. A prerequisite for further economic development of the Slovak Republic and the growth of living standards is to address employment issues, and creation of sustainable jobs.

**JEL Classification:** F66, E00, J01

## KOMPARÁCIA INOVAČNÝCH STRATÉGIÍ VYBRANÝCH KRAJÍN EÚ

*Comparison of innovation strategies of selected EU Countries*

Martin SEDLÁČEK

**Abstrakt**

Príspevok sa zaoberá porovnaním vybraných krajín Európskej únie z hľadiska ich inovačnej výkonnosti s akcentom na oblasť ľudských zdrojov. Existuje viacero faktorov, ktoré výraznou mierou vplyvajú na rozvoj daného regiónu. Podľa Innovation Union Scoreboard je oblasť ľudských zdrojov jedinou dimenziou, v ktorej je Slovenská republika a jej regióny nad úrovňou priemeru európskych krajín. Výrazne však zaostávame za špičkovými krajinami. V príspevku sa sústredíme na súčasné trendy a analýzu úspešnej inovačnej stratégie vybraných krajín a identifikujeme možnosti transferu skúseností a ich implementáciu do inovačnej stratégie rozvoja regiónov v SR najmä v dimenzii ľudských zdrojov. Zvyšovanie a rozvoj inovačnej výkonnosti ekonomiky je determinovaný zo značnej miery uplatňovaním systematickej a komplexnej inovačnej politiky, ktorá sa začína v podnikoch, regiónoch a synergickým efektom ovplyvňuje inovačnú výkonnosť a konkurencieschopnosť celej ekonomiky.

**Kľúčové slová**

*Inovácie, inovačný ekosystém, regionálny inovačný systém, ľudské zdroje*

**Abstract**

The paper deals with comparison of chosen EU countries from innovation performance point of view with an accent on human resources. There are several factors influencing significantly development of a region. According to Innovation Union Scoreboard, human resources are the only domain in which Slovak republic and its regions are over the level of EU average. However, we are significantly behind the top-level countries. We concentrate on current trends and analysis of successful innovation strategy of chosen countries in the paper. We identify possibilities of transfer of experience and its implementation into Slovak region development innovation strategy, mainly in human resources. Increasing and developing innovation economy is largely determined by applying a systematic and comprehensive innovation policy, starting in business, regions and synergistic effect affects innovation performance and competitiveness of the whole economy.

**Key words**

*Innovation, innovation ecosystem, regional innovation system, human resources*

**JEL Classification:** O30, O35, F63

**Úvod**

V poslednom období vzniklo množstvo rôznorodých inovačných stratégií popredných krajín v Európe a vo svete, ktoré možno považovať za inovačných lídrov. Medzi takéto krajiny možno zaradiť Fínsko, Švédsko, Dánsko, Holandsko, Nemecko, či mimoeurópske krajiny Južná Kórea, USA, Singapur.

V každej z týchto inovačných stratégií napriek zohľadneniu národných podmienok a špecifik sa venuje zvýšená pozornosť oblasti ľudských zdrojov. Ľudské zdroje tvorili a do budúca tvoriť budú veľmi

významný a dalo by sa povedať najvýznamnejší faktor rozvoja vzdelanostnej spoločnosti orientovanej na inovácie.

Zvyšovanie a rozvoj inovačnej výkonnosti ekonomiky je determinovaný zo značnej miery uplatňovaním systematickej a komplexnej inovačnej politiky, ktorá sa začína v podnikoch, regiónoch a synergickým efektom ovplyvňuje inovačnú výkonnosť a konkurencieschopnosť celej ekonomiky (Ivanová, Tomanová, 2014).

Slovenská republika napriek niekoľkým svetovo úspešným inovatívnym podnikom, riešeniam a startupom nepatrí globálne medzi inovatívne krajiny. V rámci krajín EÚ dosahujeme podpriemerné

výsledky inováčnej výkonnosti. To isté platí aj pre jednotlivé regióny Slovenska. Jediná oblasť v ktorej, podľa Innovation Union Scoreboard, dosahujeme nadpriemerné výsledky je oblasť ľudských zdrojov, ktorá sa však vypočítava z kvantitatívnych ukazovateľov. Naopak v dimenzii Otvorený, excelentný a efektívny výskumný systém dosahujeme veľmi zlé výsledky a sme na chvoste rebríčka európskych krajín.

Cieľom príspevku je porovnať inovačné a vzdelávacie systémy v troch krajinách Európskej únie (konkrétne vo Fínsku, Švédsku a Dánsku). Tieto krajiny sme zvolili na základe ich inováčnej výkonnosti meranej prostredníctvom Innovation Union Scoreboard, ako aj dosahovaní špičkových výsledkov v dimenziách Ľudské zdroje a Otvorený, excelentný a efektívny výskumný systém z tohto rebríčka.

Porovnávali sme postavenie vybraných krajín v rámci Innovation union scoreboard celkovo a v rámci dimenzií Ľudské zdroje a Otvorený, excelentný a efektívny výskumný systém. Jednotlivé výskumné a vzdelávacie systémy sme analyzovali na základe viacerých štúdií a analýz, ktoré sú voľne dostupné.

Na základe komparácie vzdelávacích systémov v týchto krajinách, ako aj spoločenských fenoménov súčasnosti sme identifikovali faktory a trendy, ktoré by nemali byť opomenuté pri tvorbe inovačných

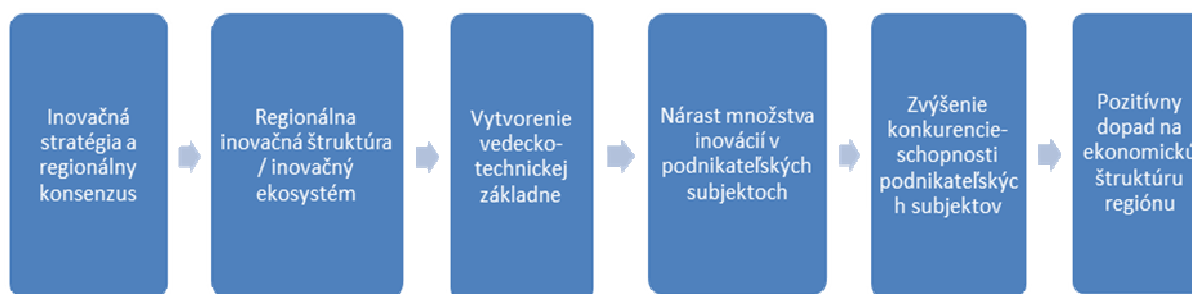
stratégií, či už na úrovni miest a obcí, regiónov, alebo celých krajín. Na základe predchádzajúcej analýzy následne navrhujeme opatrenia týkajúce sa inovácií v oblasti ľudských zdrojov prispôbené podmienkam Slovenskej republiky.

## 1. Význam regiónov a regionálneho inovačného systému

V posledných 20 rokoch sa v odbornej literatúre diskutuje o úlohe regionálnych systémov inovácií a o význame regiónov pre konkurencieschopnosť celej krajiny. Na základe poznatkov súčasnej ekonomickej vedy z oblasti regionálneho rozvoja za motor (driver) dlhodobého ekonomickeho rozvoja možno považovať vedu, technológie a inovácie. Rovnako dlhodobé rozdiely v ekonomickom raste krajín a regiónov možno vysvetliť rozdielom v znalostiach, technológiách a produktivite (Soete, 2011). Na základe viacerých štúdií možno tvrdiť, že konkurencieschopnosť a inovácie sa primárne budujú na regionálnej a lokálnej úrovni (Deloreux, Pardo, 2004).

Túto skutočnosť akcentujeme aj my. Ako môžu inovácie v regióne akcelerovať lokálnu a regionálnu ekonomiku ilustrujeme aj na nasledovnom príklade.

Obr. 1: Príklad ako inovácie môžu akcelerovať regionálnu ekonomiku

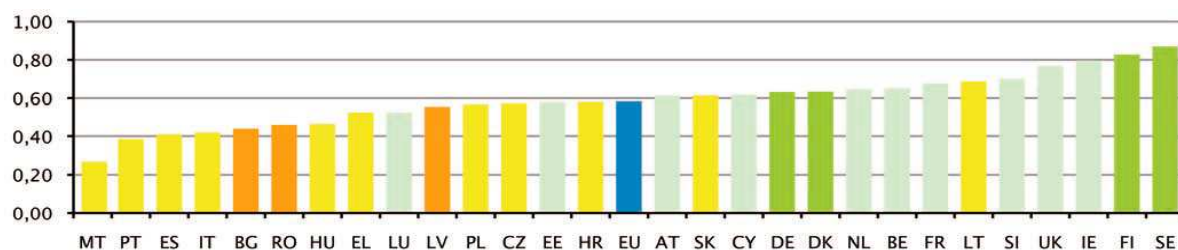


Zdroj: Sedláček, 2014 s. 28

Pre rozvoj inovácií budovaných zhora je dôležitý regionálny konsenzus hlavných hráčov, existujúca inovačná stratégia a fungujúci inovačný ekosystém. Tento ekosystém sa označuje aj ako regionálny systém inovácií a Björn Asheim ho definuje ako širšie usporiadanie organizácií a inštitúcií ovplyvňujúcich a podporujúcich vzdelávanie a inovácie v regióne (Asheim, 2009).

Z hľadiska dimenzií a predpokladov, ktoré vplyvajú na inovácie a konkurencieschopnosť, je Slovensko ako celok, ale aj jeho regióny nad priemerom EÚ v jedinej dimenzii a tou je dimenzia

ľudských zdrojov. Na úrovni medzištátneho benchmarkingu ju tvoria tri ukazovatele (Noví absolventi doktorandského štúdia vo veku 25 – 34 rokov, percento populácie vo veku 30 – 34 rokov s ukončeným tretím stupňom vysokoškolského vzdelania a percento populácie vo veku 20 – 24 rokov s ukončeným stredoškolským vzdelaním). Na nasledujúcom obrázku vidno výkonnosť jednotlivých štátov v dimenzii ľudských zdrojov. Sýtou zelenou farbou sú označení inovační lídri, svetlo olivovou inovační nasledovníci, žltou mierni inovátori a oranžovou pomalí inovátori.

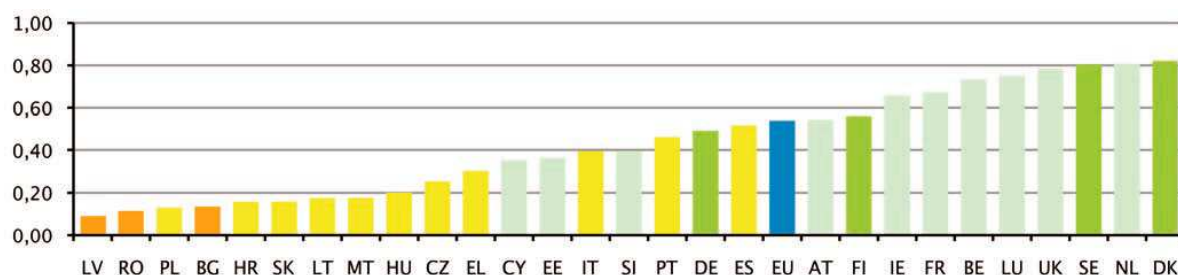
**Obr. 2: Výkonnosť štátov EÚ v dimenzii Ľudskej zdroje**


Zdroj: Innovation union scoreboard, 2014

Ako z obrázku vyplýva, Slovensko je v tejto dimenzii takmer na úrovni štátov ako Nemecko a Dánsko, ktoré patria medzi inovačných lídrov, dokonca dosahujeme lepšie výsledky ako Rakúsko. Tento parameter však z určitého pohľadu považujeme za kvantitatívny, pretože nič nehovorí o úrovni vzdelávacích systémov a reálnych schopnostiach absolventov, či už s ukončeným tretím stupňom vysokoškolského vzdelania alebo stredoškolskej

mládeže. Ešte zaujímavejší je výsledok Litvy, ktorá dosiahla výborné výsledky v terciárnom vzdelávaní.

Na porovnanie pridávame ukazovateľ, ktorý vyjadruje efektívnosť a kvalitu výskumného systému v jednotlivých štátoch EÚ. V tomto ukazovateli sme na konci rebríčka. Hodnotený ukazovateľ má viac kvalitatívnu povahu a nastavujú reálnejšie zrkadlo nášmu výskumnému systému predovšetkým v akademickom sektore.

**Obr. 3: Výkonnosť štátov EÚ v dimenzii Otvorený, excelentný a efektívny výskumný systém**


Zdroj: Innovation union scoreboard, 2014

V tomto ukazovateli dosahujeme slabé výsledky podobne ako napríklad Poľsko alebo spomínaná Litva. Najlepší výskumný systém je v Dánsku, Holandsku a Švédsku.

Regional innovation scoreboard obsahuje iba jeden konkrétny indikátor, ktorý hovorí o kvalite ľudských zdrojov v regióne a to je parameter počet ľudí z terciárnym vzdelaním vo veku 25 – 64 rokov.

## 2. Regionálne inovácie a inovačný potenciál regiónov

Európska komisia v pravidelných intervaloch hodnotí inovačnú výkonnosť jednotlivých regiónov Európskej únie a regiónov z Nórska a Švajčiarska. Najvyspelejšie regióny sa nachádzajú na severe Európy v Škandinávii, v južnej a západnej časti Nemecka, v časti južného Anglicka a vo Švajčiarsku ako nečlenskom štáte EÚ. Sú to regióny v tých najvyspelejších štátoch Európy.

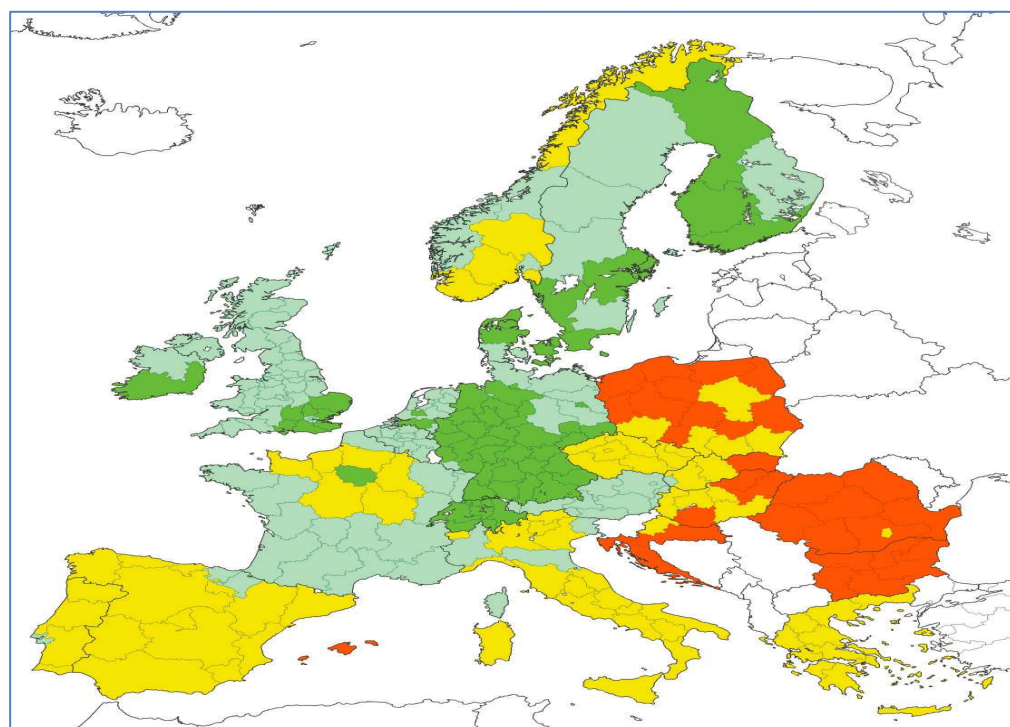
Slovenské regióny sú v ukazovateli inovačnej výkonnosti na úrovni priemeru EÚ, alebo dokonca pod ním. Musíme pripomenúť, že z hľadiska porovnávania regiónov, tieto sa porovnávajú na úrovni NUTS 2, čo v praxi znamená, že inovačnú výkonnosť hodnotíme pre tieto Slovenské regióny – Bratislavský kraj, Západné Slovensko, Stredné Slovensko a Východné Slovensko.

Existujú 4 skupiny, do ktorej sú podľa inovačnej výkonnosti radené jednotlivé inovačné regióny (celkovo 190 regiónov).

- Innovation leaders – Inovační lídri – v súčasnosti sem zaraďujeme 34 regiónov
- Innovation followers – Inovační nasledovníci – 57 regiónov
- Moderate innovators – Mierni inovátori – 68 regiónov
- Modest innovators – Pomalí inovátori – 31 regiónov

Na ilustráciu, ako vyspelé sú jednotlivé regióny v krajinách Európy, nám môže poslúžiť nasledovný obrázok:


Obr. 4: Mapa inovačnej výkonnosti regiónov EÚ



Innovation leaders

Innovation followers

Moderate innovators

 Modest innovators

Zdroj: Regional innovation Scoreboard 2014

Táto mapka inovačnej výkonnosti regiónov kvôli prehľadnosti neobsahuje niektoré ostrovné štáty (ktoré sú zároveň regiónmi) ako sú Cyprus a Malta, ktoré patria k moderate innovators.

Bratislavský kraj patrí k inovačným nasledovníkom, región Západné a Stredné Slovensko k miernym inovátorom a Východné Slovensko k pomalým inovátorom.

### 3. Najinovatívnejšie regióny v rámci Európy

Všetkých 27 regiónov (v rámci EÚ), ktoré považujeme za inovačných lídrov, je lokalizovaných v 8 štátoch – Dánsko, Fínsko, Švédsko, Nemecko, Veľká Británia, Írsko, Francúzsko a Holandsko. To nám indikuje skutočnosť, že centrá inovačnej konkurencieschopnosti sú lokalizované iba do niekoľkých miest v Európe. V Strednej a východnej Európe by sme takýto región márne hľadali.

Tab. 1: Porovnanie regiónov z inovatívne vyspelých krajín s regiónmi Slovenskej republiky

	Výkonnostná skupina v rámci IUS	Počet regiónov v kategórii „Inovačný líder“	Počet regiónov v kategórii „Inovačný nasledovník“	Počet regiónov v kategórii „Mierny inovátor“	Počet regiónov v kategórii „Pomalý inovátor“
Švajčiarsko	Inovačný líder	7	0	0	0
Švédsko	Inovačný líder	4	4	0	0
Dánsko	Inovačný líder	4	1	0	0
Nemecko	Inovačný líder	10	6	0	0
Fínsko	Inovačný líder	3	2	0	0
Slovensko	Mierny inovátor	0	1	2	1

Podľa: Regional innovation scoreboard 2014

Krajiny v predchádzajúcej tabuľke sme zoradili podľa ich poradia v Innovation union Scoreboard. Ako vidno, tak Švajčiarsko má všetky regióny v kategórii inovační líder ako jediná krajina. Slovenské regióny sú zastúpené v 3 kategóriách. Je to špecifikum našej krajiny (spolu s Francúzskom, Portugalskom a Španielskom), že tu existuje výrazná regionálna disproporcía a regióny sú rozptýlené v 3 kategóriách. Je to dlhodobější problém a táto disproporcía bude zrejme pretrvávajúť naďalej.

#### 4. Prípadové štúdie inovačných a vzdelávacích systémov vybraných krajín

Do nášho porovnávania sme zvolili tieto tri krajiny – Švédsko, Fínsko, Dánsko nakoľko tvoria špičku nielen v inováciách ale aj v oblasti rozvoja ľudských zdrojov. V tejto štúdií sme nehodnotili jednotlivé regióny ale inovačné systémy na národnej úrovni.

##### 4.1 Prípadová štúdia A - Švédsko

Od bezpečnostných zápaliek, cez trojbodový bezpečnostný pás a pacemaker až po moderné komunikačné systémy ako napríklad skype. To všetko sú výstupy švédskeho inovačného systému. Pred sto rokmi patrilo Švédsko k jedným z najchudobnejších štátov v Európe. Čo všetko sa muselo udiť, aby sa dostalo na špičku sveta v oblasti inovácií a jej regióny boli konkurencieschopné napriek tomu, že v nich žije len 0,13% svetovej populácie (sweden.se, 2015)? Švédsko historicky stávalo na inovátoroch, rovnosti príležitostí pre obe pohlavia, či silnej viery v individualitu. Švédsko dlhodobo vedie rebríček Európskych krajín v oblasti inovácií, krajina vydáva v súčasnosti na vedu a výskum 3,6 % HDP a pre túto krajinu je podobne ako pre Fínsko typické previazanie univerzitného sveta s tým podnikateľským.

Kľúčové znaky úspechu Švédskeho inovačného systému možno zhrnúť do týchto bodov:

- Rozsiahle investície do výskumu a vývoja. Ako bolo spomenuté, Švédsko investuje do výskumu a vývoja 3,6 % hrubého domáceho produktu. Nejedná sa len o verejné výdavky, ale aj o vysoký podiel súkromných investícií do vedy a výskumu.
- Vysoký podiel investícií do výskumu a vývoja v priemyselnom sektore. Podniky sa vo vysokej miere snažia investovať do výskumu a vývoja, pretože si uvedomujú zvýšenú potrebu inovácií pre konkurencieschopnosť výrobkov i podnikov.

- Verejné financovanie výskumu a vývoja. Objem financovania výskumu a vývoja z verejných zdrojov narástol v rokoch 1993 až 2012 takmer dvojnásobne. Stúpa podiel nepriameho financovania formou grantov a projektového financovania.
- Dlhodobá spolupráca medzi súkromnou sférou a univerzitným výskumom. Táto spolupráca je budovaná viac ako 20 rokov. Spolupráca medzi viacerými inštitúciami z rozdielnych sektorov je kľúčovým faktorom úspechu.

Švédsko dosahuje najlepšie výsledky spomedzi všetkých krajín EÚ z hľadiska inovácií v dimenzii ľudských zdrojov. Majú nielen vysoký podiel nových absolventov doktorandského štúdia, ale aj vzdelanostná štruktúra obyvateľstva je z hľadiska inovácií na nadštandardnej úrovni. Ako uvádzajú Masárová a Gullerová, vzdelaní ľudia sa dokážu efektívnejšie adaptovať na súčasné zmeny v technológiách a lepšie pracovať s informáciami, ktoré sú základnou hybnou silou ekonomického, sociálneho a kultúrneho rozvoja krajiny. (Masárová, Gullerová, 2012)

Pozitívny vplyv na inovácie má aj vysoká životná úroveň, ktorú ale spolu s inováciami môžeme označiť za akési spojené nádoby. Migrácia je takisto dôležitým faktorom, ktorý má pozitívny vplyv. Kým v 80. a 90. rokoch 20. storočia rástol počet utečencov a žiadateľov o politický azyl, po roku 2000 sa zvýraznila migrácia ľudí z členských štátov EÚ, ktorí tu smerovali za vzdelaním alebo prácou. V roku 2014 žilo vo Švédsku 16% ľudí, ktorí sa narodili v inej krajine. Zároveň v tomto roku počet obyvateľov Švédska narástol o 100 tisíc najmä vplyvom imigrácie (sweden.se, 2015).

##### 4.2 Prípadová štúdia B - Fínsko

Fínsko je malá krajina, ale minimálne dve základné kritériá z nej robia inovačného lídra. A to aj napriek tomu, že ťahúň inovácií spoločnosť Nokia je už de facto minulosťou. Prvým je skutočnosť, že na vedu a výskum sa v tejto krajine vynakladá viac ako 3% HDP ročne. Tým druhým je fakt, že veľká časť obyvateľstva ovláda angličtinu. Spolu s Dánskom a Holandskom tvoria tri krajiny v Európe s najlepšou schopnosťou dorozumieť sa v angličtine.

Fínsko a jeho regióny má jeden s najprepracovanejších vzdelávacích systémov vôbec. Je úzko spätý s podnikateľským sektorom, častokrát experti z praxe sa stávajú učiteľmi a vôbec prechod medzi učením na univerzite a biznisom je veľmi častý. Vzdelávací systém je kreatívny, inovatívny a prispôsobený meniacim sa podmienkam. Svoje

rezervy samotní Fíni vidia v možnosti prilákať viac študentov doktorandského štúdia mimo krajín EÚ.

Fínsky regionálny inovatívny ekosystém funguje veľmi dobre najmä kvôli prepojeniu start upov s veľkými korporáciami, univerzitami a verejným sektorom. Financovanie inovácií je typicky zmiešané a tvoria sa pri ňom verejno-súkromné partnerstvá.

Medzi ďalšie spúšťače inovatívneho prostredia vo Fínsku možno podľa Nicolasa Bry zaradiť tieto:

- Program Digitálna agenda 2011 – 2020, ktorý má zabezpečiť prístup k vysokorychlostnému internetu 100 Mbit/s do roku 2015. Jedná sa o vládnu iniciatívu.
- Podpora inovatívnych podnikaní napríklad cez verejnú agentúru TEKES podporujúcu start upy, z ktorých je až 68% zo segmentu MSP.
- Fínska participácia v Európskom výskumnom priestore prevažne v sektore IKT.
- Spolupráca medzi univerzitami a priemyselným sektorom: aktívny transfer výsledkov výskumu a vývoja a nových technológií do priemyselného sektoru prostredníctvom vedecko-výskumných projektov vedených v spolupráci s podnikmi. (Bry, 2013)

Za rámec pre dobre fungujúci inovačný systém vo Fínsku považujú:

- Funkčný trh práce
- Moderný a efektívny výskumný a vzdelávací systém
- Legislatívu podporujúca využitie práv duševného vlastníctva
- Legislatívu priaznivú pre podnikateľské aktivity
- Dôveryhodné základné inštitúcie v spoločnosti (research.fi, 2014)

Fínsky vzdelávací systém naše mimovládne agentúry, ale aj vládne inštitúcie odporúčajú ako príklad pre Slovensko. Najmä predškolský až stredoškolský vzdelávací mechanizmus je naozaj prepracovaný. V súčasnosti sa chystá reforma, kedy sa študenti nemajú učiť konkrétne predmety ale skôr témy, v ktorých by sa „hravou“ formou spájalo niekoľko pôvodných predmetov. Systém je vo vývoji, ale mohlo by sa podľa neho učiť od roku 2020. Mnohí odborníci túto zmenu považujú za jednu z najvýraznejších v štátnych vzdelávacích systémoch.

#### 4.3 Prípadová štúdia C - Dánsko

„Dánsko by malo byť krajinou riešení, kde sú inovatívne riešenia k veľkým spoločenským zmenám premenené do rastu a zamestnanosti“ (Ministry of Science, 2012 s. 8). Takto znie vízia inovačnej stratégie Dánskeho kráľovstva formulovaná v roku 2012.

Dánska vláda sa v inovačnej stratégii zameriava na tri kľúčové oblasti:

- Inovácie sú ťahané spoločenskými zmenami: V rámci verejnej inovačnej stratégie musí byť venovaná vysoká priorita dopytu po riešeniach špecifických spoločenských výziev.
- Viac znalostí musí byť premenených na hodnoty: Zameranie sa na spoločnú výmenu poznatkov medzi podnikmi a výskumnými inštitúciami a tvorbu efektívnejších inovačných schém.
- Vzdelanie zvyšuje inovačnú kapacitu: Zmena kultúry vo vzdelávacom systéme zameranom viac na inovácie.

Dánsko dosahuje veľmi dobré výsledky nielen v celkovej inovačnej výkonnosti krajiny, ale aj jeho regióny patria medzi najinovatívnejšie. Vo všetkých ukazovateľoch, ktoré hodnotí Európska komisia, alebo OECD s pohľadu inovácií, sa nachádza nad priemerom EÚ respektíve nad priemerom krajín OECD. Výborne je v Dánsku rozvinutý systém verejného aj súkromného financovania výskumu a vývoja a rovnako aj počet inovatívnych podnikov je nad priemerom OECD.

To ako je navrhnutý výskumný a inovačný systém dokazuje aj fakt, že v hodnotení otvorenosti a excelentnosti výskumného systému dosahuje Dánsko najlepšie výsledky zo všetkých krajín EÚ. Napriek tejto skutočnosti kompetentné ministerstvá tento systém v súčasnosti menia, aby sa dokázal prispôbiť novým výzvam, ktoré prinášajú spoločenské zmeny súčasnosti. Na jednu stranu má Dánsko podobne ako Švédsko vysoké daňové zaťaženie, ale na druhú stranu štát je formou verejno-prívátnych partnerstiev schopný investovať do mnohých rozvojových programov, ktoré zvyšujú blahobyt spoločnosti.

V oblasti vzdelávania nemá Dánsko tak dobre vyvinutý vzdelávací systém ako jeho ostatní Škandinávski príbuzní. Najmä vo vysokom školstve za Švédskom či Fínskom zaostáva. I tak patrí jeho vzdelávací systém k nadpriemerným v rámci EÚ. Okrem formálneho vzdelávania tu veľmi dobre funguje aj neformálny vzdelávací systém. V posledných rokoch sa vzdelávanie sústreďuje aj na podnikateľské kurzy a súťaže s cieľom pripraviť študentov byť schopným podnikateľom a vzbudiť v nich kreativitu, ktorá je základným predpokladom tvorby inovácií.

#### 5. Opatrenia pre inovácie v oblasti ľudských zdrojov v Slovenskej republike

Inovácie v oblasti ľudských zdrojov sú úzko prepojené na vzdelávací systém v danej krajine, respektíve regióne. Nikto nepochybuje o tom, že

vzdelávací systém na Slovensku je nevykonný, učitelia nie sú dostatočne motivovaní a žiaci (študenti) nevedia vedomosti dobre uplatňovať v praxi. Problémom celého vzdelávacieho systému je, že stredné a vysoké školy musia na požiadavky zamestnávateľov reagovať „v predstihu“, nakoľko potrebujú určitý čas pre výchovu študenta od prváka po absolventa. Nie je veľa škôl, ktoré dokážu predvídať tieto trendy a takisto možnosti zmien vo vzdelávacom systéme sú z pozície škôl obmedzené.

Na základe predchádzajúcej komparácie a spoločenských fenoménov súčasnosti možno pomenovať trendy, ktoré by nemali byť opomenuté v inovačných stratégiách pre Slovenskú republiku, alebo jednotlivé regióny.

V podmienkach Slovenskej republiky môžeme odporučiť tieto opatrenia, ktoré sa týkajú inovácií v oblasti ľudských zdrojov:

- Vytvoriť úzke prepojenie stredoškolského vzdelávania s praxou, ktoré by nemalo zostávať iba na papieri. Za toto opatrenie by mali niešť zodpovednosť nielen centrálné ministerské orgány ale aj zriaďovatelia škôl, samotné školy, podnikatelia.
- Vykonať analýzu vzdelávacích potrieb a potenciálu v regióne s cieľom podporovať také študijné programy, ktoré sú žiadané. Toto opatrenie sa dá realizovať cez projekty iniciované zhora, do ktorých sú zapojené obchodné komory, podnikateľské zväzy a samosprávne kraje.
- Budovať víziu regiónu s ohľadom na potrebu ľudských zdrojov. Zodpovednosť za toto opatrenie musia prevziať samosprávne kraje a hlavní garanti vzdelávania v regióne – univerzity a vysoké školy.
- Venovať sa networkingu v oblasti prepojenia vedecko-výskumných inštitúcií s podnikateľským sektorom. Impulz na toto spojenie by mal vyjsť z akademického prostredia, ktoré však musí viesť

ponúknuť kvalitný produkt. Do systému by ďalej mali byť zapojené výskumné organizácie, podnikatelia, podnikateľské zväzy, obchodné komory a pod.

- Vytvoriť vyvážený fungujúci inovačný ekosystém, v ktorom sú zastúpení podnikatelia, samospráva a univerzitný (výskumný sektor). Nejde o nič iné ako o takzvaný „Triple Helix model“, za ktorého funkčnosť by mal prevziať zodpovednosť samosprávny kraj.
- Podporovať zakladanie inováčných start upov na vysokých školách a to z hľadiska priestorov, financovania, možností inkubácie, mentoringu, poradenstva v marketingu, právnej ochrany a podobne. Prioritne je toto opatrenie v rukách univerzít, ale môže byť podporované aj od iných hráčov z podnikateľského či samosprávneho prostredia.

## Záver

Historicky, ekonomicky a čiastočne aj politicky nemožno Slovensko stotožniť s krajinami, ktoré považujeme za inovačných lídrov. Napriek tomu sme súčasťou spoločného politicko-ekonomického zoskupenia – Európskej Únie. Súčasný trendy v oblasti inovácií so zameraním na rozvoj IZ sú v mnohom spoločné.

Inovácie samozrejme nemožno skúmať obmedzene len z pohľadu ľudských zdrojov a výskumu. Inovačný systém predpokladá prepojenie niekoľkých subsystémov vrátane vzdelávacieho, výskumného, politického, podnikateľského, networkingového, finančného a iných. Jedine fungujúcim prepojením týchto subsystémov, dobrým nastavením finančných tokov a fungujúcou implementáciou inovačnej stratégie môžu byť dosiahnuté pozitívne výsledky v budovaní vedomostnej spoločnosti.

## Literatúra

Asheim, B. (2009). *Guest Editorial: Introduction to the Creative Class in European City Regions*. Economic Geography. 85 (4).

Bry, N. (2013). [innovationexcellence.com](http://www.innovationexcellence.com). *innovationexcellence.com*. 12. December 2013.. [online] [cit.: 26-03-2015.] Dostupné na: <http://www.innovationexcellence.com/blog/2013/12/12/nokia-is-dead-long-live-finlands-innovation/>.

Deloreux, D., Parto, S. (2004). *Regional innovation systems: A critical synthesis*. s. 1. : UNU INTECH.

Hollander, H., Es-Sadki, N. (2014). *Innovation Union Scoreboard*. Brusel : European commission, ISBN: 978-92-79-34662-0.

Hollander, H., Es-Sadki, N. (2014). *Regional innovation scoreboard 2014*. Brusel : European Commission, ISBN: 978-92-79-34592-0.

Ivanová, E., Tomanová, M. (2014). *Inovácie ako zdroj konkurencieschopnosti ekonomiky SR*. Sociálno-ekonomická revue, 12 (2)

Masárová, T., Gullerová, M. (2012). The importance of education in individual quality of life. In: Masárová, T., Strunz, H., Vojtovič, S.: *Personalmanagement in bewegten Zeiten*. Plauen : M&S Verlags-OHG, 2012, s. 33-37.

Ministry of Science, Innovation and Higher education. (2012). *Denmark - a nation of solutions*. Kobenhavn : Ministry of Science, Innovation and Higher education, ISBN: 978-87-92985-32-3.



Research.fi. (2014). *research.fi*. [on-line] [cit: 29-03-2015.] Dostupné na: <http://www.research.fi/en/finnish-strategy-and-policy-guidelines/innovation-system>.

Sedláček, M. (2014). *Analyse of innovation performance of Slovak republic regions and main factors of regional development based on innovation*. Albena : SGEM Social, 2014. s. 27-34. Zv. IV. ISBN: 978-619-7105-28-5.

Soete, Luc. (2011). *Regions and Innovation Policy, OECD Reviews of Regional Innovation*. s.l. : OECD Publishing, ISBN: 978-92-64-09780-3.

sweden.se. (2015). *The official site od Sweden*. [on-line] [cit.: 26-03-2015] Dostupné na <https://sweden.se/business/innovation-in-sweden/>.

### **Kontakt**

Martin, Sedláček, Ing.  
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov,  
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,  
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne  
Študentská 3, 911 50, Trenčín,  
e-mail: martin.sedlacek@tnuni.sk

**SUMMARY****Comparison of innovation strategies of selected EU Countries***Martin SEDLÁČEK*

It is not possible historically, economically and partly also politically, to identify Slovak republic with countries we consider as innovation leaders. However, we all are part of a common political-economic group – European Union. Current trends in innovations with accent on human resources development are in many respects common. The paper deals with comparison of chosen EU countries from innovation performance point of view with an accent on human resources. There are several factors influencing significantly development of a region. According to Innovation Union Scoreboard, human resources are the only domain in which Slovak republic and its regions are over the level of EU average. However, we are significantly behind the top-level countries. We concentrate on current trends and analysis of successful innovation strategy of chosen countries in the paper. We identify possibilities of transfer of experience and its implementation into Slovak region development innovation strategy, mainly in human resources. Increasing and developing innovation economy is largely determined by applying a systematic and comprehensive innovation policy, starting in business, regions and synergistic effect affects innovation performance and competitiveness of the whole economy

In conditions of Slovak republic, we can recommend these actions in innovations in human resources development:

- To create narrow connection between secondary education and praxes what should not stay only in written form.
- To realise analyses of educational needs and potential in region with an aim to support those study programs which are required.
- To build vision of the region with regard to human resources needs.
- To pursue to networking – connection science and research institutions with industry.
- To create balanced functioning innovation ecosystem in which entrepreneurs, municipality and university (research institutions) are involved. It is not more than a “Triple Helix Model”, for which running a municipality should take the responsibility.
- To support establishing innovative start-ups at the universities, namely in term of premises, financing, possibilities of incubation, mentoring, consulting in marketing, legal protection etc.

Of course innovation cannot be studied only in term of human resources and the research. Innovation system expects connection of several subsystems: educational, research, political, business, networking, financial and other.

**JEL Classification:** O30, O35, F63

## SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

*Corporate Social Responsibility and human resource management*

Ivana DVOŘÁKOVÁ

**Abstrakt**

*Společenská odpovědnost firem je v poslední době stále diskutovanější spojení. Nejedná se pouze o zviditelnění firmy, ale zejména o soubor činností, které pomáhají usnadnit jak interní, tak externí komunikaci se zainteresovanými osobami, stabilizovat procesy prospívající okolnímu světu či poskytovat nástroje pro zviditelnění a rozšíření dobrého jména. V kombinaci s řízením lidských zdrojů se pak implementace CSR a jeho prosazování stává účinným nástrojem pro udržení konkurenceschopnosti a ekonomické efektivity. Po přijetí zásad CSR si firmy dobrovolně stanovují vysoké etické standardy, snaží se minimalizovat negativní dopady na životní prostředí, pečují o své zaměstnance, udržují s nimi dobré vztahy a přispívají na podporu regionu, ve kterém podnikají. Nyní se však podniková odpovědnost a udržitelné podnikání dostává stále více do centra byznys strategie. Důležitou hodnotou je dobré jméno organizace, a právě to mohou společnosti prostřednictvím projektů CSR rozvíjet.*

**KLíčové slová**

*Společenská odpovědnost firem, řízení lidských zdrojů, zaměstnanci, firemní strategie, obchodní strategie*

**Abstract**

*Corporate Social Responsibility has recently been increasingly discussed phrase. It is not only the visibility of the company, but especially also a set of activities that help to facilitate both internal and external communication with stakeholders, to stabilize processes beneficial to the surrounding world and to provide tools to enhance the visibility and expanding reputation. In combination with the management of human resources, then the implementation of CSR and promoting it becomes an effective tool for maintaining competitiveness and economic efficiency. Following the adoption of CSR policies to the company sets high ethical standards, seeks to minimize negative impacts on the environment, takes care of its employees, maintains good relationships with them and helps to promote the region in which they operate. Now, however, corporate responsibility and sustainable business is increasingly becoming the center of business strategy. Important value is the reputation of the organization, and this might be develop by firms through CSR projects.*

**Key words**

*Corporate Social Responsibility, human resources management, staff, corporate strategy, business strategy*

**JEL Classification:** M14, M51, O15

**Úvod**

Pojem společenská odpovědnost firem je českým překladem anglického výrazu Corporate Social Responsibility (CSR). Tento koncept se začal aplikovat začátkem 2. poloviny 20. století a přinesl takový způsob vedení společnosti a budování vztahů s partnery (stakeholders), který přispívá ke zlepšení reputace a zvýšení důvěryhodnosti podniku. (Business Leaders Forum, 2012)

Pojem řízení lidských zdrojů je českým překladem anglického Human Resources Management (HRM) a zahrnuje všechny procesy řízení a rozvoje lidských zdrojů. Řízení lidských zdrojů posunulo

význam člověka v organizaci na post nejdůležitějšího podnikového zdroje a ten již není pouze číslem ve firemních dokumentech. Klade důraz na řídicí a koncepční činnosti. Následovníkem této koncepce je koncept Řízení lidského kapitálu (HCM), který klade ještě větší důraz na znalosti člověka pro organizaci a na jejich systematický rozvoj a posilování. (Management Mania, 2015)

Existuje souvislost mezi společenskou odpovědností a řízením lidských zdrojů? Při zacílení na tuto problematiku lze zjistit, že si tyto dva směry jsou velmi blízké. Tam, kde je koncept CSR v rámci komplexní strategie detailně rozpracován je patrné i provázání s vnitřními procesy chodu firmy a důležitou

roli tak v tomto směru hraje personální oddělení. Jednou z jeho základních oblastí ve vztahu CSR a HRM je rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, jehož cílem by mělo být zvýšení odborných znalostí a dovedností.

Jaký by měl být pro firmu důvod se tímto vztahem vůbec zabývat? Je tento vztah vůbec důležitý? Následující text pomůže problematiku objasnit. S jistotou lze říci, že po přijetí zásad CSR do běžného chodu si firmy dobrovolně stanovují vysoké etické standardy, snaží se minimalizovat negativní dopady na životní prostředí, pečují o své zaměstnance, udržují s nimi dobré vztahy a přispívají na podporu regionu, ve kterém podnikají. Proto se propojení CSR a HR jeví jako velmi důležité a zaslouží si další zkoumání.

## 1. Společenská odpovědnost firem

V knize „*Společenská odpovědnost firem – Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*“ se lze dočíst, že CSR nemá jednotnou definici. Evropská komise v tzv. Zelené knize, definovala CSR jako: „Dobrovolné integrování sociálních a ekologických aspektů do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholders.“ Jedná se o koncept, podle něhož se firmy rozhodnou dobrovolně přispívat k lepšímu stavu ve společnosti a čistšímu životnímu prostředí. Jako „dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého fungování odpovědně k prostředí i společnosti, ve které podnikají“ definuje CSR sdružení Business Leaders Forum. Mezinárodní organizace Business for Social Responsibility označuje toto chování firem nejen nad rámec zákonných, ale i etických, komerčních a společenských očekávání. Můžeme se setkat i s dalšími definicemi. CSR lze pojmenovat jako závazek podnikatele přijímat taková rozhodnutí a realizovat takové postupy, které jsou žádoucí z hlediska hodnot a cílů naší společnosti. „Takové chování firem, kdy zohledňují potřeby svého vnitřního i vnějšího prostředí, aby obecně napomáhaly celkovému zlepšování stavu společnosti v rámci i nad rámec svého komerčního působení.“ Carroll. Čaník definoval CSR takto „Jedná se o koncept, který firma dobrovolně přebírá spoluodpovědnost za blaho a udržitelný rozvoj moderní společnosti a současně očekává zachování konkurenceschopnosti a ziskovosti, přičemž se nejedná o dva protichůdné cíle.“

Víme, že CSR přináší celou řadu nesporných výhod především nefinanční podoby, kterými může být zvýšení reputace firmy, hodnoty, zviditelnění značky, navázání nových partnerství a zvýšení důvěry ve firmu. Společenská odpovědnost se nemusí týkat pouze soukromého sektoru. Koncept lze snadno aplikovat i na sektor občanský, ve kterém máme na mysli především neziskové organizace, školy, státní aparát, vládu. Všechny tyto subjekty by měli pracovat

s naprostou transparentností.

Definice CSR nabízejí také nadnárodní společnosti „CSR činí pro naši firmu závazek chovat se společensky odpovědně vůči svému okolí, spravedlivě vyvažovat naše potřeby a potřeby všech zainteresovaných stran, které mají oprávněný zájem podílet se na našem společném podnikání.“ Chiquita. „Odpovědná firma je taková firma, která umí naslouchat všem stakeholders a poctivě reaguje na jejich obavy.“ Starbucks. (Kuldová, 2010)

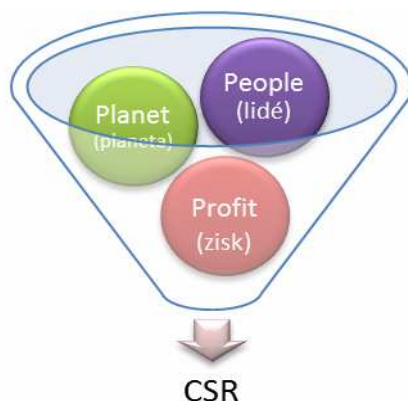
I přes nejednotnost definice je jasné, že se všechny společnosti snaží o jediné. Po přijetí zásad CSR si dobrovolně stanovují vysoké etické standardy, snaží se minimalizovat negativní dopady na životní prostředí, pečují o své zaměstnance, udržují s nimi dobré vztahy a přispívají na podporu regionu, ve kterém podnikají. Společnostem toto přináší možnost odlišit se od konkurence, stát se pro své zaměstnance atraktivním zaměstnavatelem a pro ostatní firmy žádaným a kvalitním partnerem. (Kuldová, 2010)

Role obchodu a podnikatelské sféry je v současné společnosti komplexní. Žádnému podniku se nepodaří přežít bez výrobků a služeb, které by si mohli konkurovat, ale nemůže však uspět, pokud by nefungoval ve zdravé společnosti a nerespektoval celospolečenské problémy a potřeby. Strategie CSR není novinkou, podniky se vždy podílely na řešení sociálních problémů. Nyní se však podniková odpovědnost a udržitelné podnikání dostává stále více do centra byznys strategie. Důležitou hodnotou je dobré jméno organizace, a právě to mohou společnosti prostřednictvím projektů CSR rozvíjet. Stále častěji realizaci CSR podnikem svou společenskou odpovědnost s cílem chránit a maximalizovat své klíčové hodnoty - zaměstnanec, dobré jméno anebo společenskou roli na stávajících i nových trzích. (Dvořáková, 2012)

V rámci aplikace strategie do chodu společnosti jsou dodržovány základní a charakteristické rysy. Jedná se o dobrovolnost – podnik veškeré odpovědné aktivity vykonává dobrovolně, nad rámec svých zákonných povinností; dialog se stakeholdery – zapojení zainteresovaných stran, které firmu výrazně ovlivňují; dlouhodobý charakter – aktivity CSR jsou realizovány dlouhodobě a nekončí, pokud se podnik ocitne v horší ekonomické situaci; důvěryhodnost – CSR přispívá k posílení důvěry ve firmu; činnosti však musí být transparentní, trvalé a nezveličované. (Business Leaders Forum, 2012)

Na závěr výčtu je respektování tří sfér, tzv. pilířů aktivity. Dodržování tzv. Triple-bottom Line (Obr. 1) je stejné pro jakoukoliv strategii CSR a všechny firmy se jí řídí. Základními pilíři jsou ekonomická sféra (profit), sociální sféra (lidé) a environmentální sféra (naše planeta).

Obr. 1: Tři sféry CSR



Zdroj: Kuldová, L., 2010

Ekonomická sféra zahrnuje v rámci aplikované strategie shodu na požadavcích při implementaci principů řízení a kontroly organizace, boj proti zneužívání důvěrných informací, boj proti úplatkářství, chudobě a praní špinavých peněz. Předchozí bychom mohli označit jako transparentní podnikání. Také je zde zahrnuta platební morálka, dodržování smluv, ochrana dat, plnění závazků, ochrana duševního vlastnictví či dodržování stanovených etických kodexů. Do této sféry je zahrnuto i chování ke skupině zainteresovaných osob (tzv. stakeholders) – akcionáři, zákazníci, dodavatelé, investoři, média, zástupci státní správy, spotřebitelé atd.

Do sociální sféry spadá firemní filantropie a dobrovolnictví, zaměstnanecká politika, zdraví a bezpečnost zaměstnanců, podpora vzdělání a rekvalifikace, zaměstnání minoritních a ohrožených skupin obyvatel (handicapované a starší osoby, děti resp. nezneužívání dětské práce), rovnost mužů a žen, ochrana a dodržování lidských práv, zodpovědné propouštění (např. rekvalifikace propouštěných zaměstnanců pro jejich další uplatnění) aj.

V rámci environmentální sféry by měli společnosti identifikovat dopady výroby na okolní prostředí. Do této skupiny se zahrnuje ochrana přírodních zdrojů, podpora a investice do vývoje a šíření ekologických technologií ohleduplných k životnímu prostředí, úspora energie, ekologické politika pro zmírnění dopadů na životní prostředí, jako je používání ekologických produktů, recyklace odpadu a mnoho dalšího. (Kuldová, 2010), (Dvořáková, 2012)

## 2. CSR v oblasti lidských zdrojů

Tam, kde je CSR součástí komplexní firemní strategie, je jeho koncept detailně rozpracován a prováděn jak s firemními hodnotami, tak s vnitřními a vnějšími procesy chodu firmy. Personálnímu oddělení připadá důležitá funkce, která spočívá v naučení se pracovat s konceptem CSR v rámci budování pozice

zaměstnavatele, firemní kultury a motivačních programů. Dále by také personální oddělení mělo podpořit naplnění strategických cílů CSR prostřednictvím napojení na efektivní systémy hodnocení, odměňování, vzdělávání a zapojení zaměstnanců.

### 2.1 Aktivita zaměstnavatele vůči zaměstnanci

Zaměstnanci jsou jedním z nejdůležitějších částí kapitálu firmy. Lze je považovat za prvořadé bohatství organizace. Podniky jimi zabezpečují své přežití a růst. Důležitou složkou jsou investice do tohoto bohatství. Cílem řízení lidských zdrojů je zabezpečit, aby si organizace získala a udržela potřebné kvalifikované, oddané a dobře motivované pracovní síly. Znamená to podnikat kroky směřující k předvídání budoucí potřeby pracovníků a jejímu uspokojování. Zahrnuje to fungování „pečlivých a přísných postupů při získávání a výběru pracovníků, systémů pobídkového odměňování založeného na výkonu, rozvoj manažerů a způsobů řízení a vzdělávací aktivity odrážející potřeby podniku a podnikání“ (Armstrong, 2007)

Schopnost komunikace a vedení ze strany zaměstnavatele je proto velice důležitá. Ovlivňována je především zvýšeným tlakem konkurence, novými technologiemi i stále narůstajícími nároky a požadavky ze stran zaměstnanců. V poslední době je trendem několikrát změnit své zaměstnání tak, aby zaměstnanec pro sebe dosáhl co možná nejlepších a nejvýhodnějších podmínek. Pro generaci mladých lidí právě vstupujících na pracovní trh a zkoušejících různá zaměstnání je společensky odpovědné chování firmy často jedním z rozhodujících kritérií při výběru. Kvalita strategie CSR a možnost se do ní zapojit patří mezi očekávané zaměstnanecké benefity. To je pro velkou většinu žadatelů důležitější než nástupní plat. Hledají perspektivní práci, která by je bavila. Ti, kteří jsou spokojeni se závazky společnosti k okolnímu

prostředí, budou více angažovaní, produktivní i pozitivní než ti, kteří pracují pro méně zodpovědné zaměstnavatele.

Podniky musí proto hledat řešení, aby si získaly či udržely své kvalitní pracovní síly. Lidé chtějí být zaměstnání v podniku, který nabízí podmínky shodující se s jejich vlastními hodnotami. Do personální politiky se tak často zahrnuje flexibilní pracovní doba, týmová práce, účast zaměstnanců na rozhodování, práce z domova (tzv. home office), apod.

Pro podniky se tak jeví nejpřínosnější nalezení a udržení kvalitních zaměstnanců. Tento podnět je v strategii CSR jedním z nejdůležitějších. Silná značka odpovědného zaměstnavatele propojená s podnikovými hodnotami je uznávaným klíčem pro udržení talentů a má jasně specifikované ekonomické přínosy. Společnost by si měla vážit kvalitních zaměstnanců a motivovat je k práci. V západní Evropě (i v ČR) jde zaměstnancům stále více o jiné hodnoty než pouze o finanční ohodnocení. Výše mzdy představuje pouze jeden z faktorů, které ovlivňují zaměstnance při jejich rozhodování o řízení své kariéry, tj. zda mají u zaměstnavatele možnost ovlivňovat svou pracovní dobu, zda mají příležitosti k osobnímu růstu, možnost vzdělávat se a zda se mohou ztotožnit s hodnotami a vizí podniku. Podniky musí být schopny klást důraz na bezpečné a zdravé pracovní prostředí, osobní růst zaměstnanců, kvalitní systém jejich vzdělávání, rovnováhu mezi prací a soukromým životem, důraz na genderovou rovnoprávnost, přiměřenou odměnu za práci atd. Pro zaměstnavatele mohou být výhodná taková opatření, která se mohou na první pohled jevit jako nákladná, ale z hlediska přínosů mohou být efektivní. Příkladem je nadstandardní lékařská a rehabilitační péče za speciálních podmínek přímo na pracovišti. Odpovědný dialog a zavádění CSR principů v oblasti lidských zdrojů by mělo probíhat po dohodě se všemi stakeholdery, kam vedle zaměstnanců patří i odborové a jiné zájmové organizace. (Dvořáková, 2012), (ProByznys.info, 2013)

## 2.2 CSR a lidské zdroje

Důsledkem nedávné finanční krize, která změnila pohled na nastavování a vyplácení bonusů. Jejich rozložením a oddálením se firmy snaží podpořit obchodní praktiky zaměřené na udržitelný rozvoj a omezit riskantní aktivity krátkodobého rázu. Systém odměňování, který je v souladu s principy udržitelného rozvoje, je založen na dlouhodobých růst podněcujících plánech. Prostor pro podporu udržitelného rozvoje je také v oblasti benefitů (nabídka vozů s nízkými emisemi CO<sub>2</sub>, body za

nepřekročení limitu spotřeby pohonných hmot, výběr prostředku pro služební cesty).

Jedním ze základů, na kterých by firma měla stavět CSR, je oblast rozvoje a vzdělávání jejích zaměstnanců. Cílem by mělo být pomoci zaměstnancům získat znalosti a dovednosti, které jim umožní budovat vztahy založené na důvěře a využívat odborné znalosti a zkušenosti k co největšímu užtku nejen své firmy, ale i společnosti a životního prostředí.

Moduly environmentální politiky a udržitelného rozvoje by měly být v nabídce zaměstnaneckých školení, zejména pro vedoucí pracovníky. Efektivním nástrojem rozvoje zaměstnanců v oblasti CSR mohou být například stáže a projekty v různých neziskových organizacích.

V rámci dobrovolnických a charitativních prací si zaměstnanci rozvíjí své komunikační dovednosti, schopnost práce a interakce v týmu, sociální inteligenci atd. Dostávají tak možnost vyměňovat si své zkušenosti s kolegy z jiných firem. Stávají se součástí profesní sítě, budují si kontakty a propagují firmu.[4]

Je jasné, že oddělení Lidských zdrojů hraje důležitou roli při naplňování strategie CSR. Její tvorba a realizace se může podniku vrátit v řadě přínosů, jako zvýšená míra stabilizace zaměstnanců a snížení nákladů na získávání, výběr a vzdělávání zaměstnanců, vyšší atraktivita pro získávání talentovaných absolventů a v neposlední řadě jako úspora nákladů a vyšší příjem díky zlepšení pracovní morálky a produktivity práce. (Dvořáková, 2012)

## 2.3 Propojení zaměstnanců se strategií CSR

Vytvoření kultury, která vybízí a podporuje myšlenku dělat správnou věc, má několik klíčových faktorů. Jedním z nich je míra úspěšného zapojení zaměstnanců vytvořením programů, prostřednictvím kterých mají zaměstnanci možnost přicházet s novými nápady a řešeními v oblasti strategie CSR, představovat je, konzultovat jejich proveditelnost, či zajistit jejich financování.

Pokud jsou vlastníky úspornějšího nápadu nebo k prostředí šetrnějšího provozu sami zaměstnanci, je šance na úspěch konkrétního projektu v oblasti CSR větší. Společnost musí pochopit, jaké hodnoty jsou důležité pro její zaměstnance, jaký tyto hodnoty mají vliv na firemní strategii CSR a jak je možné vše efektivně spojit dohromady.

Zvolenou strategii CSR je nutné transparentně prezentovat zaměstnancům a jasně nastavit způsob a možnosti jejich přispění. Ti by měli vědět, jak se jejich společensky odpovědné chování odrazí v jejich

hodnocení, rozvojovém plánu a odměně. (Dvořáková, 2012), (ProByznys.info, 2013).

Zvýšené úsilí zaměstnavatele směrem ke kultivaci zaměstnanců na poli CSR jsou především personální politiky a postupy. Jedná se o pravidla a kodexy pro zaměstnané, které jsou využívány zejména v oblastech, jako je přístup ke korupci, dodržování lidských práv a v dalších eticky citlivých tématech. Zapojování zaměstnanců, které je důležité pro úspěch odpovědného chování podniku a pro propojení hodnot a fungování organizace. Interní komunikaci a měření a reporting (průzkumu mezi zaměstnanci, statistika získávání či fluktuace zaměstnanců. (Dvořáková, 2012)

## Závěr

Je potěšující, že CSR je stále diskutovanějším konceptem ve vrcholové obchodní strategii vedení

## Literatura

Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-8632-2.

Kuldová, L., (2010). *Společenská odpovědnost firem: [etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi]*. 1. vyd. Kanina: OPS, 2010, 189 s. ISBN 978-80-87269-12-1.

Dvořáková, Z., (2012). *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2012, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

Business Leaders Forum. (2012). *Co je CSR*. [online] [cit. 2015-03-31]. Dostupné na: <http://www.csr-online.cz/co-je-csr/>

## Kontakt

Ivana, Dvořáková, Ing.  
Katedra společenských věd,  
Fakulta stavební, ČVUT v Praze  
Thákurova 7, 166 29 Praha 6  
e-mail: [ivana.dvorakova@fsv.cvut.cz](mailto:ivana.dvorakova@fsv.cvut.cz)

společností. Jelikož je také stále žádanější, poukazuje se na něj přes spokojené zákazníky a zaměstnance. Díky personálnímu oddělení má tak strategie CSR velmi vhodné postavení k tomu, aby pomáhala zaměstnavateli naplňovat sociální i ekologické aspekty podnikání. K její realizaci lze využít mnoho nástrojů. Platí, že zaměstnavatelé s vysoko nastavenou laťkou odpovědnosti vůči společnosti plně podporují rozvoj podnikové kultury postavené na hodnotách osobní odpovědnosti. Zaměstnanci si vybírají zaměstnavatele podle jeho osobní značky a míry odpovědnosti. Udržení kvalitních zaměstnanců je spojeno s podnikovou kulturou a s programy pro zapojení zaměstnanců. CSR je však nutné propojit také s politikami a nástroji personální práce a dodržovat interní komunikaci v zásadách řízení lidských zdrojů. Tímto způsobem se vytváří základna pro ekonomický přínos aktivit CSR z dlouhodobého hlediska.

Managementmania.com (2015). *HRM (Human Resources Management) - řízení lidských zdrojů*. [online]. [cit. 2015-08-23]. Dostupné na:

<https://managementmania.com/cs/hrm-human-resources-management-rizeni-lidskych-zdroju>

ProByznys.info. (2013). *Proč je strategická společenská odpovědnost pro firmy důležitá?* [online]. [cit. 2015-04-01]. Dostupné na: <http://probyznysinfo.ihned.cz/c1-60307580-proc-je-strategicka-spolecenska-odpovednost-pro-firmy-dulezita>

## SUMMARY

### Corporate Social Responsibility and human resource management

*Ivana DVOŘÁKOVÁ*

Corporate social responsibility is a concept that contributes to improving the reputation and credibility of the company. CSR has a uniform definition, but respects the principle of voluntary contribution to a better status in society and a cleaner environment. CSR brings many distinct advantages especially increasing the company's reputation, brand visibility and establish new partnerships. The connecting point of all strategies is respecting the three spheres so called Triple-bottom Line. The basic pillars of the economic sphere (profit), social sphere (people), and environmental sphere (planet).

Employees are one of the most important parts of the capital of the company. Therefore it is very important communication skills and leadership by the employer. Is influenced primarily by increased pressure of competition, new technologies and ever increasing demands and requirements from the staff. For a generation of young people just entering the labor market, who tested various jobs, socially responsible firm behavior is often one of the decisive criteria in the selection. Enterprises must therefore seek solutions to gain or keep their quality labor supply. People want to be employed in a company that offers conditions consistent with their own values.

For enterprises seems to be most beneficial finding and retaining quality employees. This initiative is one of the most important of CSR strategy. Strong brand responsible employer connected with enterprise values is recognized as the key to retaining talent and has clearly specified economic benefits. Enterprises have to be able to put emphasis on safe and healthy working environment, personal growth of employees, high quality system of education, a balance between work and private life. As a result of the recent financial crisis, which changed the view of the setting and payment of bonuses. The remuneration system, which is in line with the principles of sustainable development is based on long-term growth stimulating plans. Space for promoting sustainable development is also in the area of benefits (offer cars with low CO<sub>2</sub> emissions, in compliance with the limit points in fuel consumption, selection means for missions).

Within the voluntary and charitable works employees develop their communication skills, ability to work and interact in a team, social intelligence, etc. They get the opportunity to share their experiences with colleagues from other companies. It is clear that the human resources department plays an important role in fulfilling CSR strategy. Its design and implementation can return in a number of benefits for the company, as the increased rate stabilization of employees and reduce the cost of acquiring, selecting and training employees, increased attractiveness for acquiring talented graduates, not least as cost savings and increased revenue thanks to improvements in morale and labor productivity. Creating a culture that encourages and supports the idea of doing the right thing, has several key factors. One of them is a measure of a successful employee involvement by creating programs through which employees have the opportunity to come up with new ideas and solutions in the field of CSR strategy, introducing them to consult their feasibility, and to ensure their funding.

**JEL Classification:** M14, M51, O15



## ĽUDSKÉ ZDROJE KOMERČNÝCH POISŤOVNÍ

*Human Resources of Commercial Insurance Companies*

Eva GRMANOVÁ

**Abstrakt**

Príspevok sa venuje ľudským zdrojom komerčných poisťovní v Slovenskej republike. Kvalitní zamestnanci sú dôležitou konkurenčnou výhodou a sú jedným z rozhodujúcich faktorov, ktoré ovplyvňujú dosiahnuté výsledky poisťovní. Stav a vývoj počtu zamestnancov poisťovní z medzinárodného pohľadu a analýza dôležitých ukazovateľov poisťovní, ktoré sú úzko prepojené s ich ľudskými zdrojmi umožňujú porovnávať aj kvalitatívnu stránku zamestnancov. Analýza zmien v počte a štruktúre zamestnancov v jednotlivých štátoch Európy dáva obraz o tom, či sa poisťný trh v Slovenskej republike prispôsobuje dostatočne rýchle meniacemu sa externému prostrediu aj z pohľadu ľudských zdrojov. Cieľom príspevku je charakteristika stavu a vývoja počtu zamestnancov komerčných poisťovní a dôležitých ukazovateľov poisťovní v Slovenskej republike s cieľom porovnať dosiahnuté výsledky poisťného trhu Slovenskej republiky s výsledkami v rámci poisťných trhov štátov Európskej únie. Pre splnenie cieľa sme využili analýzu, syntézu, komparáciu a regresnú analýzu.

**Kľúčové slová**

Zamestnanci, komerčné poisťovne, poisťný trh.

**Abstract**

This paper focuses on human resources of commercial insurance companies in the Slovak Republic. Top quality employees represent important competitive advantage and are one the crucial factors which influence achieved results of insurance companies. State and evolution of the number of employees from the international view as well as analysis of important indicators are closely related to insurance companies' human resources, enable us to compare the qualitative site of the employees. Analysis of the development of the number and the structure of employees in different countries gives us an idea about Slovak insurance market – it allows us to evaluate if its adaptation to the external environment is fast enough also from the view of human resources. The aim of the paper is to characterize the state and the evolution of the number of commercial insurance companies' employees as well as other important indicators concerning insurance companies in the Slovak Republic with the goal to compare the achieved results of the insurance market in the Slovak Republic with the achieved results of the others European Union countries. In order to achieve the aim of the paper we used analysis, synthesis, comparison and regression analysis.

**Key words**

Employees, commercial insurance companies, insurance market.

**JEL Classification:** G22, M50, M54

**Úvod**

Poisťný trh je dôležitou súčasťou finančného systému a jeho rozvoj je veľmi úzko prepojený s výkonnosťou celej ekonomiky. V niektorých štátoch ako napríklad v Lichtenštajnsku, Veľkej Británii má výrazný podiel na tvorbe HDP. Na poisťnom trhu v Slovenskej republike došlo po vstupe SR do EÚ k výrazným zmenám. K základným patrí budovanie jednotného legislatívneho rámca a harmonizácia poisťného trhu SR s poisťným trhom EÚ.

Prispôsobovanie legislatívneho rámca prinieslo zmeny aj v oblasti ponuky poistenia. Rozšírila sa konkurencia ako aj pôsobnosť poisťovní so sídlom v SR. „Integrácia EÚ a postupujúca globalizácia finančných služieb vytvárajú potrebu priebežného monitorovania a revíziu existujúcich stratégií, a to najmä s ohľadom na ich finančný aspekt.“ (Sliwinski, Michalski, Roszkiewics, 2013, s. 63) Potreba zmeny stratégií sa stala nevyhnutnou aj v oblasti budovania zamestnaneckej základne.

Veľké zmeny na poisťnom trhu spôsobila aj finančná a hospodárska kríza. Jej vplyv mal za

následok menej stabilné prostredie, ktoré si vyžadovalo nové prístupy aj v oblasti riadenia a zamestnaneckej politiky komerčných poisťovní. „Ľudský faktor je nenahraditeľným a do popredia sa dostáva potreba jeho ďalšieho skvalitňovania prostredníctvom procesu vzdelávania.“ (Masárová, 2011, s. 347) Skvalitňovanie ľudského kapitálu a jeho rozvoj zameraný na adaptabilitu v meniacom sa prostredí a na inovácie zväčšil v období výrazných zmien svoj význam. „Inovácie vytvára človek svojou schopnosťou akumulovať znalosti a na ich základe vytvára nové poznatky“ (Vojtovič, 2011, s. 137) Inovácie umožňujú nové prístupy k riadeniu, predaju produktov, k rozširovaniu distribučných ciest v rámci poisťného trhu. Bez riadeného procesu skvalitňovania ľudského kapitálu orientovaného na prispôsobovanie sa rýchlym zmenám a na inovácie by poisťovne v období veľkých zmien neboli schopné obstať v konkurencii.

Cieľom príspevku je rozvoj vedecko-metodických základov v oblasti prístupu komerčných poisťovní k budovaniu a rozvoju ich zamestnaneckej základne. Pre realizáciu cieľa boli určené nasledujúce úlohy:

- analyzovať vývoj distribučných kanálov v poisťnom trhu v SR a počtu zamestnancov poisťovní v SR
- zo zistených údajov analyzovať trendy vývoja podielu zamestnancov poisťovní na prijatom poisťnom

- komparovať údaje a trendy s vybraným štátom Európy.

Zdrojmi údajov boli okrem odbornej a vedeckej literatúry aj databázy štatistických údajov organizácie Insurance Europe, ktorá je európskou federáciou združujúcou národné asociácie poisťovní z 34 štátov Európy. V príspevku boli na splnenie cieľa použité analytické a komparatívne metódy výskumu. Vlastné zistenia boli dosiahnuté použitím štatistických metód – analýzy časových radov pomocou reťazových indexov a regresnej analýzy na odhad parametrov lineárneho trendu časového radu.

## 1. Analýza ukazovateľov poisťného trhu v SR

Poisťný trh je trhom, na ktorom sa stretá ponuka a dopyt po produktoch poistenia a zaistenia. Produkty poistenia sa dostávajú ku klientom rôznymi distribučnými cestami a tieto distribučné cesty sa neustále rozširujú. V súčasnosti k základným distribučným kanálom patria pobočky poisťovní. Veľký podiel na sprostredkovaní poistenia majú aj sprostredkovatelia poistenia – samostatní, viazaní a podriadení finanční agenti v oblasti poistenia a zaistenia. Produkty poistenia sú ponúkané aj spolu s inými produktmi – napríklad s produktmi bánk, cestovných kancelárií a ďalšími. Vývoj podielu prijatého poisťného v SR rôznymi distribučnými kanálmi v životnom poistení je v tabuľke 1, v neživotnom poistení v tabuľke 2.

**Tab. 1: Vývoj podielu prijatého poisťného rôznymi distribučnými kanálmi v životnom poistení v SR v rokoch 2005-2012 v %**

ROK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Poisťovne	1,4	2,5	-	25,0	36,0	36,1	37,4	37,4
Sprostredkovatelia	98,6	97,5	-	75,0	64,0	63,9	62,6	35,4
Bankopoistenie	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ostatné	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	37,0

Poznámka: údaje za 2007 sú nezverejnené.

Zdroj: <http://www.insuranceeurope.eu>

**Tab. 2: Vývoj podielu prijatého poisťného rôznymi distribučnými kanálmi v neživotnom poistení v SR v rokoch 2005-2012 v %**

ROK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Poisťovne	7,2	8,1	-	-	21,0	22,3	22,2	22,2
Sprostredkovatelia	92,8	91,9	-	-	79,0	77,7	65,0	65,0
Bankopoistenie	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0
Ostatné	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	12,8	12,8

Poznámka: údaje za 2007, 2008 sú nezverejnené.

Zdroj: <http://www.insuranceeurope.eu>

Od roku 2005 mal podiel poisťovní v SR na prijatom poisťovní v životnom poistení rastúci trend a v roku 2012 dosiahol 37,4%. Obdobne v neživotnom poistení mal podiel poisťovní v SR na prijatom poisťovní rastúci trend a v roku 2012 dosiahol 22,2%. Podiel poisťovní na prijatom poisťovní je v životnom poistení od roku 2009 výrazne väčší ako v neživotnom poistení. Pri medzinárodnom porovnaní so štátmi EÚ môžeme konštatovať, že v roku 2012 bol podiel poisťovní v rámci poskytovania životného poistenia na prijatom poisťovní nadpriemerný. Väčší podiel malo napríklad Írsko a Chorvátsko. Výrazne malý podiel na prijatom poisťovní v SR malo bankopistenie. Jeho podiel v mnohých iných štátoch

EÚ je nezanedbateľný. Napríklad v Taliansku, Španielsku, Portugalsku a Turecku malo bankopistenie podiel väčší ako 70%.

Aj keď sa podiel na prijatom poisťovní v SR zväčšoval, počet ich zamestnancov vo väčšine rokov analyzovaného obdobia klesal alebo stagnoval. Najväčší pokles počtu zamestnancov poisťovní v SR (približne o 6,4%) bol v roku 2009. Počet zamestnancov poisťovní v ČR, podobne ako v SR, vo väčšine rokov analyzovaného obdobia klesal alebo stagnoval. Najväčší pokles (približne o 6,3%) bol v roku 2012. Počet zamestnancov v období 2004-2013 poisťovní v SR a v ČR je v tabuľke 3.

**Tab. 3: Vývoj počtu zamestnancov komerčných poisťovní v SR a v ČR v období 2004-2013**

ROK	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Počet zamestnancov v SR	6484	6304	6300	6300	6640	6218	6097	6097	6097	6099
RI	-	0,9722	0,9994	1,0000	1,0540	0,9364	0,9805	1,0000	1,0000	1,0003
Počet zamestnancov v ČR	14600	14506	14410	14501	14726	14498	14270	14499	13589	13428
	-	0,9936	0,9934	1,0063	1,0155	0,9845	0,9843	1,0160	0,9372	0,9882

Podľa: <http://www.insuranceeurope.eu> (20-03-2015).

Počet zamestnancov poisťovní je závislý od politiky poisťovní ako aj od počtu poisťovní. Počet poisťovní so sídlom v SR sa od roku 2004 výrazne

menil. Z počtu 25 v roku 2004 klesol na 21 v roku 2013. Na území SR však pôsobilo aj veľa poisťovní, ktoré mali sídlo na území iných štátov EÚ.

**Tab. 4: Hrubé predpísané poisťovní prijaté poisťovními v SR v období 2005-2012 v mil. eur**

ROK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hrubé predpísané poisťovní v neživotnom poistení	738	759	861	965	965	868	870	863
Podiel poisťovní na prijatom poisťovní v %	7,2	8,1	-	-	21,0	22,3	22,2	22,2
Predpísané poisťovní prijaté poisťovními v mil eur	53,1	61,5	-	-	202,7	193,6	193,1	191,6
Hrubé predpísané poisťovní v neživotnom poistení	571	680	853	1 066	1 062	1 126	1 145	1 166
Podiel poisťovní na prijatom poisťovní v %	1,4	2,5	-	25,0	36,0	36,1	37,4	37,4
Predpísané poisťovní prijaté poisťovními v mil eur	8,0	17,0	-	266,5	382,3	406,5	428,2	436,1

Podľa: <http://www.insuranceeurope.eu> (20-03-2015).

Vývoj hrubého predpísaného poistného prijatého poisťovňami v SR v období 2005-2012 v mil. eur je v tabuľke 4. Predpísané poistné prijaté poisťovňami v mil eur v rámci neživotného poistenia malo od roku 2009 klesajúci trend, v životnom poistení malo rastúci trend. Celkové predpísané poistné prijaté poisťovňami malo rastúci trend, čo spôsobilo, že sa zväčšoval aj podiel hrubého predpísaného poistného prijatého poisťovňami na jedného zamestnanca poisťovní. Teda výkonnosť zamestnancov poisťovní v SR sa zväčšovala. Takýto trend je možný len vtedy, ak poisťovne v meniacich sa podmienkach na trhu vhodne investujú do rozvoja svojich zamestnancov. Meniace sa prostredie a nové podmienky

„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.“ (Krajňáková, 2014 s. 38) Z rastúceho trendu podielu hrubého predpísaného poistného prijatého poisťovňami na jedného zamestnanca poisťovní možno usudzovať, že poisťovne vhodne investovali do svojich zamestnancov čo sa prejavilo aj v schopnosti ich adaptability na poistnom trhu.

Vývoj hrubého predpísaného poistného prijatého poisťovňami na jedného zamestnanca je v tabuľke 5. V roku 2012 pripadalo na 1 zamestnanca v priemere 0,1029 mil. eur predpísaného poistného.

**Tab. 5: Vývoj hrubého predpísaného poistného prijatého poisťovňami na jedného zamestnanca**

ROK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Podiel poisťovní na prijatom poistnom v mil eur	61,1	78,5	-	-	585,0	600,1	621,3	627,4
Podiel poisťovní na prijatom poistnom v mil eur na zamestnanca	0,0097	0,0125	-	-	0,0941	0,0984	0,1019	0,1029

Podľa: <http://www.insuranceeurope.eu> (20-03-2015)

Na odhad parametrov lineárneho trendu podielu poisťovní na prijatom poistnom v mil eur na zamestnanca v SR sme použili regresnú analýzu.

Odhadnuté parametre lineárneho modelu sú v tabuľke 6.

**Tab. 6: Odhad parametrov lineárneho trendu časového radu**

R=0,94988, R <sup>2</sup> =0,9023, F(1,4)=36,933, p=0,0037		
	Parameter	P-hladina
Absolútny člen	-0,0053	0,7229
Regresný koeficient	0,0156	0,0037

Podľa: <http://www.insuranceeurope.eu> (20-03-2015)

Koeficient korelácie je 0,94. Vyjadruje silnú tesnosť závislosti. Koeficient determinácie je 90,23%. Z celkovej variability je vysvetlenej modelom 90,23%. P-hladina pri testovaní nezávislosti lineárneho modelu F-testom je 0,0037. Model je na hladine významnosti 0,05 štatisticky významný.

Z odhadu regresného koeficienta vyplýva, že každoročne došlo v priemere k rastu hrubého predpísaného poistného prijatého poisťovňami na jedného zamestnanca o 0,0156 mil eur. Z aplikácie štatistických metód môžeme konštatovať, že v analyzovanom období sa priemerná výkonnosť

zamestnancov vyjadrená podielom prijatého poistného na zamestnanca v slovenských poisťovniach zväčšovala.

## 2. Komparácia ukazovateľov poistného trhu v SR a v Poľsku

V ďalšom kroku sme sa zamerali na komparáciu zistených údajov v rámci Európy. Z dôvodu historického vývoja sme chceli porovnať štáty V4. „V týchto krajinách má súkromné poisťovníctvo špecifický charakter, ktorý je výsledkom odlišného

historického vývoja.“ (Brokešová, Pastoráková, Ondruška, 2014, s. 471) So štátov Vyšehradskej štvorky sú zverejnené potrebné údaje za Poľsko. Z toho dôvodu sme porovnávali vývoj analyzovaných ukazovateľov v SR a v Poľsku. Poistný trh v Poľsku je však oveľa väčší ako poistný trh v Slovenskej republike, čo možno považovať za jeho výhody.

Vývoj počtu zamestnancov komerčných poisťovní v Poľsku v období 2004-2012 je v tabuľke 7. Vývoj hrubého predpísaného poistného prijatého poisťovňami na jedného zamestnanca v Poľsku v období 2005-2012 je v tabuľke 8.

**Tab. 7: Vývoj počtu zamestnancov komerčných poisťovní v Poľsku v období 2004-2012**

ROK	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Počet zamestnancov v Poľsku	29997	29550	29437	30319	30777	30080	28721	28134	25890
RI		0,9851	0,9962	1,0300	1,0151	0,9774	0,9548	0,9796	0,9202

Podľa: <http://www.insuranceeurope.eu> (20-03-2015).

Počet zamestnancov poisťovní v Poľsku, podobne ako v SR a v ČR, vo väčšine rokov analyzovaného obdobia klesal alebo stagnoval.

**Tab. 8: Vývoj hrubého predpísaného poistného prijatého poisťovňami na jedného zamestnanca v Poľsku v období 2005-2012**

ROK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Podiel poisťovní na prijatom poistnom v mil eur	2237,9	2542,1	2906,6	3343,1	3264,8	3746,3	3353,3	3530,6
Podiel poisťovní na prijatom poistnom v mil eur na zamestnanca	0,0757	0,0864	0,0959	0,1086	0,1085	0,1304	0,1192	0,1364

Podľa: <http://www.insuranceeurope.eu> (20-03-2015).

Podiel hrubého predpísaného poistného prijatého poisťovňami na jedného zamestnanca poisťovní v Poľsku sa, podobne ako v SR, zväčšoval. Hodnoty podielu v SR sú v celom analyzovanom období menšie ako v Poľsku avšak rozdiel medzi hodnotami podielu v oboch štátoch sa výrazne znižoval.

Na odhad parametrov lineárneho trendu podielu poisťovní na prijatom poistnom v mil eur na zamestnanca v Poľsku sme použili regresnú analýzu. Odhadnuté parametre lineárneho modelu sú v tabuľke 9.

**Tab. 9: Odhad parametrov lineárneho trendu časového radu**

R=0,9609, R <sup>2</sup> =0,9234, F(1,6)=72,308, p=0,00014		
	Parameter	P-hladina
Absolútny člen	0,0706	0,000007
Regresný koeficient	0,0082	0,000145

Podľa: <http://www.insuranceeurope.eu> (20-03-2015).

Koeficient korelácie je 0,96. Vyjadruje silnú tesnosť závislosti. Koeficient determinácie je 92,34%. Z celkovej variability je vysvetlenej modelom 92,34%. P-hladina pri testovaní nezávislosti lineárneho modelu F-testom je 0,000145. Model je na hladine významnosti 0,05 štatisticky významný.

Z odhadu regresného koeficienta vyplýva, že každoročne došlo v priemere k rastu hrubého predpísaného poistného prijatého poisťovními na jedného zamestnanca o 0,0082 mil. eur. Z aplikácie štatistických metód môžeme konštatovať, že v analyzovanom období sa výkonnosť zamestnancov vyjadrená podielom prijatého poistného na zamestnanca v slovenských poisťovniach zväčšoval každoročne v priemere viac ako podiel prijatého poistného na zamestnanca v poľských poisťovniach.

Výrazne menší slovenský poistný trh ako poľský mal v celom analyzovanom období menší objem prijatého poistného ako aj objem poistného prijatého poisťovními. Podielový ukazovateľ vyjadrujúci výkonnosť zamestnancov poisťovní bol síce v SR menší ako v Poľsku avšak jeho trend bol podobne ako v Poľsku rastúci. Pre poistný trh v SR je pozitívom, že podiel prijatého poistného na zamestnanca

slovenských poisťovniach sa zväčšoval každoročne v priemere rýchlejšie ako v Poľsku.

## Záver

Vychádzajúc z hore uvedeného môžeme konštatovať, že zamestnanci komerčných sú dôležitým atribútom pozitívneho rozvoja komerčných poisťovní a celého poistného trhu. V súčasnom období sa počet zamestnancov poisťovní znižuje avšak ich výkonnosť sa zväčšuje. Takýto trend je možný len vhodnou stratégiou orientovanou na skvalitňovanie ľudského kapitálu.

Pre poistný trh v SR je charakteristická zmena výkonnosti zamestnancov poisťovní a výkonnosť zamestnancov poisťovní v SR rastie rýchlejším tempom ako výkonnosť zamestnancov poisťovní v Poľsku.

*Príspevok je súčasťou riešenia projektu podporovaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky VEGA 1/0208/14 Poistný trh a efektívnosť poisťovní.*

## Literatúra

Brokešová, Z., Pastoráková, E., Ondruška, T. (2014). Determinants of Industry Development in Transition Economies: Empirical Analysis of Visegrad Group Data. *The Geneva Papers*, 2014, 39. The International Association of Insurance Economics. s. 471-492.

Insurance Europe. (2015). Štatistické údaje. [on-line] [cit.: 2015-20-03]. Dostupné na: <http://www.insuranceeurope.eu>

Krajňáková, E. (2014). Sociálne aspekty investovania do ľudského kapitálu. *Sociálno-ekonomická revue*. 1 (12) Trenčín: FSEV, TnUAD, s. 38-47.

Masárová, J. (2011). Význam vzdelania pri uplatnení na trhu práce. *Hospodárska politika v zemích EU: Na cestě z krize?* : Sborník příspěvku z mezinárodní konference. Ostrava: VŠB-TU, s. 347-353.

Sliwinski, A., Michalski, T., Roszkiewicz, M. (2013). Demand for Life Insurance—An Empirical Analysis in the Case of Poland. *The Geneva Papers*, 2013, 38. The International Association of Insurance Economics. s. 62-87.

Vojtovič, S. (2011). *Koncepcie personálného řízení a řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 192 s.

## Kontakt

Eva, Grmanová, doc., RNDr., PhD.  
Katedra ekonomie a ekonomiky,  
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,  
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne  
Študentská 2, 911 01 Trenčín,  
e-mail: [eva.grmanova@tnuni.sk](mailto:eva.grmanova@tnuni.sk)

## SUMMARY

### Human Resources of Commercial Insurance Companies

*Eva GRMANOVÁ*

The insurance market is an important part of the financial system and its development is closely linked to the performance of the whole economy. Changes in the insurance market caused accession of Slovak Republic to the EU. The insurance market of Slovakia has been harmonized with the EU insurance market. Financial and economic crisis has created less stable environment, which requires new approaches, management and policies of human resources in the context commercial insurance. This paper focuses on human resources of commercial insurance companies in the Slovak Republic. Top quality employees represent important competitive advantage and are one the crucial factors which influence achieved results of insurance companies.

The aim of the paper is to characterize the state and the evolution of the number of commercial insurance companies' employees as well as other important indicators concerning insurance companies in the Slovak Republic with the goal to compare the achieved results of the insurance market in the Slovak Republic with the achieved results of Poland. In order to reach these objectives following tasks have been defined:

- analyze the development of distribution channels of the insurance market in Slovakia and the number of employees of insurance companies in Slovakia,
- analyse trends in the proportion of insurance employees from the data collected,
- compare data and trends with the selected European country.

Objective analysis and comparative research methods have been used to meet the objective of this paper. Findings were obtained using statistical method - analysis of time series using index and regression analysis to estimate the parameters of a linear trend in the time series.

Commercial staff is an important attribute of a positive development of commercial insurance companies as well as of the insurance market. Nowadays, the number of employees of insurance companies decreases but their performance is increased. Trend of Slovak insurance market was compared with the trend of the Poland's insurance market. In the examined period, significantly smaller Slovak insurance market had smaller volume of premiums received as well as amount of premiums received by insurance companies. The insurance market in Slovakia is characterized by changes in performance of employees. Performance of employees in Slovakia is growing faster than the performance of employees of insurance companies in Poland. Appropriate strategy oriented towards improving human capital can be the only antecedent of this trend.

The paper is a part of the project supported by the Ministry of Education, Science, Research and Sport of the Slovak Republic, VEGA 1/0208/14 Insurance market and efficiency of insurance companies.

**JEL Classification:** G22, M50, M54

## KVALITA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

*Quality of human capital in Slovak Republic*

Veronika SOÓSOVÁ

**Abstrakt**

*Spoločnosť vstúpila do éry založenej na znalostiach, do vedomostnej spoločnosti, kde sa dôraz kladie nie na hmotný či finančný kapitál, ale na ľudský kapitál. Ľudský kapitál sa postupne stáva dôležitejšou súčasťou nielen z podnikového, ale i z národného hľadiska. Pod pojmom ľudský kapitál rozumieme zosobnenie všetkých vedomostí, skúseností a znalostí nadobudnutých jedincom. Je nevyčerpateľným zdrojom, ktorého rozvíjanie znamená zvyšovanie produktivity práce, čo má za následok vyššiu ekonomickú výkonnosť krajiny. Príspevok sa zameriava na hodnotenie kvality ľudského kapitálu Slovenskej republiky na základe vzdelanostnej úrovne v porovnaní s krajinami EÚ. Ľudský kapitál je dôležitým determinantom úspechu nielen pre podnikateľskú jednotku, ale tiež vplýva na výkonnosť ekonomiky krajiny. Príspevok sa zaoberá skúmaním vzťahu ľudského kapitálu a výkonnosti ekonomiky prostredníctvom ukazovateľa HDP a vzdelania.*

**Kľúčové slová**

*ľudský kapitál, vzdelávanie, HDP, vedomostná spoločnosť*

**Abstract**

*The society entered the era of knowledge-based to a knowledge-based society where the emphasis is not on tangible or financial capital but human capital. Human capital is gradually becoming a more important part of not only business, but also from a national perspective. The term human capital means the personification of all knowledge, experience and knowledge acquired by individuals. It is an inexhaustible source whose development is increased productivity, resulting in higher economic performance of the country. This paper focuses on the evaluation of quality of Slovak republic human capital on the basis of educational level in comparison to EU countries. Human capital is an important determinant of success not only in the business unit, but also exercises an influence on the economic performance of the country. This paper is to examine the relationship between human capital and economic performance through education and GDP.*

**Key words**

*human capital, education, GDP, knowledge society*

**JEL Classification:** I25, J24, O15

**Úvod**

Spoločnosť vstúpila do éry založenej na znalostiach, do vedomostnej spoločnosti, kde sa dôraz kladie nie na hmotný či finančný kapitál, ale na ľudský kapitál. Dlhodobý rozvoj spoločnosti závisí od slobodného myslenia a od rozvoja znalostí, ktorých zdrojom tvorby je práve ľudský kapitál. Kvalita ľudského kapitálu je daná viacerými faktormi, na základe ktorých sa ľudský kapitál rozvíja, jedným z týchto faktorom je vzdelanostná úroveň jedinca.

V príspevku sa zameriavame na problematiku ľudského kapitálu, a to najmä v oblasti jeho kvality determinovanej vzdelanostnou úrovňou v krajine. Vzdelávanie ako determinant kvality ľudského

kapitálu podmieňuje prosperitu spoločnosti a jej následné dynamické napredovanie. Ako tvrdí Krajňáková (2014, s. 42), 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.

Cieľom príspevku je skúmanie vzťahu ľudského kapitálu a výkonnosti ekonomiky prostredníctvom ukazovateľa HDP a vzdelania. Na základe zistenia závislosti medzi úrovňou vzdelania ľudského kapitálu SR a HDP poukážeme na to, či vzdelanostná úroveň ľudského kapitálu SR vplyva na napredovanie ekonomiky SR a zvyšovanie jej výkonnosti. Pre realizáciu stanoveného cieľa boli vytýčené nasledovné úlohy:

- vymedzenie pojmu ľudský kapitál a vzdelanie, v rámci chápania pojmu vzdelanie ako základnej investície do ľudského kapitálu pre zvyšovanie jeho kvality,
- zhodnotenie vzdelanostnej úrovne ľudského kapitálu v SR,
- skúmanie vplyvu vysokoškolského vzdelania na HDP v SR.

Pre naplnenie cieľa príspevku sme využili najmä grafické a štatistické metódy výskumu. Pre zistenie závislosti medzi vzdelanostnou úrovňou ľudského kapitálu SR a HDP sme využili regresnú analýzu, vyčíslili sme korelačný koeficient, koeficient determinácie, i ukazovateľ ANOVA.

## 1. Vymedzenie pojmu ľudský kapitál

Ľudský kapitál sa postupne stáva dôležitejšou súčasťou nielen z podnikového, ale i z národného hľadiska. Pod pojmom ľudský kapitál rozumieme zosobnenie všetkých vedomostí, skúseností a znalostí nadobudnutých jedincom. Je nevyčerateľným zdrojom, ktorého rozvíjanie znamená zvyšovanie produktivity práce, čo má za následok vyššiu ekonomickú výkonnosť krajiny. Potrebu ľudských kompetencií a dôležitosť zapojenia ľudského faktoru

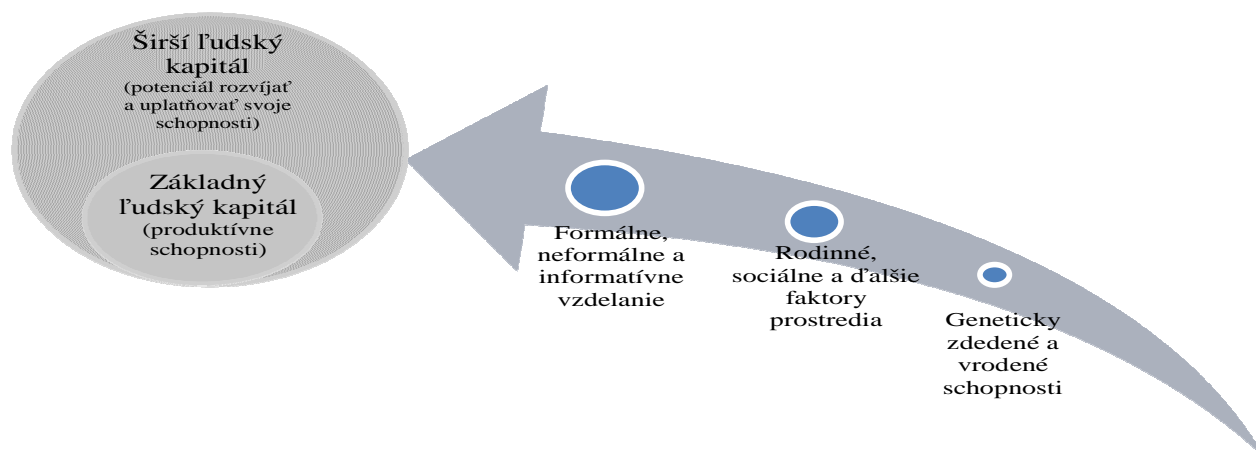
potvrďuje i Štefančíková (2012). Nositeľom ľudského kapitálu je človek, ktorý ak chce svoj ľudský kapitál rozvíjať, musí doňho investovať či už finančné prostriedky, čas, ale aj svoju energiu. Investície do ľudského kapitálu majú teda nielen finančnú, ale i nefinančnú podobu a v konečnom dôsledku zvyšujú úroveň jednotlivcov, ale i ľudského kapitálu v spoločnosti. Efektívne využitie ľudského kapitálu má vplyv nielen na kvalitu života obyvateľov, ale i na úroveň ekonomiky krajiny.

Podľa Vodáka a Kucharčíkovej (2011, s. 34) je ľudský kapitál „zásoba vrodenných a v priebehu života jedinca získaných vlastností, schopností, zručností, talentu a invencie. Ľudský kapitál je možné považovať za viac menej dynamickú veličinu“. Podľa autorov je pojem ľudský kapitál často zamieňaný s pojmami ľudské zdroje a ľudský potenciál, existuje však medzi nimi rozdiel. Ľudské zdroje predstavujú ľudia v pracovnom procese, ľudský kapitál však môžu vlastniť i tí, ktorí nie sú do pracovného procesu zaradení (Vodák, Kucharčíková, 2011).

OECD definuje ľudský kapitál vo svojej štúdiu Human capital investment: An international comparison (1998, s. 9) ako „vedomosti, zručnosti, schopnosti a ďalšie atribúty obsiahnuté v jednotlivcoch, ktoré sú relevantné pre ekonomickú aktivitu“.

Mazouch a Fischer (2011) rozdeľujú ľudský kapitál na základný a širší. Hovoríme o dvoch sférach chápania tohto pojmu, kde základný ľudský kapitál predstavuje produktívne schopnosti a charakteristiky, teda napríklad kompetencie, vlohy, fyzické a charakteristické črty jedinca. Širší ľudský kapitál možno chápať ako schopnosť rozvíjať svoje kompetencie a uplatňovať ich, slúži na využívanie základného ľudského kapitálu (pri výbere vhodného vzdelávania, plánovaní osobnej kariéry a pod.).

**Obr. 1: Zloženie a faktory pôsobiace na ľudský kapitál**



Zdroj: Mazouch, P., Fischer, J., 2011, s. 2

## 2. Vzdelanie ako forma investície do ľudského kapitálu

„Investíciami do ľudského kapitálu nazývame všetky činnosti, ktoré napomáhajú navyšovať, resp. akumulovať náš ľudský kapitál, t. j. existujú aktivity, ktoré zvyšujú schopnosti, ktoré sa nachádzajú v každom jednotlivcovi, ide predovšetkým dlhodobé činnosti, ktoré zvyšujú budúce výnosy z ľudského kapitálu. Investície do ľudského kapitálu sa od seba odlišujú z troch hľadísk, formami (vzdelávanie, tréningy na pracovisku, starostlivosť o zdravie), účinkami na príjmy a spotrebu a investovanými objemami, mierami výnosu a najmä intenzitou vnímania väzby medzi investíciami a výnosmi“ (Vidová, 2013).

„Verejné a súkromné investície do ľudského kapitálu a užitočných vedomostí sú veľkou časťou príbehu v účtovníctve pre zvýšenie hodnoty ľudského času“ (Schultz, 1982, s.84). Za základnú investíciu do ľudského kapitálu možno považovať investíciu do vzdelania, hoci vzdelanie nie je jediným faktorom zvyšujúcim jeho hodnotu. Za ďalšie faktory môžeme považovať napríklad rodinný stav, kultúrny rozvoj a zdravotný stav.

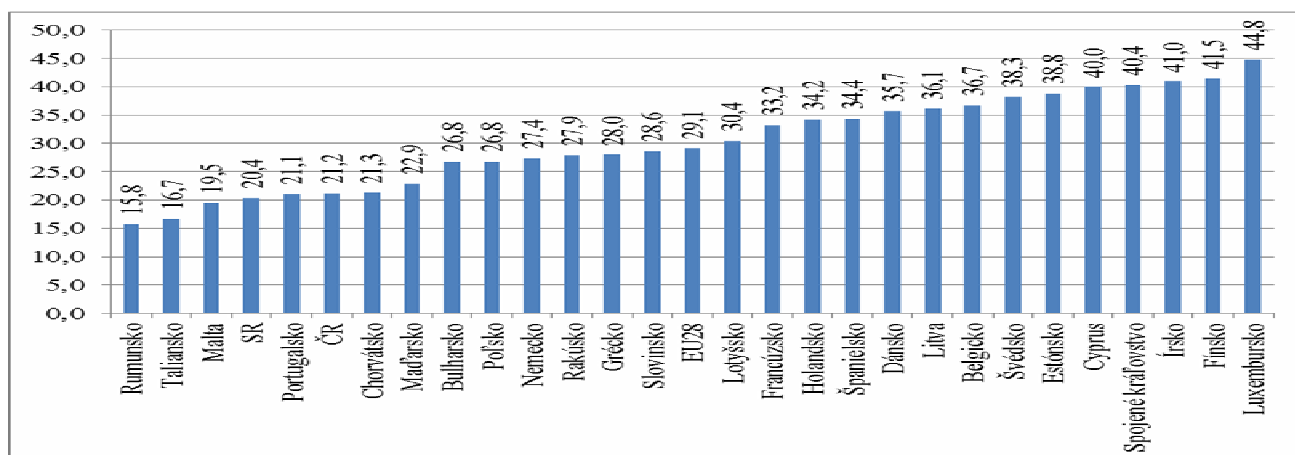
V podmienkach vedecko-technickej revolúcie a postindustriálnej spoločnosti práve vedomosti sa stávajú hlavným zdrojom ekonomického rastu, a využitie ľudského potenciálu – dôležitou podmienkou dosiahnutia úspechov v ekonomickom rozvoji (Krajňáková, 2014). Je nutné si uvedomiť, že vzdelanie ako investícia do ľudského kapitálu je základným prvkom rozvoja osobnosti človeka a následne vplýva aj na rozvoj spoločnosti ako takej. Takto chápe vzdelávanie i Hajšová (2014), podľa ktorej „vedomosti, ktoré získava jednotlivec akýmkoľvek spôsobom, či už vzdelávaním, alebo

praxou, výrazne vplývajú na formovanie ľudského kapitálu a aj na proces prenosu ľudského kapitálu každého jednotlivca v prospech kolektívu, v prospech inštitúcií a v prospech spoločnosti“.

Podľa Grenčíkovej, Vojtoviča a Gullerovej (2013), formovanie kvality ľudského kapitálu začína systémom odborného vzdelávania. Význam vzdelávania možno stále viac vidieť s neustále narastajúcim trendom celoživotného vzdelávania. Podľa Masárovej (2011) je vzdelávací potenciál populácie dôležitou podmienkou pre vybudovanie znalostnej ekonomiky a vo vyspelých krajinách sa zvýšenie vzdelanostnej úrovne obyvateľstva považuje za dôležitý prvok v oblasti udržateľného rozvoja a rastu. Ako uvádza Čaplánová, „pojem ľudský kapitál upriamuje pozornosť na to, že ľudia investujú do rozvoja a zlepšenia svojich osobností takým spôsobom, že vynaložia peňažné prostriedky a čas, aby dosiahli určité vzdelanie, resp. iným spôsobom zvýšili svoj zárobkový potenciál a disponibilný dôchodok v budúcnosti“ (1999, s. 42).

V príspevku sa venujeme problematike vzdelávania, resp. vzdelanostnej úrovne obyvateľov jednotlivých krajín EU a ich porovnania, ako základnej hodnoty ľudského kapitálu. Graf 1 zobrazuje percentuálny podiel populácie krajín EU vo veku 25 – 64 rokov, ktoré dosiahli terciárne vzdelanie podľa Medzinárodnej klasifikácie vzdelávania, zahŕňa vysokoškolské vzdelanie všetkých troch stupňov. Najvyšší podiel terciárneho vzdelania má Luxembursko (44,8%), najnižší Rumunsko (15,8%). Slovenská republika obsadila štvrté najhoršie miesto (20,4%) a nachádza sa pod 29,1% ným podielom priemeru EÚ28.

**Graf 1: Percentuálny podiel populácie vo veku 25 – 64 rokov s terciárnym vzdelaním v krajinách EU v roku 2014**



Zdroj: EUROSTAT

Ďalším hodnoteným stupňom vzdelania je vyššie sekundárne vzdelanie a postsekundárne (neterciárne). Ide o vzdelávanie v kategóriách ISCED3 a ISCED4 podľa Medzinárodnej klasifikácie vzdelávania ISCED97. Do vyššej sekundárnej úrovne ISCED3 patria štvorročné gymnáziá, vyššie ročníky 5 až 8-ročných gymnázií (všeobecné vzdelávanie), stredné odborné školy (vrátane vyšších ročníkov konzervatórií) a stredné odborné učilišťa. Kategória ISCED4 zahŕňa postsekundárne neterciárne vzdelávanie – ide o nadstavbové, resp. pomaturitné štúdium, nie štúdium vysokoškolské. Údaje o dosiahnutom vzdelaní dopĺňa tabuľka 1. Z hľadiska vyššieho sekundárneho vzdelania dosiahla SR druhé miesto medzi krajinami EÚ28 so 66,8% populácie, čo

je vysoko nad priemerom EÚ28. OECD hodnotí úroveň vzdelania v jednotlivých krajinách na základe viacerých ukazovateľov, jedným z nich je i stupeň dosiahnutého vzdelania – percentuálny podiel populácie vo veku 25 – 64 rokov, ktorí dosiahli minimálne vyššie sekundárne (stredoškolské) vzdelanie. V tomto rebríčku sa SR ocitla na 4. mieste s 91,3% a dosiahla oveľa vyššiu hodnotu ako 75%ný priemer krajín OECD (OECD Better Life Index, 2014). Vzdelanostná úroveň populácie SR je v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ teda na vysokej úrovni. Luxembursko, ktoré vykazuje najvyšší percentuálny podiel populácie s terciárnym vzdelaním sa v tomto rebríčku umiestnilo na 19. mieste, Fínsko na 13. mieste, Írsko na 24. mieste.

**Tab. 1: Percentuálny podiel populácie vo veku 15 – 64 rokov s vyšším sekundárnym a postsekundárnym neterciárnym vzdelaním v krajinách EÚ v roku 2014**

Štát	%	Štát	%	Štát	%	Štát	%
ČR	68,7	Slovinsko	56,7	Švédsko	45,1	Írsko	38,2
SR	66,8	Rumunsko	56,2	Francúzsko	43,9	Belgicko	38,1
Poľsko	60,8	Litva	54,9	Spojené kráľovstvo	42,6	Cyprus	37,9
Chorvátsko	60,5	Rakúsko	54,3	Taliano	42,4	Luxembursko	36,3
Maďarsko	58,0	Bulharsko	54,1	Dánsko	42,0	Malta	28,2
Nemecko	57,1	Estónsko	51,1	Grécko	42,0	Portugalsko	23,8
Lotyšsko	57,0	Fínsko	45,3	Holandsko	41,5	Španielsko	23,7
EÚ28				46,7			

Zdroj: EUROSTAT

### 3. Vplyv vysokoškolského vzdelania na HDP v SR

Poslednou časťou príspevku je zhodnotenie vývoja počtu absolventov vysokých škôl SR v rozmedzí posledných 15-tich rokov, a následné zhodnotenie vplyvu tohto vývoja na vývoj HDP. Tabuľka 2 zobrazuje vývoj počtu absolventov vysokých škôl v SR v prvom a druhom stupni štúdia za roky 2000 – 2014. Stĺpec denné štúdium rovnako ako stĺpec externé štúdium zahŕňa študentov prvého a druhého stupňa štúdia. Počas sledovaného obdobia môžeme medziročne vidieť najvyšší nárast počtu absolventov prvého a druhého stupňa vysokoškolského štúdia v dennej forme i externej forme v roku 2008 (44% denná, 40% externá forma) oproti roku 2007. Najvyšší medziročný pokles absolventov v dennej forme štúdia bol v roku 2013

(4%), v externej forme štúdia ubudlo medziročne najviac študentov v roku 2014 (14,5%). Zmeny počtu absolventov v jednotlivých rokoch oproti roku 2000 zobrazuje bázičný index. V dennej forme štúdia sledujeme v jednotlivých rokoch nárast oproti základnému obdobiu, v roku 2010 (3-násobný nárast absolventov oproti roku 2000) je hodnota bázičného indexu najvyššia, od roku 2011 mierne klesá. V externej forme štúdia je najvyššia hodnota bázičného indexu v roku 2009, počet absolventov v tomto roku vzrástol 5,58-násobne oproti roku 2010. Na základe tohto vývoja možno konštatovať, že kvalita ľudského kapitálu v SR za posledné desaťročie vzrástla.

**Tab. 2: Vývoj počtu absolventov vysokých škôl v SR – 1. a 2. stupeň štúdia**

Absolventi	denné štúdium	reľazový index	bázický index	externé štúdium	reľazový index	bázický index
2000	14 241			4 892		
2001	16 100	1,1305	1,1305	6 354	1,2989	1,2989
2002	16 356	1,0159	1,1485	7 558	1,1895	1,5450
2003	17 883	1,0934	1,2557	8 728	1,1548	1,7841
2004	19 186	1,0729	1,3472	9 783	1,1209	1,9998
2005	20 811	1,0847	1,4613	9 933	1,0153	2,0305
2006	20 670	0,9932	1,4514	14 256	1,4352	2,9141
2007	24 433	1,1821	1,7157	17 345	1,2167	3,5456
2008	35 400	1,4489	2,4858	24 432	1,4086	4,9943
2009	42 508	1,2008	2,9849	27 301	1,1174	5,5807
2010	43 872	1,0321	3,0807	26 509	0,9710	5,4188
2011	42 653	0,9722	2,9951	26 642	1,0050	5,4460
2012	42 493	0,9962	2,9838	24 201	0,9084	4,9471
2013	40 699	0,9578	2,8579	23 689	0,9788	4,8424
2014	39953	0,9817	2,8055	20255	0,8550	4,1404

Podľa: Štatistický úrad SR databáza SLOVSTAT (2015)

Tabuľka 3 zobrazuje vývoj počtu absolventov vysokých škôl v SR v treťom stupni štúdia za roky 2000 – 2014. V stĺpci doktorandské štúdium je uvedený celkový počet absolventov tretieho stupňa štúdia v dennej i externej forme, zahŕňa rovnako absolventov iného štátneho občianstva ako je štátne občianstvo SR. V stĺpci doktorandské štúdium je hodnota popísaného stĺpca očistená o počet absolventov s iným štátnym občianstvom (hodnoty do roku 2003 sú v oboch stĺpcoch rovnaké z dôvodu nedostupnosti údajov k tejto problematike). V rámci

doktorandského štúdia bol najväčší medziročný prírastok absolventov so štátnym občianstvom SR v roku 2010, kedy ich počet vzrástol oproti roku 2009 takmer o polovicu. V nasledujúcom roku klesol ich počet o 42%. Rovnako i bázický index dosahuje v roku 2010 najvyššiu hodnotu, v tomto roku bolo 6,7krát viac absolventov ako v roku 2000. Pri zohľadnení počtu absolventov so štátnym občianstvom iným ako SR dosiahol bázický i reľazový index najvyššiu hodnotu rovnako v r. 2010.

**Tab. 3: Vývoj počtu absolventov vysokých škôl v SR – 3. stupeň štúdia**

Absolventi	doktorandské štúdium	reľazový index	bázický index	PhD (bez cudzincov)	reľazový index	bázický index
2000	429			429		
2001	532	1,2401	1,2401	532	1,2401	1,2401
2002	734	1,3797	1,7110	734	1,3797	1,7110
2003	726	0,9891	1,6923	716	0,9755	1,6690
2004	854	1,1763	1,9907	836	1,1676	1,9487
2005	1022	1,1967	2,3823	1008	1,2057	2,3497
2006	1218	1,1918	2,8392	1201	1,1915	2,7995
2007	1371	1,1256	3,1958	1345	1,1199	3,1352
2008	1655	1,2071	3,8578	1636	1,2164	3,8135
2009	1937	1,1704	4,5152	1916	1,1711	4,4662
2010	2878	1,4858	6,7086	2853	1,4890	6,6503
2011	1672	0,5810	3,8974	1645	0,5766	3,8345
2012	2181	1,3044	5,0839	2153	1,3088	5,0186
2013	2119	0,9716	4,9394	2084	0,9680	4,8578
2014	2182	1,0297	5,0862	2147	1,0302	5,0047

Podľa: Ústav informácií a prognóz školstva (2015)

Ako už bolo spomenuté, cieľom príspevku je skúmanie vzťahu ľudského kapitálu a výkonnosti ekonomiky prostredníctvom ukazovateľa HDP a vzdelania. Vzdelanostná úroveň je daná počtom

absolventov vysokých škôl v prvom, druhom a treťom stupni vysokoškolského štúdia. Výšku HDP na obyvateľa v bežných cenách v sledovanom období uvádza tabuľka 4.

**Tab. 4: HDP v bežných cenách a HDP na obyvateľa v bežných cenách**

Rok	HDP v b.c. (mld. EUR)	HDP na obyvateľa v b.c. (tis. EUR)	Rok	HDP v b.c. (mld. EUR)	HDP na obyvateľa v b.c. (tis. EUR)	Rok	HDP v b.c. (mld. EUR)	HDP na obyvateľa v b.c. (tis. EUR)
2000	31,60	5,85	2005	50,40	9,36	2010	67,20	12,38
2001	34,31	6,38	2006	56,16	10,42	2011	70,16	13,00
2002	37,34	6,94	2007	62,85	11,65	2012	72,18	13,35
2003	41,47	7,71	2008	68,16	12,61	2013	73,59	13,60
2004	46,17	8,58	2009	63,80	11,78	2014	75,21	13,88

Zdroj: Štatistický úrad SR, databáza SLOVSTAT

Na zistenie závislosti medzi počtom absolventov vysokých škôl a HDP na obyvateľa využijeme regresnú analýzu. Počet absolventov je nezávislá premenná X, HDP na obyvateľa závislá premenná Y, pretože predpokladáme, že vyšší počet absolventov

vysokých škôl prispieva k zvyšovaniu kvality ľudského kapitálu a tým k zvyšovaniu výkonnosti ekonomiky prostredníctvom zvyšovania HDP na obyvateľa.

**Tab. 5: Regresná analýza**

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	4599,444003	744,8130247	6,1753	3,35E-05	2990,37329	6208,514717
X variable 1	0,124532242	0,014473376	8,604229	9,99E-07	0,093264415	0,155800069

Regresná funkcia má tvar  $y = 4599,44 + 0,125x$ . Z regresnej funkcie vyplýva, že ak by bol počet absolventov vysokoškolského štúdia nulový, HDP na obyvateľa by predstavovalo hodnotu 4599,44 eur (hodnota Intercept –  $b_0$ ). Pri raste absolventov vysokých škôl o jedného by HDP na obyvateľa vzrástlo o 0,125 eur (hodnota X variable 1). Hodnoty P-value vyjadrujú významnosť lokujúcej konštanty a regresného koeficienta. P-value pre lokujúcu

konštantu je  $3,35 \cdot 10^{-5} < 0,05$ , pre regresný koeficient nadobúda hodnotu  $9,99 \cdot 10^{-7} < 0,05$ , čo vyjadruje štatistickú významnosť tohto koeficientu i lokujúcej konštanty. Hodnoty 95%ného intervalu spoľahlivosti pre  $b_0$  a  $b_1$  vyjadrujú, že ak sa pribudne jeden absolvent vysokej školy v SR, HDP na obyvateľa vzrastie s 95%nou pravdepodobnosťou od 0,09 eur do 0,155 eur.

**Tab. 6: Korelačný koeficient, koeficient determinácie**

Regression Statistics	
Multiple R	0,922296569
R Square	0,850630961
Adjusted R Square	0,839141035
Standard Error	1126,27825
Observations	15

Multiple R (korelačný koeficient) je rovná 0,92, ide o vysoký stupeň tesnosti vzťahu medzi počtom absolventov vysokých škôl a HDP na obyvateľa v SR. Koeficient determinácie (R Square) znamená, že

modelom sme vysvetlili 85,06% závislej premennej – HDP na osobu v SR, ostatná časť predstavuje nevyvetlenú variabilitu.

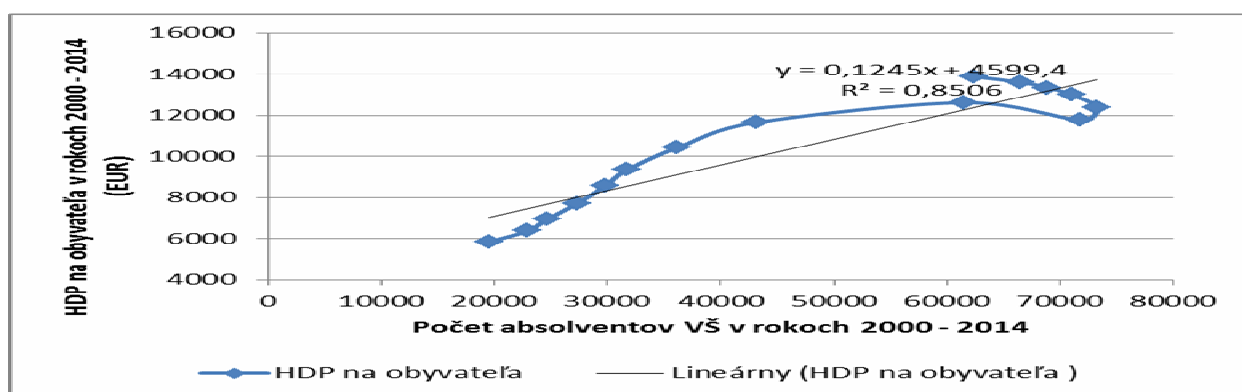
Tab. 7: ANOVA

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	93910758,28	93910758	74,03276	9,98818E-07
Residual	13	16490535,05	1268503		
Total	14	110401293,3			

Tabuľka 7 obsahuje vysvetlenie (regression), nevysvetlenie (residual) a celkovú (total) variabilitu. SS je suma štvorcov, *df* stupeň voľnosti a MS priemer štvorcov. Na vyhodnotenie analýzy rozptylu slúžil F test. Pretože *significance F* je < ako hladina významnosti  $\alpha$  ( $9,988 \cdot 10^{-7} < 0,05$ ) zamietame nulovú hypotézu. Model je i na základe F testu štatisticky významný a bol zvolený správne.

Nasledovný graf zobrazuje regresnú priamku. Regresná analýza skúmania vzťahu počtu absolventov vysokých škôl v SR a HDP na jedného obyvateľa SR potvrdila predpokladanú pozitívnu závislosť, čo znamená, že nárast absolventov vysokých škôl napomáha rastu HDP na obyvateľa, a tým prispieva k zvyšovaniu výkonnosti ekonomiky SR.

Graf 2: Graf závislosti počtu absolventov vysokých škôl a HDP na obyvateľa v SR v období 2000 - 2014



## Záver

Vzdelanostná úroveň populácie každej krajiny je jedným z dôležitých aspektov rozvoja spoločenskej úrovne krajiny a národnej ekonomiky, ale i jej zapojenia do ekonomiky svetovej. Opierajúc sa o Ivanovú a Tomanovú (2014) možno tvrdiť, že kvalita ľudských zdrojov je dôležitým faktorom rastu inovačnej výkonnosti ekonomiky. Výsledkom

skúmania vzťahu medzi počtom absolventom vysokých škôl a HDP na obyvateľa je zistená pozitívna závislosť nasvedčujúca vplyvu vzdelanostnej úrovne ľudského kapitálu na výkonnosť ekonomiky. Vzdelávanie ľudského kapitálu je jedným z determinantov kvalitného ľudského kapitálu podmieňujúceho prosperitu spoločnosti a jej dynamické napredovanie.

## Literatúra

Centre for educational research and innovation. (1998). *Human capital investment An International Comparison*. Paris: OECD, 113 s., ISBN 92-64-16067-1. [on-line] [cit.: 2015-25-03]. Available at: <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/9698021E.PDF>

Čaplánová, A. (1999). *Ekonomia vzdelávania a tvorba ľudských zdrojov*. Bratislava: Iura Edition, 1999. 132 s. ISBN 80- 88715- 22- 9.

Grenčíková, A., Vojtovič, S., Gullerová, M. (2013). Staff qualification and the quality of tourism-related services in the Nitra region. *Bulletin of Geography*. ISSN 1732-4254. No.21, p.41-48.

Hajšová, M. (2014). Význam ľudského kapitálu pre rozvoj samosprávy. *Sociálno-ekonomická revue*. Roč. 12, č. 2, s. 6-11. ISSN 1336-3727.

Ivanová, E., Tomanová, M. (2014). Inovácie ako zdroj konkurencieschopnosti ekonomiky SR. *Sociálno-ekonomická revue*. Roč. 12, č. 1, s. 6-14. ISSN 1336-3727.

Krajňáková, E. (2014). Sociálne aspekty investovania do ľudského kapitálu. *Sociálno-ekonomická revue*. Roč. 12, č. 1, s. 38-47. ISSN 1336-3727.

Masárová, J. (2011). The importance of education in succeeding on the labour market. *Proceedings from the 9<sup>th</sup> international conference economic policy in the European union member countries*. Ostrava: VŠB – Tech. univ. Ostrava, s. 347 – 353

Mazouch, P., Fischer, J. (2011). *Lidský kapitál: Měření, souvislosti, prognózy*. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 116 s. ISBN 978-80-7400-380-6

Schultz, T.: *Investing in People: The Economics of Population Quality*. 1981, University of California Press, California, 1982, ISBN 0-520-04787-7

Štatistický úrad SR databáza SLOVSTAT

Štefančíková, A. (2012). Selected aspects of people's involvement to quality management system in the wood processing company. *Wood and furniture industry in times of change – new trends and challenges*. Trnava: UCM, s. 125 – 132. ISBN 978-80-8105-374-0

Vidová, J. (2013). Investície do ľudského kapitálu. *Finančné trhy: Odborný mesačník pre teóriu a prax finančných trhov*, apríl, ISSN 1336-5771. [on-line] [cit.: 2015-20-03].

Dostupné na: [http://www.derivat.sk/files/2013%20casopis/2013\\_April\\_Vidova\\_Inves\\_do\\_vzdel.pdf](http://www.derivat.sk/files/2013%20casopis/2013_April_Vidova_Inves_do_vzdel.pdf)

Vodák, J., Kuchaříková, A. (2011). *Efektivní vzdělávání zaměstnancu*, 2. aktualizované a rozšířené vydanie. Praha: Grada Publishing, 240 s. ISBN 978-80-247-3651-8

### **Kontakt**

Veronika Soósová, Ing., PhD.

Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov,  
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,  
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne  
Študentská 3, Trenčín

e-mail: [veronika.soosova@tnuni.sk](mailto:veronika.soosova@tnuni.sk)

## SUMMARY

### Quality of human capital in Slovak Republic

*Veronika SOÓSOVÁ*

Human capital is a stock of congenital and during the life of the individual acquired characteristics, abilities, skills, talents and ingenuity. Human capital can be considered more or less dynamic. The concept of human capital is often confused with the concepts of human resources and human potential, but there is a difference between them. Human resources represent people in the labor force, human capital may, however, own and those who are not in the labor force classification. In terms of scientific and technological revolution and the post-industrial society legal knowledge is becoming the main source of economic growth and use of human potential - an important condition for the success of economic development.

Investment in human capital we call all actions that help increase respectively accumulate our human capital, there are activities that increase the ability to be found in each individual, it is above all the long-term action, which increase the future performance of the human capital. Investment in human capital differs from each other in three ways, forms (education, training in the workplace, health care), effects on income and consumption and the amount invested, rate of return and especially the intensity of the perception of the links between investments and returns. The society entered the era of knowledge-based to a knowledge-based society where the emphasis is not on tangible or financial capital but human capital. Human capital is gradually becoming a more important part of not only business, but also from a national perspective. The term human capital means the personification of all knowledge, experience and knowledge acquired by individuals. It is an inexhaustible source whose development is increased productivity, resulting in higher economic performance of the country. This paper focuses on the evaluation of quality of Slovak republic human capital on the basis of educational level in comparison to EU countries. Human capital is an important determinant of success not only in the business unit, but also exercises an influence on the economic performance of the country. Aim of this contribution is to examine the relationship between human capital and economic performance through education and GDP.

The education level of the population of each country is one of the important aspects of social development level of the country and national economy as well as its involvement in the global economy. It can be argued that the quality of human resources is an important factor in the growth of the innovation performance of the economy. Results of examination of the relationship between the number of graduates and GDP per capita is suggestive of the observed positive correlation between educational level of impact of human capital on economic performance. Training human capital is one of the determinants of quality human capital geared to the welfare of society and its dynamic progress.

**JEL Classification:** I25, J24, O15



## DIFFERENT VIEWS ON THE EMPLOYABILITY OF GRADUATES FROM TECHNICAL UNIVERSITIES

Jana M. ŠAFRÁNKOVÁ, Martin ŠIKÝŘ

### Abstract

*Based on the authors' scientific cooperation, research results and teaching experience the goal of the paper is to analyse different views of employers, graduates and universities on the employability of graduates from technical universities, especially from the Czech Technical University in Prague. Today, many employers are looking for specialists with higher education, but professional and personal qualities of most graduates often do not meet the requirements of employers. The results of the analysis support the idea that, with regard to the specific requirements of today's employers, the technical higher education must be directed to the development of relevant theoretical knowledge, practical skills and social habits of students. At the same time, the technical universities must establish and maintain effective relationships with suitable employers to get to know their requirements as well as the needs of the labour market. It is a good idea for the technical universities to realize educational and trainee programs in cooperation with key employers.*

### Key words

*Technical higher education, employability, employers, graduates, universities*

**JEL Classification:** I21, J21, J62

### Introduction

In connection with constant and radical changes in business conditions in the global information economy, educated people are seen as the most important source and the greatest wealth of any country or organization. And so, the effectiveness of higher education has been highlighted in most developed countries, focusing on the efficient formation and development of professional and personal skills of young specialists in various technical, economic and humanistic professions. In this context it can be argued that the higher the level of education in the society, the higher the standard of living in the society, but under the condition that the education meets the needs of the society. Through the effective higher education system, young people are systematically prepared for a successful life and a professional career in the society. The effectiveness of higher education affects the employability and competitiveness of graduates in the labour market. Well educated and motivated young people determine the future prosperity and competitiveness of the society. The goal of the paper is to analyse different views of employers, graduates and universities on the employability of graduates from technical universities, especially from the Czech Technical University in Prague.

Today, there seems to be a serious shortage of skilled specialists in technical professions on the

Czech labour market and employers are looking for specialists with both secondary and higher education (Doležalová and Vojtěch, 2013). However, the problem is that the professional and personal qualities of graduates often do not meet the requirements of employers. Graduates have usually better theoretical knowledge than practical experience in the field of their interest (Stanciu and Banciu, 2012). Many graduates of various specializations often lack relevant professional skills and social habits (Cutillas, Monfort and Tortajada, 2011). Some graduates also have no real idea about their future career, but often require positions that do not match their abilities, just to get a job of their dreams, a job promising them high earnings and rapid career (Garcia-Arical and Van der Velden, 2008). This leads to the fact that employers usually hire experienced workers than graduates with no relevant experience and unreal expectations (Bušina, 2014). This significantly increases unemployment among young people, which is a serious problem for the whole society and is associated with significant costs (Sirůček and Pavelka, 2013).

From the perspective of the current job requirements and professional competencies of graduates, the results of the analysis support the idea that the system, principles, and methods of technical higher education must be oriented on the development of students' theoretical, practical and social skills. In terms of common job requirements, suitable job

applicants must demonstrate both the professional capacity to perform the job, as well as the development potential for professional growth and career advancement. The basis for the successful fulfilment of these requirements is quality education that serves as an important basis for further professional development (Kucharčíková, 2013).

### 1. The higher education in the Czech Republic

At present days, there are many different public and private universities in the Czech Republic that offer applicants various humanities, economic and technical specializations. In accordance with the European system of higher education, the higher education system in the Czech Republic consists of three levels – Bachelor's (3–4 years), Master's (2–3 years) and Doctoral (3–5 years) degree programmes. Bachelor's degree programmes constitute the first level of higher education and successful graduates may enter the labour market or continue their studies in master's programmes in related fields. Master's degree programmes are intended to provide theoretical knowledge and develop skills for creative and scientific activities. Doctoral degree programmes are intended for graduates from Master's degree programmes and are focused on scientific and

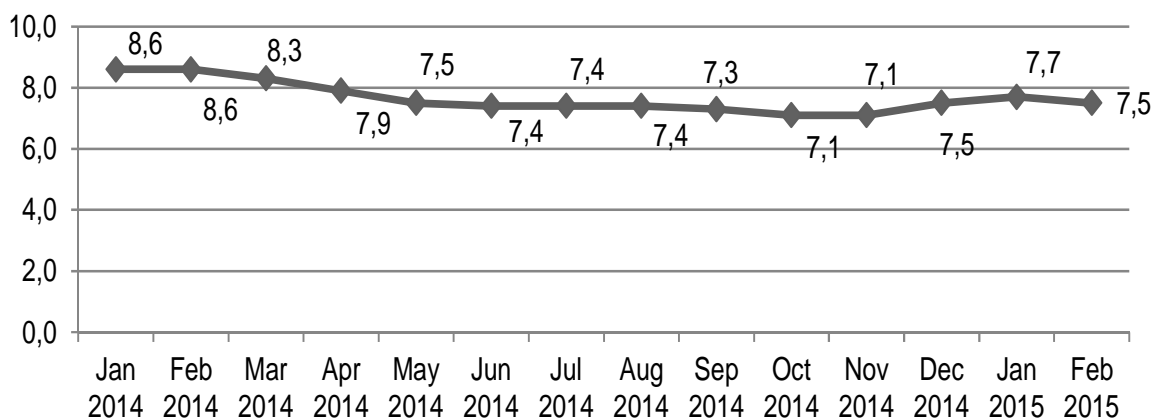
research activities. The authors' analysis is oriented on graduates from the Czech Technical University in Prague.

The Czech Technical University in Prague is one of the oldest, largest and best technical universities in the Czech Republic. The university was established in 1707 and currently provides different programmes for specialists (bachelors, engineers, doctors) of various technical and economic professions. At present, the university has about 22,000 students and offers different Bachelor's, Master's and Doctoral degree programmes in 8 faculties – Civil Engineering, Mechanical Engineering, Electrical Engineering, Nuclear Sciences and Physical Engineering, Architecture, Transportation Sciences, Biomedical Engineering and Information.

### 2. The situation on the Czech labour market

Based on the data from the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic (MPSV, 2015), the Figure 1 shows the share of unemployed persons (the ratio of available job seekers aged 15 to 64 years in the population of the same age) from January 2014 to February 2014. By February 2014 job offices registered altogether 548,117 job seekers and 68,971 vacant jobs.

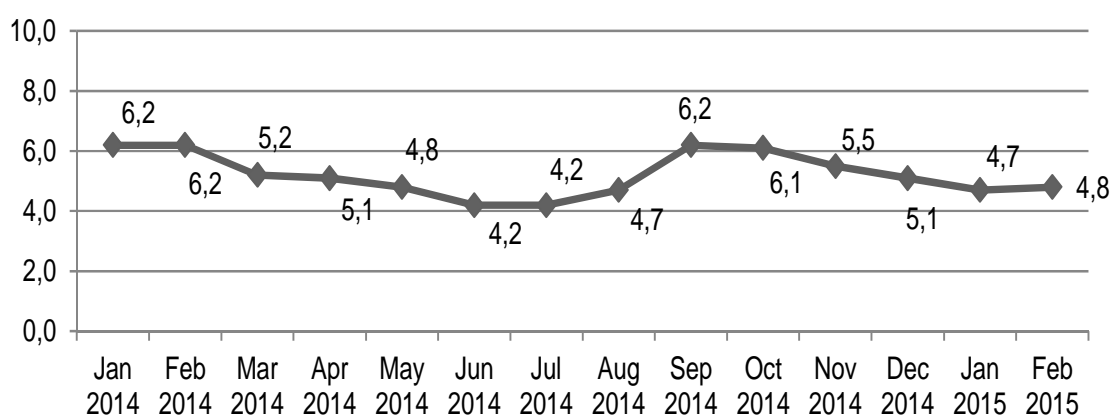
Figure 1: The share of unemployed persons in the Czech Republic (%)



By: Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic (MPSV, 2015)

The Figure 2 shows the share of school leavers with all levels of education and juveniles in the total unemployment, in both cases from January 2014 to February 2014. By February 2014, the number of school leavers with all levels of education and juveniles was 26,141. In general, among the unemployed are mainly unskilled workers, young people aged 20 to 29 years and people older than 50 years.

**Figure 2: The share of school leavers with all levels of education and juveniles in the total unemployment in the Czech Republic (%)**



By: Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic (MPSV, 2015)

### 3. The employability of graduates from technical universities

According to many employers, there is a serious shortage of skilled specialists in technical professions on the Czech labour market. At present days, employers are looking for specialists with both secondary education (e.g. lathe operators, welders, electricians, programmers, etc.) and higher education (e.g. specialists in transport and logistics, mechanical engineers, civil engineers, electrical engineers, etc.). In this situation, it seems that graduates from the Czech Technical University in Prague have a great chance to easily find a good job and the unemployment rate is very low, less than 1%. However, most of them meet the same problem in the labour market. The problem is that employers usually hire experienced workers than graduates without practice.

The professional and personal qualities of graduates often do not meet the requirements of employers. In terms of common job requirements, suitable job applicants must demonstrate both the professional capacity to perform the job, as well as the development potential for professional growth and career advancement. According to many employers, most of today's graduates do not meet the requirements for professional skills and experience, as well as social behaviour and professional motivation. Coming to work, most of today's graduates do not have any real idea about their profession. They often do not know the main duties or primary responsibilities of the work. Even if they worked during their studies, they usually have no understanding of how to perform daily work tasks and how to solve real professional problems. They do not know how to use their theoretical knowledge in practice. They also do not have the teamwork skills.

They lack the ability to collaborate and communicate with colleagues, managers and clients. They are not able to analyse the available information, identify key issues, express their views and discuss alternative solutions.

According to the results of sociological surveys of graduates from the Czech Technical University in Prague (Šafránková, 2003, 2005, 2009, 2010, 2011 and 2013), the most important skills necessary for successful employment are problem-solving skills, the ability to learn new knowledge, communication and teamwork skills. In terms of professional qualification, on the one hand, graduates appreciate general knowledge in the field of their interest. On the other hand, they feel the lack of relevant practical experience. According to the graduates, they had to improve their knowledge of foreign languages, their computer skills or their knowledge in the field of economics, management, marketing, informatics or law.

#### 3.1 The view of employers

The common problems that employers meet during graduates hiring include: professional experience (employers prefer hiring experienced workers to inexperienced graduates); particular specialization (graduates normally do not have the required professional specialization and it always means additional expenses for training of graduates); professional orientation (graduates usually have no idea about their future career, but they often prefer to work in big international companies, such as banks or consultancy companies, and they less tend to work in industry); work and social habits (graduates lack required work attitude and teamwork skills); uncertain investment (employers invest in training of graduates

who, however, use different opportunities and often change jobs). The opinions of CTU graduates employers shows that graduates work must be independent, able to decide (76 %) also have the opportunity for creative work (68 %) in all positions of the relatively high level of responsibility (66 %). Welcome technical knowledge and technical thinking and good knowledge of theoretical disciplines and specializations. Given that many of the CTU graduates working in management positions or positions requiring communication with colleagues, customers and suppliers / customers, pointing out that the new staff after graduation must complement the skills of social competence and leadership. Another problem is an insufficient level of English (English and other foreign languages) graduates. (Reflex 2013)

### 3.2 *The view of graduates*

The common problems that graduates meet during a job search include: salary level (graduates' expectations are usually higher than the real wage that an employer can offer to a newcomer with the lack of relevant work experience); professional skills (following the previous problem, of course graduates lack relevant professional skills, even if they worked during their studies, but every employer has specific requirements); starting position (graduates do not want to start from scratch, overestimate themselves and require a position that does not match their abilities); hard working (graduates do not have needed work attitude and are not ready for the hard work at the beginning of their career).

With the respect to the comparison of the results of researches, it can be said that in spite of the fact that the monitored groups of the graduates (1985–2013) differ with regard to practice and experience, their evaluation of teaching is remarkably similar. They are satisfied above all with their theoretical knowledge (Šafránková, 2003, 2005, 2009, 2010, 2011, 2013).

Most of the graduates appreciate acquired ability of "technical thought" (78%) and more than three quarters of them appreciate their theoretical preparedness. In addition, they appreciate ability to orientate themselves in their line (78%), ability to analyse and work systematically (69 %), special knowledge in the line (42%) and ability to work on PC and apply software programmes (64 %; nevertheless, there are evident differences among the graduates with the respect to the year of graduation). On the contrary, the graduates find insufficiencies in their ability of self-presentation (34%), ability to communicate with people (18%), ability to manage and organise (15%) and the knowledge of foreign

languages (20%). With the respect to the evaluation of knowledge acquired at school, the opinions of the graduates from 1985 to 2012 do not differ.

### 3.3 *The view of universities*

It follows that in the current business environment, with regard to the specific requirements of employers the technical higher education must be directed to the development of both professional and personal qualities of students, who must gain the relevant theoretical knowledge, practical skills and social habits. In this context, the main problems that universities meet include: relationships with employers (in general, universities search for partner companies, however, only some universities are actually ready to effective cooperation and appropriate relationships with suitable employers are very rare); educational programs (educational programs are not flexible enough to reflect permanent changes in various fields and meet the changing requirements of employers and the needs of the labour market); academic staff (many academics who teach at universities lack real practical experience, cannot apply their theoretical knowledge through practical examples and therefore the educational process lacks real authority).

Therefore, in the educational process, it is important to efficiently and effectively apply modern interactive teaching methods (discussions, simulations, demonstrations, case studies, role plays) that develop the ability to analyse, discuss, argue, communicate and collaborate. In this connection, it is necessary to improve presentation, communication and practical skills of teachers. At the same time it is needed to establish and maintain effective relationships with suitable employers to get to know their requirements as well as the needs of the labour market. It is a good idea to create educational programs in collaboration with key employers.

## **Conclusion**

Today, there are many different public and private universities in the Czech Republic that provide different programmes for specialists (bachelors, engineers, doctors) of various technical, economic and humanities professions. A serious problem is that the professional and personal qualities of graduates often do not meet the requirements of employers. Many graduates of various specializations often lack relevant professional skills and social habits. They have general knowledge in the field of their interest, but they do not know how to use their knowledge in practice. They usually have no understanding of how

to perform daily work tasks and how to solve real professional problems. With regard to the specific requirements of employers, the technical higher education must be directed to the development of relevant theoretical knowledge, practical skills and social habits of students. Academics have to learn

how to efficiently and effectively apply modern interactive teaching methods and educational programs must be created in cooperation with suitable employers. These issues open up new possibilities for further research in the field of technical higher education.

## References

- Bušina, F. (2014). *Human Resource Management in the Building Industry. The Human Problem in the Building Industry*. Praha: Wolters Kluwer. 324 p.
- Cutillas, I. C., Monfort, J. H., Tortajada, P. E. (2011). Labour Market Access of Graduates in Law: Teaching and Learning of Skills and Abilities in the European Higher Education Area. In Chova, L. G., Torres, I. C., Martinez, A. L. (Eds.). *5th International Technology, Education and Development Conference*, pp. 328–332.
- Doležalová G., Vojtěch, J. (2013). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol. Šetření v sekundárním sektoru (Employers' needs and readiness of graduates. The survey in the secondary sector)*. Praha: NÚV. 41 p.
- Garcia-Aracil, A., Van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55 (2), 219–239.
- Kucharčíková, A. (2013). The quality improvement of the university education. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, pp. 2993–3001.
- MPSV (2015). Unemployment in the Czech Republic. [on-line] [cit.: 2015-15-03]. Available at: <http://www.mpsv.cz/en/1614>.
- Sirůček, P., Pavelka, T. (2013). Youth Unemployment in the Czech Republic and the Impact of Economic Crisis. In Loster, T., Pavelka, T. (Eds.). *International Days of Statistics and Economics*, pp. 1278–1287.
- Stanciu, S., Banciu, V. (2012). Quality of higher education in romania: are graduates prepared for the labour market? In Bekirogullari, Z. (Eds.). *3rd International Conference on Education and Educational Psychology*, pp. 821–827.
- Šafránková, J. (2003, 2005, 2009, 2010, 2011, 2013). *Positions of CTU graduates on labour market. Sociological surveys (Uplatnění absolventů ČVUT v Praze na trhu práce. Sociologické průzkumy)*. Praha: ČVUT.
- Šafránková, J., Franěk, R. (2008). *CTU students and graduates (Studenti a absolventi ČVUT)*. Praha: ČVUT.
- REFLEX. (2014). [on-line] [cit.: 10.9.2014] Available at: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/andhttp://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/REFLEX%202013%20Monitorovaci%20zprava%2005.%20SVP%20PedF%20UK%202013-11-30.pdf>.

## Contact

Jana M., Šafránková, doc., PhDr., CSc.  
Department of Engineering Pedagogy,  
Masaryk Institute of Advanced Studies,  
Czech Technical University in Prague  
Kolejni 2637/2a, 160 00 Prague 6, Czech Republic,  
e-mail: jana.safrankova@muvs.cvut.cz

Martin Šikýř, Ing., Ph.D.  
Department of Economics and Management,  
College of Regional Development  
Zalanskeho 68/54, 163 00 Praha 17, Czech Republic,  
e-mail: martinsikyr@seznam.cz

## ZAMESTNÁVANIE V CESTOVNOM RUCHU V RAKÚSKU

*Employment in the Tourism Sector in Austria*

Viera SYSÁKOVÁ, Jarmila WEFERSOVÁ

**Abstrakt**

*Medzi hlavné priority cestovného ruchu v Rakúsku je zvyšovanie konkurencieschopnosti cestovného ruchu pri lepšom využívaní jeho potenciálu, so zámerom vyrovnávať regionálne disparity a vytvárať nové pracovné príležitosti. Cestovný ruch ako odvetvie hospodárstva poskytuje široké spektrum pracovných príležitostí. V podnikateľskej sfére cestovného ruchu v Rakúsku existuje rozvinuté konkurenčné prostredie najmä malých a stredných podnikov poskytujúcich predovšetkým ubytovacie a stravovacie služby. Pre cestovný ruch v Rakúsku je charakteristický vysoký podiel pracovných síl zo zahraničia a veľký nedostatok vlastných rakúskych pracovných síl. V príspevku budeme analyzovať problematiku zamestnávania v Rakúsku v cestovnom ruchu. Úspešnému zavádzaniu politiky riadenia ľudských zdrojov v cestovnom ruchu bráni dlhodobá a neistá návratnosť investícií, sezónnosť odvetvia, veľkosť podnikov a zariadení, fluktuácia zamestnancov, rozvoj ďalšieho vzdelávania zamestnancov.*

**Kľúčové slová**

*cestovný ruch, zamestnanosť, vzdelávanie, sloboda pohybu osôb*

**Abstract**

*An increase of tourism competitiveness belongs to main priorities of the tourism in Austria and at the same time the most emphasis is placed on utilising its potential more effectively and efficiently with intention of levelling up regional disparities and creating new working positions. Tourism as an industry of the economy provides the wide spectrum of working opportunities. There is a highly developed competitive environment of micro, small and medium enterprises that provide services such as lodging and catering. Austrian tourism is characteristic with a great deal of labour force coming from foreign countries and a big shortage of own Austrian labour force. The scientific paper deals with an analysis of employment issues in the tourism sector in Austria. The successful introduction of human resources management policies in tourism prevent long-term and uncertain return on investment, industry seasonality, size of holdings and equipment, employee turnover and the development of further education of employees.*

**Key words**

*tourism, employment, education, free movement of persons*

**JEL Classification:** J10, K37, M51

**Úvod**

Politika zamestnávania pracovných síl v sektore cestovného ruchu je v súčasnosti aktuálna téma v Rakúsku. V Rakúsku je vytvorený priestor na podnikanie v cestovnom ruchu, pričom pretrváva aj zvýšený záujem o podnikanie formou rodinných mikropodnikov. Rakúsky turizmus sa rozdeľuje na dve hlavné skupiny, t.j. na zimný a letný turizmus. Podniky a zariadenia cestovného ruchu vytvárajú nové pracovné miesta. Všeobecne je známy fakt, že v sektore cestovného ruchu pracujú zamestnanci bez odbornej kvalifikácie a bez odbornej praxe. V danom sektore sa na rozvoji cestovného

ruchu významnou mierou podieľajú aj pracovníci zo zahraničia, často označovaní ako „ekonomickí migranti.“ V zásade za migranta sa považuje osoba, ktorá prekračuje hranice domovského štátu za rôznymi účelmi. V našom prípade sa za migrantov považujú osoby, ktoré majú záujem vykonávať pracovnú činnosť na území iných štátov (v Rakúsku). Dôvodov na migráciu je viacecej, ale podstatným dôvodom je vykonávanie pracovnej činnosti za vyššiu mzdu ako v domovskom štáte. Európska únia v rámci formovania vnútorného trhu umožňuje občanom členských štátov bezproblémovú slobodu pohybu pracovníkov. Túto slobodu využívajú najmä občania z členských štátov EÚ.

Vplyv globalizácie umožňuje nielen ekonomický rozvoj, ale aj pohyb pracovnej sily, v dôsledku čoho narastá aj počet zahraničných pracovníkov v Rakúsku. Pohybu pracovnej sily z nečlenských štátov EÚ napomáha aj smernica 2003/86/ES ustanovujúca spoločné podmienky, za ktorých môžu štátni príslušníci tretích krajín s riadnym pobytom v EÚ uplatniť svoje právo na zlúčenie so svojimi rodinnými príslušníkmi z nečlenských krajín EÚ. (Ú.v. ES L 251, 3.10.2003) Úspešnému zavádzaniu politiky riadenia ľudských zdrojov v cestovnom ruchu bráni dlhodobá a neistá návratnosť investícií, sezónnosť odvetvia, veľkosť podnikov a zariadení, fluktuácia zamestnancov, rozvoj ďalšieho vzdelávania zamestnancov. Ďalej môžeme spomenúť štruktúru zamestnancov, najmä čo sa týka druhu pracovného pomeru, rozdeľovanie zodpovedností a kompetencií pri multifunkčnosti pracovného miesta v malých podnikoch, zloženie pracovných tímov a samozrejme aj veľmi nízke odmeňovanie za vykonanú prácu. Cestovný ruch v Rakúsku z hľadiska dlhodobej perspektívy si bude vyžadovať určité zásadné opatrenia, pretože systém poskytovania služieb v oblasti cestovného ruchu je determinovaný okrem iného aj ľudskými zdrojmi. Dnešný globalizovaný svet má podobu mnohých kultúrnych spoločenstiev, ktoré nežijú izolovane, naopak, dochádza ku stretu kultúr, pričom každá má svoje špecifiká a odlišnosti. (Milošovičová, P.2013, s.448) Znamená to, že migrujúci pracovníci sa musia integrovať do spoločnosti a musia dodržiavať pravidlá a hodnoty spoločnosti, ktorá ich prijíma, a tá im zasa musí poskytnúť príležitosti na ich integráciu a zabrániť ich diskriminácii z dôvodu štátnej príslušnosti. Dôležitým aspektom pre vykonávanie práce sú jazykové kompetencie a schopnosť prispôbiť sa požiadavkám zamestnávateľa. V našom príspevku sme sa zamerali na skúmanie aktuálnych problémov týajúc sa zamestnávania zamestnancov v sektore cestovného ruchu v Rakúsku. Pri spracovaní danej problematiky sme použili knižničné zdroje, internetové zdroje inštitúcií, ako aj údaje zo Štatistického úradu Rakúskej republiky.

## 1. Hlavné úlohy manažementu ľudských zdrojov

Cestovným ruchom sa rozumie súbor činností zameraných na uspokojovanie dopytu spojeného s cestovaním a pobytom osôb mimo miesta trvalého bydliska a zvyčajne vo voľnom čase za účelom odpočinku, poznávania, zdravia, rozptýlenia a zábavy, kultúrneho a športového vyžitia a služobných ciest (Gúčík, 2000, s.7). Služby a tovary na uspokojenie tohto druhu potrieb návštevníkov produkujú podniky a inštitúcie cestovného ruchu. Podniky cestovného ruchu patria do súkromného sektora a inštitúcie

cestovného ruchu do verejného sektora. Na Slovensku v súkromnom sektore vyvíjajú činnosť podniky, ktoré vznikli na základe obchodného zákonníka č. 513/1991 Zb. a zákona o živnostenskom podnikaní č. 455/1991 Zb. v znení neskorších predpisov. Podniky cestovného ruchu sú organizačné jednotky, ktoré najímajú prácu a nakupujú ďalšie výrobné faktory, aby produkovali statky a služby na uspokojenie potrieb návštevníkov. (Gúčík, M. 2010) Nemateriálnosť služieb je spojená s vysokou spotrebou živej práce, pohotovosťou a pružnosťou ich poskytovania. Keďže v cestovnom ruchu je nevyhnutné začlenenie vonkajšieho faktora – zákazníka do procesu poskytovania služieb a zosúladienie poskytovania služby s jej spotrebou (synchronizácia), nie je možné služby produkovať do zásoby s cieľom vytvárania zásob. (Gúčík, M. 2010)

Podniky cestovného ruchu majú zvyčajne sezónny charakter. Sezónnosť vyplýva z miestnej a časovej viazanosti podnikov. Vplyv sezónnosti možno čiastočne zmierniť, ale nemožno ju celkom odstrániť. Z tohto dôvodu zariadenia cestovného ruchu menia štruktúru svojich produktov a častokrát ponúkajú zariadenia za účelom organizovania vedeckých podujatí za primerané ceny alebo relaxačné pobyty pre žiakov zo základných a stredných škôl.

Celkovo je zariadenie cestovného ruchu veľmi citlivým prostredím z hľadiska pracovnej sily v dôsledku množstva poskytovaných osobných služieb zákazníkom. Zamestnanci podniku, zariadenia cestovného ruchu vykonávajú mnoho činností na základe vlastných vedomostí, skúseností, zručností, sú zmesou rôznych povolání, pohľadov a názorov ľudí pracujúcich pod jednou strechou. Sféra pôsobnosti zariadenia je široká, jej účelom je však poskytovanie základných osobných služieb klientom mimo domova. Poskytované služby by mali napĺňať očakávania zákazníkov, ktoré vystupujú v pozícii príjemcu služby. Zamestnanci musia byť schopní jednať s ľuďmi, pracovať často rýchlo, pracovať na dvoch veciach súčasne, poskytovať množstvo informácií popri inej práci, ovplyvňovať správanie zákazníkov, sprostredkovať príjemné prostredie a pocity u zákazníka a najmä musia vždy byť ochotní vyhovieť zákazníkovi. Osobitne dôležitá je komunikácia v cudzích jazykoch, tam kde prichádzajú zahraniční turisti. Tieto skutočnosti sa prejavujú v spokojnosti zákazníka a na jeho opakovanej návšteve zariadenia, v dôsledku čoho sa zvyšujú príjmy danej obchodnej spoločnosti. Na kvalitu práce zamestnanca vyplýva aj dôležitosť manažementu ľudských zdrojov v cestovnom ruchu, teda v ubytovacích, pohostinských, kúpeľných a wellnessových, športovo-rekreačných a kultúrno-osvetových zariadeniach a zariadeniach sprostredkujúcich služby ako sú cestovné kancelárie, turistické informačné kancelárie a iné.

*Hlavné úlohy manažmentu ľudských zdrojov* v zariadeniach cestovného ruchu môžeme definovať nasledovným spôsobom :

#### 1. *Zaradenie zamestnanca s adekvátnym vzdelaním a schopnosťami na správne pracovné miesto*

Daný zamestnanec by mal mať adekvátne vzdelanie a kompetencie, aby bol schopný a pripravený vykonávať pracovné činnosti v danej oblasti v súlade s cieľmi organizácie. V súčasnosti sú kladené vysoké požiadavky na IT technológie a na využívanie intranetu v organizačných štruktúrach.

V prípade zaradenia zamestnanca na vhodné pracovné miesto, so zreteľom na jeho vzdelanie a schopnosti, meradlom jeho pracovnej činnosti je pracovný výkon. V danej súvislosti je potrebné brať na zreteľ aj samotný prístup zamestnanca k plneniu úloh. Lojalita zamestnanca voči zamestnávateľovi by mala byť na vysokej úrovni v záujme budovania dobrej povesti a dobrého mena o obchodnej spoločnosti.

#### 2. *Optimálnosť využitia pracovných síl v organizáciách*

Každý zamestnanec by mal byť súčinný pri zabezpečovaní chodu prevádzky zariadenia a jeho schopnosti a osobitné zručnosti by mali byť plne využívané.

Vytváranie optimálneho súladu medzi počtom a štruktúrou pracovných

pozícií a počtom a štruktúrou zamestnancov v organizácii by malo byť realizované v súlade s cieľmi organizácie. Pracovník by mal byť schopný prispôbovať sa meniacim sa požiadavkám pracovného miesta.

#### 3. *Personálny a sociálny rozvoj a vzdelávanie pracovníkov*

V záujme dosahovania dobrých pracovných výsledkov je potrebné v rámci rozvoja ľudských zdrojov venovať aj pozornosť starostlivosti o zamestnancov, ktorá je súčasne aj starostlivosťou o podnik ako celok. Systémový prístup k personálnemu a sociálnemu rozvoju, ako aj k vzdelávaniu určite pozitívne ovplyvní fungovanie obchodnej spoločnosti. Vytváranie vhodných podmienok aj pre celoživotné vzdelávanie môže v značnom rozsahu ovplyvniť fungovanie organizácie, ako aj jej konkurencieschopnosť v budúcnosti.

#### 4. *Eefektívny štýl vedenia ľudí, formovanie pracovného tímu, budovanie a udržiavanie zdravých medziľudských vzťahov*

V sektore cestovného ruchu je potrebné vytvárať podmienky pre tímovú prácu, pretože je to odvetvie, kde sa vyžaduje absolútna súčinnosť a spolupatričnosť pri uspokojovaní potrieb zákazníkov a klientov zariadení. Efektívny štýl vedenia ľudí ovplyvňuje

a motivuje plnenie úloh pracovníkov. Vedúci pracovník je zodpovedný za vedenie ľudí a pôsobí tak, aby pracovníci svedomite plnili svoje úlohy a prispievali tak k dosiahnutiu stanovených cieľov subjektu. ( v našom prípade prevádzky cestovného ruchu) V každom pracovno-právnom vzťahu je nevyhnutné budovanie vhodného pracovného prostredia a udržiavanie dobrých medziľudských vzťahov. Systém práce v tíme si vyžaduje aj vysokú mieru tolerancie, ústretovosti a rešpektovanie princípov etiky.

## 2. **Aktuálne problémy v cestovnom ruchu**

V dnešnej dobe existujú odvetvia, kde chýbajú odborníci a zamestnanci s potrebnou kvalifikáciou a odbornou praxou. Tieto problémy sa netýkajú iba Rakúska, ale aj viacerých členských štátov EÚ. Táto skutočnosť sa prejavuje aj v sektore služieb cestovného ruchu v Rakúsku. Z tohto dôvodu voľných pracovných miest sú tieto miesta obsadzované často krát príležitostnými pracovníkmi, resp. pracovníkmi, ktorí si momentálne hľadajú prácu na trhu z dôvodu zabezpečenia svojich životných a sociálnych potrieb. Nevhodné kvalifikačné predpoklady, ako aj nedostatok praktických skúseností v danej oblasti spôsobujú častokrát neželané výsledky a najmä služby poskytované v cestovnom ruchu nespĺňajú očakávané kritériá.

K aktuálnym problémom cestovného ruchu patria:

#### - *Dlhodobá a neistá návratnosť investícií*

Najčastejším problémom každej obchodnej spoločnosti je financovanie činností spoločnosti a návratnosť vložených finančných prostriedkov. Je to prirodzený proces, pretože každý podnikateľ vykonávajúci hospodársku činnosť má za cieľ dosahovať zisk. Návratnosť vložených investícií je dlhodobý proces. V cestovnom ruchu je návratnosť investícií spojená aj s neistotou, najmä v spoločnostiach, ktoré poskytujú služby a sú závislé od poveternostných podmienok (sneh).

V danej súvislosti môžeme hovoriť, že investície do cestovného ruchu sú aj rizikové, pretože ich výnosnosť je závislá od externého prostredia. Nie všetky zariadenia cestovného ruchu sú schopné prispôbovať svoju produkty zmenám počasia.

#### - *Zodpovednosti a kompetencie*

Osoba zodpovedná za vedenie a realizáciu personálnych procesov by mala mať dostatok kompetencií a nástrojov k tomu, aby procesy súvisiace so zabezpečením prevádzky nielen zaviedla, ale dokázala presadiť aj ich dodržiavanie, rozvíjanie a trvalú kontinuitu. Vo väčšine prípadov v malých prevádzkach to býva väčšinou manažér, ktorému



majiteľ deleguje určité kompetencie právomoci. Zodpovednosť za riadenie a vykonávanie hospodárskej činnosti je na manažérovi spoločnosti. V takýchto prípadoch sa predpokladá, že má riadiace schopnosti a hlavne pri akomkoľvek rozhodovaní musí byť aj zodpovedný za manažérske rozhodnutia. Spoločenská zodpovednosť je určitým záväzkom neporušovať platný právny rámec a v širom kontexte rešpektovať princípy etiky a zároveň prispievať k vyváženosti pracovného a osobného života zamestnancov pracujúcich v danom odvetví.

- *Vysoká fluktuácia*

Jedným z ďalších hlavných prekážok fungovania personálnej politiky v prevádzkach cestovného ruchu je určite vysoká fluktuácia zamestnancov. Častým prípadom sa stáva že zamestnanec mesiac po tom, čo bol na náklady hotela vyškolený sa rozhodne odísť ku konkurenčnej spoločnosti. V tej chvíli sú možnosti zamestnávateľa o návratnosť investície, ktorou podporil rozvoj nových kompetencií a zručností takmer nemožné. Tento argument sa dosť často využíva ako zdôvodnenie toho, prečo sa stráca zmysel ďalšieho vzdelávania zamestnancov, a prečo nemá zmysel investovať do ľudského kapitálu.

- *Zloženie pracovných tímov*

Medzi najčastejšie dôvody, pre ktoré vznikajú problémy sú rôznorodosti pracovných tímov, čo sa týka vzdelania, praxe, sociálneho prostredia a pováh, ktoré komplikujú vytváranie prostredia, ktoré by malo byť pre každého prijateľné a pozitívne. Ďalším z dôvodov je pravidelná a trvale udržiavaná nedôvera ku všetkým činnostiam a veciam ktoré prichádzajú k personálu od manažérov.

- *Vzdelávanie*

Jedným z najčastejšie využívaných nástrojov v oblasti riadenia ľudských zdrojov sú školenia. Aj napriek tomuto faktoru sú v súčasnosti samotné školenia diskutabilné, pretože sami o sebe kvalitu zamestnancov nepozdvihnú a neudržia, ale sú len jedným z krokov, ktoré k zvýšeniu kvalifikácie a zručností zamestnancov povedú.

V cestovnom ruchu sa interné školenia spájajú výhradne len s veľkými hotelovými reťazcami a nezávislými hotelmi, ktoré majú svojich vlastných školiteľov a tréningové programy. V prostredí malých a stredných hotelov však táto možnosť zvyčajne do úvahy nepripadá, nakoľko si táto kategória podnikov interného lektora dovoliť nemôže.

Vzhľadom k tomu, že čoraz častejšie sa preferuje inštitút tvorby stratégie a aj spoluúčasť zamestnancov na riadení organizácie, sme toho názoru, že v oblasti cestovného ruchu by sa mala zmeniť motivácia k stabilizácii zamestnancov a motivácia k zvyšovaniu kvalifikácie, ako aj k inovačnej aktivite. Pre pracovnú výkonnosť zamestnancov je potrebná pozitívna klíma a spojenie záujmov zamestnanca so záujmami obchodnej spoločnosti.

### 3. Zamestnávanie pracovných síl v cestovnom ruchu Rakúska

Zamestnanosť v priemysle cestovného ruchu sa týka hospodárskych subjektov a zariadení, ktoré priamo alebo sprostredkované – nepriamo uspokojujú dopyt návštevníkov. Cestovný ruch je pracovne intenzívny sektor hospodárstva a v dôsledku kooperácie s inými odvetviami vytvára aj v iných sektoroch pracovné miesta. Multiplikačný efekt je zosilnený aj rastúcim dopytom po cestovnom ruchu. Rast dopytu po cestovnom ruchu podporuje investovanie, a tak vytvára dodatočné pracovné miesta aj v nadväzných odvetviach. (Gúčík, M. 2011, s.120)

Priame pracovné miesta a ekvivalenty plných pracovných miest v cestovnom ruchu 2012 podľa satelitného účtu cestovného ruchu (TSA – Tourism Satellite Account) tvorili spolu absolútne 326 300 pracovných miest (1 osoba môže mať aj viacero miest, inkl. na kratší pracovný pomer), zamestnanecké pracovné miesta predstavovali 223 800 pracovných miest (ekvivalenty plných úväzkov), podnikatelia, voľné pracovné zmluvy, zmluvy o dielo zabezpečili 38 200 pracovných miest. (Pracovné miesta v turizme v Rakúsku, 2014 www.wko.at )

**Tab. 1: Vývoj počtu pracovníkov v cestovnom ruchu v období 2009 – 2013**

Obdobie - roky	Pracovníci v cestovnom ruchu spolu	Zahraniční pracovníci v cestovnom ruchu
2009	195 843	64 634
2010	200 331	68 218
2011	205 120	74 465
2012	191 607	77 703
2013	195 896	83 647

Zdroj: Statistik Austria, WIFO, Vlastné spracovanie.

Ak sledujeme vývoj pracovníkov v cestovnom ruchu za obdobie rokov 2009 až 2013 pozorujeme vplyv finančnej krízy, keď v roku 2011 počet pracovníkov spolu dosahuje vrchol, a to v počte 205 120 pracovníkov a v roku 2012 prichádza k silnému poklesu pracovníkov na 191 607. Zaujímavé je, počty zahraničných pracovníkov neklesajú v menovanom období, práve stúpajú. Predpokladáme, že kvalitné, lacné pracovné sily zo

zahraničia a hlavne z bývalých socialistických krajín, teda hlavne z Maďarska a zo Slovenska nahrádzajú domácich pracovníkov. Napriek populistickým výrokom pravicových politikov, ktorí žiadajú na jednej strane menej cudzincov na pracovnom trhu a v zápätí žiadajú zvyšovanie kontingentov pracovníkov pre cestovný ruch a sezónne poľnohospodárske práce v záujme hospodárskej komory a teda podnikateľov.

**Tab. 2: Pracovníci v ubytovacích a stravovacích zariadeniach podľa druhu pracovného vzťahu v období 1998 – 2013**

Druh pracovného vzťahu	rok 1998	rok 2010	rok 2011	rok 2012	rok 2013
Trvalý pracovník	78 771	99 754	101 123	116 225	120 646
Sezónny pracovník	50 445	62 770	64 740	69 132	71 748
Dočasný pracovník	35 329	63 782	68 234	59 145	57 446
Spolu	164 545	226 306	234 097	244 532	249 840

Podľa: Statistik Austria WIFO

Typické pre rakúsky cestovný ruch je, že počet pracovníkov s trvalým pracovným pomerom (TPP) nedosahuje počet pracovníkov sezónnych a dočasných. Z grafu môžeme vidieť, že pred finančnou krízou bolo zamestnaných viacej dočasných pracovníkov a po vrchole krízy narastá počet trvalých pracovníkov a sezónnych pracovníkov a počet dočasných pracovníkov klesá. Dôvodom predpokladáme je skutočnosť, že v období krízy sa stala pracovná sila lacnejšou a dostupnejšou, a tak je pracovná sila trvalá alebo sezónna uprednostňovaná pred novou dočasnou silou. Takisto aj vyššia nezamestnanosť vytvára priaznivejšie mzdové podmienky pre zamestnávateľov a zvyhodňuje kategóriu trvalej pracovnej sily a kategóriu sezónnej pracovnej sily. Dočasná pracovná sila prichádza ako výpomocná pracovná sila v špičke, a predpokladáme, že je odmeňovaná bez prihlásenia na čierno. Práve sociálni partneri, úrad sociálneho poistenia, ministerstvá sociálne a financií a hospodárska komora v Rakúsku diskutujú problém o práci rodinných príslušníkov, a to o či v budúcnosti budú smieť rodinní príslušníci zdarma v turizme pracovať a v akom prípade nie. V minulosti prichádzalo stále viac k sporom s daňovými úradmi a Úradom sociálneho poistenia. Ako pomôcka bola vydaná hore uvedenými inštitúciami brožúrka „Merkblatt für familienhafte Mitarbeit in Betrieben“, to znamená Príručka pre rodinnú spoluprácu v podnikoch. Len u rodičov a starých rodičov sa nejedná a priori o zamestnanecký vzťah. U manželov, zapísaných partnerov, druhov-družiek a deťoch sa

nejedná o zamestnanecký vzťah, ak za prácu nedostanú odmenu, ak ide o výpomoc a práca nenahrádza pracovnú silu.

V oblasti cestovného ruchu väčšinou pracujú ženy. Ide o pracovné miesta, ktoré sú typické najmä pre ženy, t.j. chyžné, recepčné alebo upratovačky. Z celkového počtu zamestnancov sú skoro dve tretiny zamestnaných ženy. V odvetví ubytovania a gastronómie pracuje v Rakúsku 309 801 zamestnancov, z toho 189 074 sú ženy a 120 727 sú muži. Podiel žien je vo výške 61% z celkového počtu. (Počet zamestnaných v odvetví ubytovacích a stravovacích zariadení, 2014 online) Napriek tomu toto odvetvie nenapĺňa očakávania žien. Ženy sú zamestnané na pracovných pozíciách, kde sa vyžaduje nižšia odborná kvalifikácia ako muž, a z tohto dôvodu majú aj horší prístup ku kariérenmu rastu. Príkladom je aj, že mnohé hotely ponúkajú „detské škôlky“ pre deti hostí, ale tieto nie sú k dispozícii zamestnancom. Len vo výnimočných prípadoch existujú podnikové detské škôlky alebo pracovný čas je zosúladený s potrebami rodiny.

#### 4. Odmeňovanie zamestnancov pôsobiacich rakúskom cestovnom ruchu.

V roku 2010 tvorila ročná priemerná brutto mzda žien (včítane učňov) v Rakúsku 60% priemerneho príjmu mužov, pričom vo verejnom sektore bol rozdiel podstatne menší ako v súkromnom sektore. Jednou z príčin tohto rozdielu sú čiastkové úväzky

a zamestnanosť len počas časti roka. Ak by sme porovnali plné úväzky počas celého roka dosiahne priemerný príjem žien ešte vždy len 81% priemerného zárobku mužov. V cestovnom ruchu Rakúska bol priemerný ročný zárobok zamestnancov 20 363, žien 19 258,- EUR, mužov 22 193,-EUR . Zárobok žien tvoril 87% zárobku mužov. V odvetví cestovného ruchu sú rozdiely pohlaví v príjmoch menej závažné ako v celom hospodárstve. Táto skutočnosť nie je dôkazom väčšej spravodlivosti v otázke príjmov v cestovnom ruchu. Ale výrazom celkovo nižších zárobkových možností tohoto odvetvia. (Priemerné ročné zárobky zamestnancov. Online.) V tomto odvetví dominujú pracovné sily s nízkou kvalifikáciou, ich podiel je 61% . U mužov je podiel pracovníkov s nízkou kvalifikáciou 42 % . Pri porovnaní kvalifikácie mužov a žien existujú rozdiely. Z celkového počtu zamestnaných žien v cestovnom ruchu tri štvrtiny žien má vyššie odborné vzdelanie ako základné vzdelanie. Zodpovedajúcu pracovnú pozíciu vzhľadom na vzdelanie má len 39% žien (11% odborné robotníčky a 28% kvalifikované zamestnankyne). Napriek tomu, že podiel zamestnaných s maturitou a vysokoškolským vzdelaním u mužov a žien je rovnaký, ženy zastávajú vo vedúcich riadiacich pozíciách 4%, pričom muži zastávajú 13%. ( Počet zamestnaných v odvetví ubytovacích a stravovacích zariadení, 2014 online)

## 5. Migranti pôsobiaci v rakúskom cestovnom ruchu

V odvetví cestovného ruchu v Rakúsku je mnoho voľných pracovných miest a z tohto dôvodu Ministerstvo práce a sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľov vydáva povolenia v súlade s európskou právnou úpravou na vykonávanie práce osobám z nečlenských štátov EÚ. Na internetovom portáli EURES.sk sa môžu uchádzači o zamestnanie oboznámiť s voľnými pracovnými miestami. Na tomto portáli k 16.3.2015 našli cca 7 voľných pracovných miest v odvetví cestovného ruchu. Všetky miesta boli na pracovné pozície - čašníčka alebo kuchár. Počet pracovných povolení (pre občanov z nečlenských štátov EÚ) sa riadi potrebou, predpokladom je, že pracovný úrad nemohol obsadiť miesta domácimi a integrovanými zahraničnými pracovnými silami - migrantami. Pracovné povolenie sa vydáva na maximálne 6 mesiacov. ( Pracovné povolenia v cestovnom ruchu pre cudzincov, 2014 online)

V súčasnosti narastá záujem migrantov o prácu v tomto odvetví, aj keď v podobe sezónnych prác alebo menej platených pracovných miest. Odborníci v štúdiu pre Ministerstvo hospodárstva, rodiny a mládeže Segert, Heil, Walch (Štúdie o turizme

publikácie Migranti v turizme, 2015 online) v svojom prieskume dospeli k záveru, že aj v malých podnikoch, kde je najviac prenocovaní, pracujú migranti. Toto platí pre všetky úrovne od pomocnej sily po top manažment. Podiel týchto síl napríklad v Tirolsku je uvedený v menovanej štúdiu až 30 %. V tomto odvetví je vysoká akceptácia takejto pracovnej sily v porovnaní s inými odvetviami ako napríklad v stavebníctve. V rakúskej gastronómii sú dlhoročnou súčasťou čínske reštaurácie okolo 1500 zariadení, ktoré uskutočňujú investície a vytvárajú pracovné príležitosti. Akceptácia týchto pracovných síl je dlhoročným vývojom. Za prácou v turizme prichádzajú ľudia zo susedných krajín EU z Nemecka, Maďarska, Čiech, Slovenska, napríklad podniky v Dolnorakúskom Weinviertel majú skoro všetci slovenského čašníka, čašníčku, ktorí sú schopní komunikovať excelentne v nemeckom jazyku a sú flexibilní, pretože sa dokážu prispôsovať danej kultúre a prostrediu.

Vysoký podiel migrantov v rakúskom cestovnom ruchu závisí v budúcnosti od rôznych sociálnych a ekonomických faktorov. K týmto patria postupujúci demografický vývoj, začínajúce návraty migrantov do vlasti, rastúce nároky na spoločenskú integráciu, ekonomický rozvoj – stúpajúce nároky v oblasti ich pracovno – životnej rovnováhy a perspektívy pre ich deti. Podiel pracovných síl migrantov teda nie je zaručený.

Odvetvie by sa malo zaoberať budúcnosťou tejto pracovnej sily. Atraktivitu turizmu pre migrantov určuje nielen odvetvie, ale aj národné a medzinárodné ekonomické a spoločenské podmienky. V súlade s demografickým vývinom je na trhu práce stále menej mladých ľudí, turizmus je veľmi mladé odvetvie. Turizmus má konkurenčné odvetvia a zamestnanci budú opúšťať toto odvetvie, ak ich podmienky nebudú vhodné. Ďalším faktorom bude o 10 – 15 rokov zmenená situácia a postoj k pracovaniu v cudzine v stredo- a východoeurópskych krajinách, pretože migranti z týchto krajín sa budú vracieť domov.

Pre zotrvanie pracovných síl v regióne aj po skončení sezóny je významným aspektom sociálna ochrana. Mali by mať zabezpečené, napr. ubytovanie a s tým súvisiace sociálne zabezpečenie. Nedostatok pracovných síl si vyžaduje rôzne integračné koncepty podľa regiónov pre dlhodobé pracovné sily a ich deti (napr. Viedeň), dočasné príp. cyklické sezónne sily (napr. Tirolsko), denných pohraničných pracovníkov (Burgenland). Celoročné pracovné sily sa snažia o asimiláciu, problémy majú hlavne pri vzdelávaní ich detí. Dočasné a cyklické pracovné sily hľadajú možnosti vhodného sociálneho zabezpečenia so zámerom priznania sociálnych dávok. Denní cezhraniční pracovníci potrebujú tak isto

sociokultúrnu integráciu. Toto všetko vyžaduje hodnotiace miery, ktoré by dokázali merať úspešnosť integrácie ľudí s migračným pozadím. Kritériom úspešnosti integrácie je predovšetkým klesajúca fluktuácia, hlavne u sezónnych pracovníkoch, zlepšenie pracovných a životných podmienok, ale aj kariérny rast pracovníkov s migračným postavením vďaka školeniam. Faktorom stabilizácie pracovných síl sa stáva aj zastúpenie migrantov v podnikových radách. Záujmy maďarských pracujúcich sú zastúpené v maďarských podnikových radách vo väčších podnikoch. Toto zlepšilo postavenie maďarských pracujúcich, nakoľko tieto orgány poznajú problémy tejto skupiny zamestnancov.

## Záver

Koncept cestovného ruchu v Rakúsku by sa mal zmeniť najmä v tom, že zamestnanie v danej oblasti by sa malo stať viacej atraktívne a mali by byť prijaté opatrenia na úrovni vlády podporujúce politiku

## Literatúra

Cudzinci v Rakúsku. *Pracovné povolenia v cestovnom ruchu pre cudzincov*. [on-line] [cit.15.7.2014]. Dostupné na : <http://www.auslaender.at/arbeiten-als-saisonier>

Gúčík, M. ( 2010). *Cestovný ruch*. Banská Bystrica: DAALI-BB, s.r.o., 2011. 188 s. ISBN 9788089090808

Gúčík, M. (2011). *Cestovný ruch. Politika a ekonómia*. Knižnica cestovného ruchu 20, Banská Bystrica: DAALI-BB, s.r.o., (2011). s.120. ISBN 978-80-89090-90-3

Milošovičová P., Urbanová, G. (2013). Gerechtere Vertretung von Frauen bei der Besetzung von Sptizenpositionen in Handelsgesellschaften Lit. 4 záz. *Theory and practice in management*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2013. - S. 84-92 [CD-ROM]. ISBN 978-80-223-3527-0

Hospodárska komora Rakúska. (2014) *Pracovné miesta v turizme v Rakúsku*. [on-line] [cit.15.7.2014]. Dostupné na:

[https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Tourismus\\_in\\_Zahlen\\_2014.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Tourismus_in_Zahlen_2014.pdf)

Milošovičová, P.(2013): Medzikultúrne vzdelávanie budúcich manažérov na Fakulte managementu UK v globalizovanom a multikultúrnom svete. *Globalizácia a jej sociálno- ekonomické dôsledky 2013*, Žilina : ŽU, s.448-456 ( článok v zborníku z konferencie)

Ministerstvo hospodárstva, rodiny a vedy. *Štúdie o turizme publikácie Migranti v turizme*. [on-line] [cit.: 15.2.2015]. Dostupné na:

[https://www.bmwf.gv.at/Tourismus/TourismusstudienU](https://www.bmwf.gv.at/Tourismus/TourismusstudienUndPublikationen/Documents/Deckblatt_Erwerb%C3%A4t%20Migrantinnen%20im%20Tourismus.pdf)  
[ndPublikationen/Documents/Deckblatt\\_Erwerb%C3%A4t%20Migrantinnen%20im%20Tourismus.pdf](https://www.bmwf.gv.at/Tourismus/TourismusstudienU),  
<https://www.bmwf.gv.at/Tourismus/TourismusstudienU>

zamestnanosti v danej oblasti. Stabilizácia zamestnancov v cestnom ruchu je zárukou zlepšenia služieb v cestovnom ruchu, čo sa neskôr pozitívne prejaví v samotných ziskoch a potom aj na hospodárskych výsledkoch štátu. Práve manažment ľudských zdrojov v tomto odvetví bude zohrávať stále dôležitejšiu úlohu pri obsadzovaní pracovných miest vo väzbe na úplné sociálne zabezpečenie migrujúcich pracovníkov, pretože pohyb pracovníka je často spojený aj s integráciou rodiny. V rámci pracovno-právnych vzťahoch sú odstraňované akékoľvek prekážky a najmä sa zavádza inštitút rovnakej odmeny za rovnako vykonanú prácu. V Rakúsku je zakázaná akákoľvek diskriminácia z dôvodu štátnej príslušnosti, avšak zahraniční pracovníci sa musia podriaďovať rakúskemu právnemu poriadku. Podstatnými dôvodmi ovplyvňujúcimi rozhodnutie zahraničných osôb vykonávať prácu na území druhých štátov sú ekonomické dôvody, avšak ich mesačný príjem nie vždy napĺňa ich očakávania a v plnom rozsahu nepokrýva ich životné náklady.

[ndPublikationen/Documents/Deckblatt\\_Erwerb%C3%A4t%20Migrantinnen%20im%20Tourismus.pdf](https://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2012/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht_2012.pdf)

Vládny účtovný úrad Rakúska. *Počet zamestnaných v odvetví ubytovacích a stravovacích zariadení*. [on-line] [cit.1. 8. 2014]. Dostupné na:

[http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2012/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht\\_2012.pdf](http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2012/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht_2012.pdf)

Vládny účtovný úrad Rakúska. (2010). *Priemerné ročné zárobky zamestnancov*. Dostupné na:

[http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2010/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht\\_2010.pdf](http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2010/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht_2010.pdf)

Vládny účtovný úrad Rakúska . (2012). *Počet zamestnaných v odvetví ubytovacích a stravovacích zariadení*. [on-line] [cit.1. 8. 2014]. Dostupné na: [http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2012/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht\\_2012.pdf](http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2012/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht_2012.pdf)

## Kontakt

Viera Sysáková, doc. Ing. CSc.

Katedra ekonómie a financií

Fakulta managementu

Univerzita Komenského, Odbojárov 10

820 05 Bratislava

e-mail: [viera.sysakova@fm.uniba.sk](mailto:viera.sysakova@fm.uniba.sk)

Jarmila Wefersová, Ing.

Katedra ekonómie a financií

Fakulta managementu

Univerzita Komenského Odbojárov 10

820 05 Bratislava

e-mail: [jarmila.wefersova@fm.uniba.sk](mailto:jarmila.wefersova@fm.uniba.sk)

## SUMMARY

### Employment in the Tourism Sector in Austria

*Viera SYSÁKOVÁ, Jarmila WEFERSOVÁ*

Tourism as an industry is an economic activity having an impact on economic growth and employment. At the same time tourism contributes to the economic and social development and integration, particularly when rural, countryside and mountainous regions, seaside areas, islands, peripheral and very remote regions are concerned. Tourism in Austria is a significant pillar of the Austrian economy and equally it is also the industry where a remarkable number of domestic and foreign labour force is employed. In Austria there are suitable conditions created for employing the people from EU member and non-member states applying the principle of the elimination of discrimination against the nation identity and equal opportunity legislation, which protect the person from being paid less money than others at the same job. An increase of tourism competitiveness belongs to main priorities of the tourism in Austria and at the same time the most emphasis is placed on utilising its potential more effectively and efficiently with intention of levelling up regional disparities and creating new working positions. Tourism as an industry of the economy provides the wide spectrum of working opportunities. There is a highly developed competitive environment of micro, small and medium enterprises that provide services such as lodging and catering. Austrian tourism is characteristic with a great deal of labour force coming from foreign countries and a big shortage of own Austrian labour force. The scientific paper deals with an analysis of employment issues in the tourism sector in Austria. The successful introduction of human resources management policies in tourism prevent long-term and uncertain return on investment, industry seasonality, size of holdings and equipment, employee turnover and the development of further education of employees. The concept of tourism in Austria should be changed especially that employment should become more attractive and should be taken at the government level to support employment policy in this area. Stabilization of employees in the way tourism is a guarantee of improvement of tourism services, which was later reflected in the very positive earnings and also the operating results of the state. Just management of human resources in this sector will play an increasingly important role in staffing in relation to full social security for migrant workers, because movement of workers is often also associated with the integration of the family. In the context of employment relations are removed any obstacles, and in particular introduces institute equal pay for equal work performed. In Austria, any discrimination on grounds of nationality, but foreign workers must be subject to Austrian law. The big reasons influencing the decision of foreign persons to perform work on the territory of other states are economic reasons, but their monthly income does not always meets their expectations fully and does not cover their cost of living.

**JEL Classification:** J10, K37, M51

## TEÓRIA SOCIÁLNEHO ŠTÁTU

*Social state theory*

Tatiana DAMAŠKOVÁ

**Abstrakt**

Článok sa zaoberá analýzou súčasného stavu rozvoja teórie sociálneho štátu a jej aplikácii na modernu ekonomiku. V článku budú vymedzené pojem sociálneho štátu, vývinové tendencie a obsah tohto pojmu. Následne sa bude rozoberať súčasné postavenie konceptu sociálneho štátu v realite dnešnej turbulentnej globálnej ekonomiky. Okrem teoretickej klasifikácie modelov sociálneho štátu zameriame svoju pozornosť na obsah a rozsah sociálneho štátu jeho udržateľnosť, či neudržateľnosť v súčasných podmienkach globalizujúcej sa svetovej ekonomiky. Otázka koncepčného a udržateľného rozvoja štátu sa dostáva do popredia vzhľadom na nové podmienky v rámci globalizujúceho sa svetového hospodárstva. Stále významnejšími sa stávajú úlohy spojené so spôsobmi určovania a obsahom kľúčových cieľov a funkcií štátu a spôsobov ich napĺňania v turbulentných, dynamicky sa mieniacich podmienkach dnešného sveta.

**Kľúčové slová**

*Sociálny štát, sociálne potreby, bezpečnosť, rovnosť, sociálna spravodlivosť*

**Abstract**

The goal of the article is to analyse the current state of development of the welfare state theory and its application to a modern economy. The article will include the definition of the concept of welfare state, development tendencies and content of that concept. Then it will discuss the current status of the concept of the welfare state in the reality of today's turbulent global economy. In addition to theoretical classification of welfare state models we will focus our attention on the content and scope of the welfare state sustainability and unsustainability in the current circumstances of globalizing world economy. The issue of conceptual and sustainable state development is brought to the forefront with regard to new conditions within a globalizing world economy. They tasks related to methods for determining and including the key objectives and functions of the state and ways of their implementation in turbulent, dynamic conditions of today's world are becoming increasingly important.

**Key words**

*The welfare state, social needs, security, equality, social fairness*

**JEL Classification:** I31, P52, F66

**Úvod**

Otázka koncepčného a udržateľného rozvoja štátu sa dostáva do popredia vzhľadom na nové podmienky v rámci globalizujúceho sa svetového hospodárstva. Stále významnejšími sa stávajú úlohy spojené so spôsobmi určovania a obsahom kľúčových cieľov a funkcií štátu a spôsobov ich napĺňania v turbulentných, dynamicky sa mieniacich podmienkach dnešného sveta. Tieto úlohy sú predmetom predmetom diskusie predkladaného vedeckého príspevku.

Na základe historickej skúsenosti môžeme identifikovať existujúce dve krajne protichodné tendencie fungovania a rozvoja sociálno-

ekonomického systému štátu. T.j. liberálny resp. neoliberálny a tzv. centrálné riadený model s plánovaným hospodárstvom. Na pozadí súperenia socializmu a kapitalizmu však vznikla i ďalšia alternatíva riadenia fungovania a rozvoja štátu uplatňovaná v škandinávskych krajinách, ktorá čiastočne kombinuje pozitívne aspekty oboch zmiených koncepcií rozvoja štátu. Analytická komparácia týchto tendencií môže byť identifikovaná ako riešený problémový aspekt v príspevku.

Cieľom článku je analyzovať súčasný stav rozvoja teórie sociálneho štátu a jej aplikácii na modernu ekonomiku. Cieľ článku je dosiahnutý použitými vedeckými metódami ako analýza, komparácia a syntéza.

## Sociálny štát – teoretický exkurz

Na začiatok je potrebné vymedziť pojem sociálneho štátu, vývinové tendencie a obsah tohto pojmu. Následne je potrebné analyzovať súčasné postavenie konceptu sociálneho štátu v realite dnešnej turbulentnej globálnej ekonomiky. Okrem teoretickej klasifikácie modelov sociálneho štátu zameriame svoju pozornosť na obsah a rozsah sociálneho štátu jeho udržateľnosť, či neudržateľnosť v súčasných podmienkach globalizujúcej sa svetovej ekonomiky.

Pri vymedzovaní pojmu sociálneho štátu je dôležité brať do úvahy vývinovú dynamiku názorov, obsah a funkcie sociálneho štátu nielen ako teoretického konceptu spravovania a riadenia určitej teritoriálne alebo národne či občiansky vymedzenej spoločnosti. Dôležité je zohľadniť i reálny obsah tohto pojmu, ktorý odráža v každodennej realite základné sociálne funkcie a ciele existencie štátu. V odbornej literatúre sa môžeme stretnúť s viacerými podobami a označeniami fenoménu sociálneho štátu. Najčastejšie podoby označujúce tento jav sú tzv. „sociálny štát“ alebo i tzv. „wellfare state“ v anglo-americkéj tradícii. Napriek, čiastočným odlišnostiam vo vymedzení obsahu týchto dvoch pojmov, ktoré môžeme nájsť v rôznych odborných prameňoch, väčšina autorov tieto dva pojmy stotožňuje.

Prvopočiatky uplatňovania čiastočných črt „sociálneho štátu“ v rámci spravovania štátu, je možné podľa niektorých zdrojov spájať už s obdobiem 11. storočia n. l. „prvé výhonky toho, čomu sa dnes hovorí sociálny štát, sa začali objavovať už v 11. storočí v Číne počas vlády dynastie Song. Ministerský predseda Wang Anshi bol v tom čase presvedčený, že štát je zodpovedný za poskytnutie slušných životných podmienok pre svojich obyvateľov. Jeho reformy dostali názov xin fa, čiže „nové zákony“ (Bláha, 2008).

„Európske korene sociálneho štátu možno vystopovať v kresťanskej charite, ktorej funkcie postupne preberal štát a z náhodnej a lokálnej pomoci chudobným vytvoril komplexný a univerzálny nástroj sociálnej pomoci. Tento proces prebiehal stovky rokov a svoju modernú podobu začal nadobúdať v 19. storočí (Bláha, 2008).“

„Za prvý sociálny štát sa vo všeobecnosti považuje Nemecko za vlády kancelára Otta von Bismarcka, ktorý začal realizovať svoje sociálne reformy už roku 1871. Následne, v rokoch 1883-1889, v reakcii na silnejúci tlak zo strany socialistického hnutia, zaviedla nemecká vláda široký systém sociálneho poistenia (nemocenské, úrazové, zdravotné a dôchodkové poistenie) (Bláha, 2008).“

Ďalším významným momentom a zároveň najrozsiahljšou etapou v zavádzaní a rozvoji

sociálneho štátu bol tzv. New deal F. D. Roosevelta „čiže Nový údel ako plán národného oživenia ekonomiky bol súhrnom legislatívnych a inštitucionálnych opatrení vlády Spojených štátov amerických ako reakcia na finančnú a hospodársku krízu v 30. rokoch minulého storočia. Mal zabrániť chudobe obyvateľstva, ozdraviť hospodárstvo, finančný trh a dodať najmä mladým ľuďom nádej do budúcnosti (Heywood, 1994).“

H. L. Wilenský charakterizuje podstatu sociálneho štátu ako vládou chránenú minimálnu úroveň príjmov, výživy, zdravia, bývania a vzdelania pre každého občana, Táto úroveň je dosahovaná redistribúciou spoločenských príjmov. Ďalší autori pridávajú, že sa tak deje za účelom získania politickej podpory a udržania sociálneho zmiernu v krajine. Na rozdiel od prvotnej Hobbesovej predstavy Leviathana ako štátu - ochrancu, ktorý už mal povinnosť starať sa o tých, ktorí sa „nezavineným nešťastím stávajú neschopnými pracovať a sami sa živiť“, (Heywood, 1994, Hobbes, 1988 ) je dnešný sociálny štát viazaný na podmienky liberálneho hospodárstva, pluralitnej demokracie a decentralizácie štátnej moci (Krajčiová, 2007).

Podľa Briga je sociálny štát taký štát, v ktorom sa moc zámerne využíva na zmenu alebo ovplyvnenie výsledku pôsobenia trhových síl minimálne v troch rovinách: zaručením minimálneho príjmu, znížením neistoty a ponukou sociálnych služieb pre občanov (Krajčiová, 2007).

Potůček „Sociálny štát je štát, v ktorom sa v zákonoch, vo vedení a postojoch ľudí, v aktivitách inštitúcií a v praktickej politike presadzuje myšlienka, že sociálne podmienky, v ktorých žijú ľudia nie sú vecami jedincov či rodín, ale i vecou verejnou“.

Liberálna definícia: „Sociálny štát zmäkčuje riziká moderného života, realizuje opatrenie k zaisteniu bezpečnosti všetkých občanov, zvyšuje rovnosť príležitostí a tým tlmí triedny konflikt a podporuje sociálnu spravodlivosť“ (Potůček, 2005).

Už z načrtnutých definícií je zjavné, že obsah problematiky štátu, sa viaže na problém vymedzenia základných cieľov a funkcií, viažucich sa na existenciu konkrétneho štátu.

Ide teda o taký štát, ktorý presadzuje a zabezpečuje primeraný rozsah plnenia sociálno-ekonomickej funkcie svojej existencie vo vzťahu k potrebám svojich občanov. Tieto ciele dosahuje spôsobom, ktorý dokáže poskytnúť a garantovať štátnym príslušníkom minimálne zákonom definované sociálne a ekonomické štandardy. Tiež využíva na dosiahnutie svojich cieľov podporné mechanizmy, ktoré dokážu efektívne pôsobiť v zmysle prevencie vzniku a riešenia sociálnych kríz a ich dôsledkov či už

na úrovni jednotlivcov, spoločenských skupín, či celej spoločnosti v rámci daného štátu.

Problematickým sa teda v súčasnosti stáva obsah i rozsah sociálneho štátu. Obsahom sociálneho štátu by mohol byť obsah hospodárskej politiky štátu, konkrétne jej sociálnej časti t.j. sociálnej politiky. Rozsah sociálneho štátu tvorí miera garantovaných minimálnych sociálno-ekonomických štandardov a preventívno-reaktívnych sociálno-ekonomických opatrení zameraných na navodenie sociálno-ekonomickej stability a rozvoja ako jedince, tak spoločenských skupín i spoločnosti ako celku.

### Typológia a modely sociálneho štátu

Pre lepšie pochopenie vývinových foriem sociálneho štátu uvedieme niekoľko príkladov typológií viazucich sa na pojmovú kategóriu sociálneho štátu.

Významnou a dá sa povedať bázickou kategorizáciou štátov vo vzťahu k rozsahu a obsahu a spôsobom uplatňovania agendy sociálneho štátu je typológia sociálnych štátov podľa H. Wilenskeho a Ch. N. Legauxa, ktorí členili štáty vo vzťahu k spôsobu zabezpečovania agendy sociálneho štátu na:

*Reziduálny typ* sociálneho štát presadzuje vo vzťahu k zabezpečeniu sociálnych potrieb a princípu subsidiarity. Za základnú a kľúčovú jednotku vo vzťahu k podporným mechanizmom navodenia sociálnej stability a uspokojenia sociálnych potrieb považuje rodinu. Štátna podpora vo väčšej miere nastupuje až vtedy, ak rodina zlyhá, prípadne štát prekonáva výraznú sociálno-ekonomickú krízu. Charakteristické je súkromné zabezpečenie potrieb pre bohatých. A sociálna pomoc je len akási záchranná sieť pre chudobných. Ako typického reprezentanta reziduálneho sociálneho štátu možno uviesť Spojené štáty americké. (Smutek, 2005)

*Štát inštitucionálny*, v rámci tohto modelu sociálneho štátu existuje určitý organizovaný systém sociálnej pomoci, ktorý je spoločensky považovaný za legitímnu funkciu štátu. Cieľom a úlohou takéhoto systému sociálnej pomoci je pomáhať jednotlivcom i skupinám dosahovať určité zákonom stanovené životné štandardy, rozumej uspokojovať určité štandardné životné potreby (Smutek, 2005).

Mishra považuje za hlavné spôsoby uspokojovania sociálnych potrieb ako kľúčového obsahu agendy sociálneho štátu najmä: sociálne služby, daňové úľavy, zamestnanecký blahobyt, vzájomnú pomoc a dobročinnosť.

Práve rozličný pomer jednotlivých zložiek, podieľajúcich sa na zabezpečovaní sociálnych potrieb je podľa Mishru kľúčovým kritériom pri

kategorizácii sociálneho štátu. V spomenutých súvislostiach Mishra nadväzuje na predchádzajúcu klasifikáciu a rozlišuje tri základné modely sociálneho štátu:

- *Inštitucionálny model* sociálneho štátu, charakteristický veľkým rozsahom štátnych opatrení zameraných na zabezpečenie uspokojovania sociálnych potrieb. Rozsah rôznych úľav a dávok je rozsiahly. Tak isto je rozsiahly i objem prostriedkov, distribuovaný prostredníctvom sociálne redistribučných mechanizmov a opatrenia v rámci plnenia sociálnej funkcie štátu v tomto modely sú zamerané na väčšinu obyvateľstva
- *Reziduálny model* sociálneho štátu: v tomto modeli je miera štátny opatrení zameraných na zabezpečenie uspokojenia sociálnych potrieb obyvateľstva výrazne nižšia ako v inštitucionálnom modely, úroveň rôznych druhov dávok a úľav je v tomto modely nízka, objem prostriedkov, ktorý sa prostredníctvom sociálnych služieb distribuuje je marginálny. A opatrenia sú zamerané úzko iba na úzku nemajetnú časť obyvateľov
- *Štruktúrny model* sociálneho štátu (týka sa socialistickej spoločnosti), ktorý sa vyznačuje tým, že je zacielený na všetkých členov spoločnosti, pre ktorých zabezpečuje komplexný rozsah sociálnych služieb. V porovnaní s predchádzajúcimi dvoma modelmi sociálnych štátov úroveň rôznych úľav a sociálnych dávok je v rámci tohto modelu sociálneho štátu vysoká a hlavným princípom tohto typu sociálneho štátu nie je subsidiarita ale solidarita. (Mishra, 1981 in Smutek, 2005)

V rámci iného členenia Mishra rozoznáva nasledovné druhy sociálnych štátov,:

- *Integrovaný model* sociálneho štátu, v rámci ktorého existuje inštitúcia s veľkým vplyvom zameraná na sprostredkovanie a vyjednávanie vzájomnej dohody medzi zamestnávateľmi, vládou a zamestnancami. V rámci tohto modelu hrá významnú úlohu orientácia na zachovanie pracovných miest a proaktívne preventívne konanie pred nevyhnutnosťou vyplácania sociálnych dávok, či podpôr. Predstaviteľmi tohto modelu sú napr. Rakúsko a i Švédsko
- *Neintegrovanej alebo disintegrovaný model* sociálneho štátu, v rámci ktorého je oblasť sociálneho zabezpečenia oddelená od hospodárstva a rozsah sociálnych služieb je stanovený na základe určitých spoločensky uznaných štandardov. Tento model reprezentujú napr. Spojené štáty americké a Spojené kráľovstvo (Musil, 1996).



Wilenského a Lebeauxeovu typológiu sociálnych štátov doplnil Timuss o tzv. pracovno-výkonový model.

V tomto poňatí sociálneho štátu sú sociálne potreby uspokojované na základe princípu zásluhovosti zohľadňujúc pracovný výkon a produktivitu. Tento model sa vzťahoval na štáty socialistického tábora. (Pierson, 1992)

Ďalšou významnou typológiou modelov sociálneho štátu je typológia Esping-Andersena, ktorý sociálne štáty rozlišuje na základe spôsobu

stratifikácie, miery dekomodifikácie a vzťahy medzi štátom a rodinou. Na základe rôznych charakteristík a úrovne spomínaných premenných vytvoril Andersen tri reprezentatívne typy štátu blahobytu (Esping-Andersen, 1990). Andersenova typológia bola následne doplnená o štvrtý typ štátu. Štvrtý typ sociálneho štátu definovali viacerí autori po svojom.

V tabuľke č. 1 uvádzame kritériá a členenie modelov sociálneho štátu podľa Esping-Andersenovej typológie modelov sociálneho štátu.

Tab. 1: Esping-Andersenova typológia sociálnych štátov

Typ sociálneho štátu			
Kritérium	Liberálny	Konzervatívny	Sociálno-demokratický
Alternatívny názov	Anglosaský	Korporativistický	Škandinávsky
Prevládajúci spôsob solidarity	Individuálny	Etastický	Univerzálny
Rola štátu	Malá	Stredná	Veľká
Rola trhu	Veľká	Malá	Malá
Rola rodiny	Malá	Veľká	Malá
Kritérium k získaniu dávok	Potreba	Status	Občianstvo
Príklad	USA	Nemecko	Švédsko

Zdroj: Esping- Andersen. G., 1992

Okrem Spojených štátov amerických môžeme k liberálnym štátom zaradiť napr. Austráliu, Írsko Kanadu, Spojené kráľovstvo. Medzi konzervatívne sociálne štáty je možné zaradiť napr. Francúzsko alebo Nemecko. K sociálno-demokratickým sociálnym štátom je možné zaradiť štáty Nordického regiónu Dánsko, Fínsko, Nórsko, Švédsko.

Podľa Esping-Andersena sa liberálny štát snaží minimalizovať svoju úlohu v rámci poskytovania sociálnej ochrany a služieb. Individualizuje tak riziká a skôr sa zameriava na podporu trhových riešení i v oblasti uspokojovania sociálnych potrieb. Typickým znakom takéhoto typu sociálneho štátu je nízky objem sociálnych výdavkov vo vzťahu k celému hrubému domácomu produktu štátu v konkrétnom období. (Keller, 2005)

Pre výplatu sociálnych dávok je dôležitá reálna potrebnosť prijímateľov. Sociálne dávky sú v rámci tohto štátu nízke a určené len pre tých najchudobnejších. Cieľom sociálnej politiky štátu je obmedziť dopyt po programoch sociálneho zabezpečenia namiesto získavania prostriedkov obživy prácou. Naopak kľúčovou sa stáva snaha štátu o podporu trhu a trhových schém riešenia uspokojenia

sociálnych potrieb (Esping-Andersen, 1990, Esping-Andersen, 1999).

*Korporativistický* alebo aj tzv. konzervatívny sociálny štát je historicky najstarším modelom sociálneho štátu. Podstata konzervatívneho sociálneho štátu tkvie v prelínaní statusovej segmentácie a familizmu (Esping-Andersen, 1990). Sociálne riziká sa tu riešia princípom subsidiarity a solidarity, pričom štát preberá na seba hlavnú úlohu pri zabezpečení uspokojenia sociálnych potrieb a sociálnej ochrany. Tento systém je inšpirovaný najmä Bismarckovým systémom sociálneho poistenia a myšlienkami katolíckej cirkvi. Typickou črtou tohto typu sociálneho štátu je výsadné postavenie štátnych zamestnancov, ktorí majú zvýhodnené podmienky ako v rámci prístupu k sociálnym dávkam tak i z hľadiska ich výšky (Esping-Andersen, 1999). Významnou črtou je i zákonom stanovená povinnosť starostlivosti o deti. V tomto systéme dochádza k cielenej a nadštandardnej podpore rodiny, avšak privilegované postavenie má z hľadiska prístupu k sociálnym službám a dávkam i z hľadiska ich rozsahu štandardná rodina s mužom žiteľom. Iné formy rodiny majú prístup sociálnym podporám zväčša sťažený. Za typických reprezentantov tohto modelu sociálneho

štátu možno označiť napr. Rakúsko Belgicko Taliansko Nemecko a pod.

*Sociálno-demokratický model* sociálneho štátu je charakteristický hlavne pre krajiny Nordického regiónu. Je vyjadrením úsilia sociálno-demokratických vlád, ktoré sa v daných krajinách dostali k moci a snažili sa vybudovať štát sociálneho blahobytu v súlade so svojím presvedčením a predstavami. Typickým znakom tohto modelu sociálneho štátu je snaha o rovnosť najvyšších dosiahnuteľných štandardov pre všetkých. To vytvára veľký tlak a nároky na rozsah vládnych výdavkov a výška sociálnych dávok je odstupňovaná podľa výšky dosiahnutého príjmu. Tento systém sociálneho poistenia v skutočnosti vytlačil trh z oblasti zabezpečovania uspokojenia sociálnych potrieb. Štát sa snaží v sociálnej ochrane o čo najvyšší stupeň rovnosti a napr. nepodporuje súkromné schémy rôznych druhov sociálneho pripoistenia a pod. Výraznou črtou tohto systému je snaha o preventívnu a proaktívnu podporu rodiny rôznymi dávkami a podporami, či úľavami, ktoré sú chápané ako spoločenské náklady sociálneho zabezpečenia v zmysle solidarity a rozvoja. Príkladom, je napr. že štát umožňuje ženám, aby sa rozhodli, či budú vychovávať deti alebo pracovať v zamestnaní. Náklady plynúce z tohto rozhodnutia financuje štát v rámci programov sociálnych dávok a sociálnych služieb (Esping-Andersen, 1999).

Viacero autorov namietalo že Esping-Andersenova typológia nepostihuje všetky typy sociálnych štátov a snažili sa identifikovať a zosumarizovať znaky štvrtého typu sociálneho štátu.

Ako osobitú skupinu štátov, ktorá nespĺňa všetky podmienky ani jedného Esping-Andersenovho modelu sociálneho štátu identifikoval autor J. J. De Deken štáty socialistického tábora v strednej a východnej Európe, ktoré vo svojom sociálnom systéme zakomponovali viaceré črty z rôznych modelov sociálneho štátu podľa Esping-Andersenovej typológie. De Deken pre tieto modely sociálneho štátu zaviedol označenie tzv. *leninský režim* sociálneho štátu.

Tento typ sociálneho štátu sa vyznačoval využívaním princípu občianskej solidarity a univerzalizmu, pričom ale sociálne dávky v rámci tohto modelu sociálneho štátu boli naviazané na sociálny status a to konkrétne na status štátneho zamestnanca. (Je nutné podotknúť, že tento status v zmieňovaných štátoch naplňovala drvivá väčšina obyvateľstva). Občania s iným než preferovaným sociálnym statusom napr. malí podnikatelia boli z podielu na sociálnom zabezpečení vylúčení (De Deken, 1992).

Napriek obsahovej blízkosti s korporatívnym modelom sociálneho štátu vykazovala skutočná

podoba a realizácia socialistického leninského modelu sociálneho štátu deformácie v tom zmysle, že výplata sociálnych platieb nebola viazaná na reálny pracovný výkon, ale iba na jeho formálne vykazovaný rozsah.

Ďalšími autormi, ktorí sa snažili vyplniť prázdne miesta v Esping-Andersenovej typológii, boli Leibfried a Ferrera.

Liebfried rozšíril Esping-Andersenovu typológiu modelov sociálnych štátov o tzv. rudimentárny niekedy označovaný ako *latinský typ* sociálneho štátu. Tento model dotvára Esping-Andersenovú typológiu v istom zmysle o akúsi podkategóriu. Rudimentárny model sociálneho štátu, ktorý je podľa Liebfrieda aplikovaný napr. v Španielsku je v istom zmysle akýsi hybrid určitých čít korporatívneho a liberálneho.

Sám Esping-Andersen ale tento model odmieta ako nedostatočne zdôvodnený (Arcanjo, 2006).

Ferrera sa prikláňa k Liebfriedovi a nadväzujúc na Liebfrieda tak isto rozlišuje štyri typy sociálneho štátu anglo-saský, bismarckovský, škandinávsky a južný. Pričom Andersen taktiež nepovažoval jeho zdôvodnenie za dostatočné.

Ďalším kritikom Esping-Andersena je Benoli. Ten vypracoval svoju vlastnú typológiu, ktorá mala charakter dvojdimenzionálnej klasifikácie založenej na bismarckovskom a beveridgeovskom modeli.

Za kľúčové rozlišovacie indikátory Benoli stanovil:

- percentuálny podiel sociálnych výdavkov na hrubom domácom produkte,
- a percentuálny podiel sociálnych výdavkov na celkových sociálnych výdavkoch, ktoré sú hradené prostredníctvom rôznych príspevkov (Arcanjo, 2006).

Tieto aplikoval na základné modely sociálneho štátu t. j. bismarckovský a beveridgeovský. Kľúčové charakteristiky bismarckovského a beveridgeovského modelu sociálneho štátu možno zhrnúť pomocou nasledovnej tabuľky č. 2.

Na základe spomínanej aplikácie kľúčových indikátorov na tzv. bismarckovský a beveridgeovský model sociálneho štátu vyčlenil Benoli štyri typy sociálnych štátov v závislosti na kľúčových charakteristikách systému sociálnej ochrany:

- *Britský model* sociálneho štátu, kde zaradil Írsko a Spojené kráľovstvo,
- *Severský model* sociálneho štátu, tu zaradil Dánsko, Fínsko, Nórsko, Švédsko,
- *Kontinentálny model* sociálneho štátu tu podľa neho patria Belgicko, Francúzsko Nemecko, Luxembursko, Holandsko
- *Južný model* sociálneho štátu, kde zaradil Grécko, Portugalsko Španielsko, Švajčiarsko, či Taliansko (Arcanjo, 2006).

Tab. 2: Vybrané charakteristiky bismarckovského a beveridgeovského modelu

	BISMARCKOVSKÝ MODEL	BEVERIDGEOVSKÝ MODEL
Cieľ sociálnych služieb	Podpora príjmu	Prevenencia chudoby
Dávky	Závislé na príjmu	Plošné
Oprávnenie	Podmienka priznania príspevkov resp. dávok	Pobyt alebo potreba
Pokrytie	Zamestnanci	Celá populácia
Financovanie	Príspevky	Zdanenie

Zdroj: Arcanjo, M. 2006, s. 21

Ďalšou z mnohých post Esping-Andersenových klasifikácií modelov sociálneho štátu je príspevok Castlesa a Mitchella, ktorí vymedzili štyroch typových reprezentantov modelov sociálnych štátov. Za kľúčové kritériá pri tvorbe klasifikácie si zvolili úroveň výdavkov na štát blahobytu, priemernú rovnosť dávok a percentuálny podiel výnosov dane z príjmu alebo dane zo zisku na hrubom domácom produkte. Vytvorili nasledovnú kategorizáciu modelov sociálneho štátu: liberálny, konzervatívny, nepravdicová hegemonia a radikálny.

Korpi a Palme vo svojej typologizácii vyčleňujú aj piaty typ sociálneho štátu, ktorý podľa nich reprezentuje Austrália. Korpi a Palme členia štáty na základe týchto faktorov: inštitucionálna štruktúra sociálnych programov, výška a dostupnosť starobných dôchodkov a sociálnych dávok, ich viazanosť, kritérium oprávnenosti, riadenie ich výšky a spôsobu riadenia programov sociálneho poistenia.

Na základe týchto kritérií stanovili päť typov sociálneho štátu.: štát so základným sociálnym zabezpečením, korporativistický štát, štát so všeobecnou podporou, štát s cieľenou sociálnou podporou, štát s režimom dobrovoľnej subvencovanej sociálnej podpory a ochrany .

Zaujímavé je i skúmať koreláciu medzi zmenou rozsahu i obsahu štátom garantovanej miery sociálnej ochrany. Sociálna ochrana podlieha výkyvom a zmenám sociálno-ekonomického rozvoja sveta a dotknutej skúmanej ekonomiky.

Časové a priestorové súvislosti vzniku a rozvoja sociálneho štátu sa viažu na obdobie začiatku 19 storočia. Spájajú sa s iniciatívou Otta von Bismarcka, ktorý prvý navrhol celoplošne pôsobiaci systém sociálneho poistenia. V tomto počíne môžeme vidieť zásadný posun v teórii spravovania štátu. Kľúčová zmena sa premietla v zmene náhľadu na základné funkcie štátu. Došlo k rozšíreniu pôsobnosti štátu i na sociálnu oblasť a k akémusi legitimizovaniu štátnej sociálnej politiky. Starostlivosť o sociálne

slabých dovedty vykonávala cirkev na základe morálnych princípov viery.

„Za prvý sociálny štát sa vo všeobecnosti považuje Nemecko za vlády kancelára Otta von Bismarcka, ktorý začal realizovať svoje sociálne reformy už roku 1871. Následne, v rokoch 1883-1889, v reakcii na silnejúci tlak zo strany socialistického hnutia, zaviedla nemecká vláda široký systém sociálneho poistenia (nemocenské, úrazové, zdravotné a dôchodkové poistenie).“ (Bláha, 2008)

Ďalší vývoj modelov sociálnych štátov reflektoval prirodzený sociálno-ekonomický vývoj v zmysle zmien v dôsledku industriálneho rozvoja a nového postavenia pracujúcej triedy v sociálno-ekonomických systémoch európskych štátoch.

Na základe načrtnutých súvislostí je možné stotožniť sa s Piersonom, ktorý rozdelil vývoj fenoménu sociálneho štátu na šesť základných období: rozmedzie rokov 1880 až 1930, 1930 až po koniec Druhej svetovej vojny, 1945 až 1962, 1962 až 1973, 1973 až 1980, 1980 až do teraz (Pierson, 1992).

V počiatocnom období rozvoja konceptov sociálneho štátu, alebo posilňovania jeho niektorých čiastkových funkcií došlo po roku 1880 k vzniku prvých poistných systémov napr. Nemecko, Spojené kráľovstvo .

Tento vývoj je možné považovať za prirodzenú reakciu štátov na potrebu riešiť nové statusové postavenie pracovných síl. V dôsledku industrializácie, sa objavuje v zvýšenej miere fenomén nezamestnanosti ako dôsledok vedecko-technického a technologického pokroku.

V odbornej literatúre nachádzame informácie o rozvoji nástrojov aktívnej politiky vzdelávania. Dochádza i k rozvoju liečebnej starostlivosti zamestnaných, či konceptov výpomoci nezamestnaným a pod. Nositeľom týchto zmien bolo predovšetkým Nemecko.

Druhé vývinové obdobie je niekedy označované i ako obdobie konsolidácie prvých experimentálnych systémov sociálneho štátu, ktorý nadobudol podobu pevne zakotveného a fungujúceho sociálneho štátu. Idea potreby podpory sociálnej ochrany na celospoločenskej úrovni bola posilnená najmä v dôsledku vojnovému utrpeniu na jednej strane a hospodársko-sociálnym otrasom spôsobeným Veľkou hospodárskou krízou. Vo viacerých štátoch došlo k prijatiu mnohých prosociálnych zákonov. Medzi významné osobnosti, ktoré formujú rozvoj systémov sociálneho štátu možno v danom období zaradiť J. M. Keynesa s jeho koncepciou multiplikátora vládnych výdavkov. Výrazným príspevkom do rozvoja sociálneho štátu bola realizácia koncepcie ozdravných opatrení v USA ako odpoveď na turbulencie sociálno-ekonomického vývoja v dôsledku pôsobenia Veľkej hospodárskej krízy v 30. rokoch 20. storočia americkým prezidentom D. F. Rooseveltom.

Obdobie po Druhej svetovej vojne charakterizuje viacero zdrojov ako etapou prestavby konceptov sociálneho štátu. Najvýraznejšou osobnosťou v rámci tohto obdobia je W. Beveridge, ktorý realizoval sociálne reformy v Anglicku, kde zaviedol celoplošný systém sociálneho poistenia. Zaviedol existenčné minimum pre všetkých občanov, podporné programy sa realizovali v školstve a vo vzdelávaní.

Rozmedzie rokov 1962 až 1973 je charakterizovateľné ako obdobie prosperity s takmer plnou zamestnanosťou v rámci prudko rozvíjajúcej sa západnej Európy. Zmieňovaný hospodársky rast a prosperita vytvorili priestor a podmienky na to, aby vlády západoeurópskych krajín zvyšovali vládne výdavky na sociálne programy. Tie sa rozšírili do viacerých oblastí.

V nasledujúcom období, ktoré v rámci vývoja konceptov sociálneho štátu vymedzil Pierson t.j. obdobie medzi rokmi 1973 až 1980, došlo k poruchám hospodárskeho rastu v dôsledku tzv. ropných šokov. Hospodárske problémy sa prejavili i v rámci realizácie programov sociálneho štátu. Zníženie prosperity viedlo v rámci jednotlivých ekonomík k vzniku fenoménu fiškálnej krízy spôsobenej rastúcimi výdavkami na podporné programy konceptu sociálneho štátu t. j. otázok sociálnej ochrany a zhoršením makroekonomických ukazovateľov sociálno-ekonomického vývoja v rámci jednotlivých ekonomík. To viedlo k rozpočtovému napätiu a vzniku sociálno-ekonomických tlakov v dôsledku novej sociálno-ekonomickej reality, v rámci ktorej sa objavil jeden kľúčový problém. Tým bola rastúca nezamestnanosť. Celkovo nepriaznivá situácia v ekonomickom vývoji jednotlivých ekonomík štátov západnej Európy sa

premietla i do zhoršenej situácie v rámci verejných financií. Rástli požiadavky na zvyšovanie vládnych výdavkov. Okrem ekonomických problémov vývoj uplatňovania konceptov sociálneho štátu ovplyvnil i výskyt ďalších tém a problémov, ktoré významne ovplyvnili obsah i rozsah agendy sociálneho štátu. Išlo napr. o problematiku rodovej rovnosti, ochrany životného prostredia, demografického starnutia populácie.

Posledným vývinovým obdobím ktoré Pierson vymedzil vo vzťahu k rozvoju a uplatňovaniu konceptu sociálneho štátu je obdobie po roku 1980. Táto etapa vývoja sociálneho štátu je podľa Piersona charakterizovateľná ako obdobie rekonceptualizácie sociálneho štátu. V zmieňovanej súčasnej etape vývoja sociálneho štátu došlo k nahradeniu keynesianskeho konceptu neokonzervatívnymi schémami riešenia agendy sociálneho štátu na jednej strane a rozvojom korporativizmu na strane druhej (Pierson, 1992).

## Záver

Na zaver môžeme spomenúť absenciu jednotnej a všeobecne uznávanej definície sociálneho štátu ako inštitúcie, ale i jej obsahu a rozsahu. Napriek tomu sa v súčasnej diskusii dostáva do popredia spor o obsah sociálneho štátu a garantovaných sociálnych štandardov ako čiastkového cieľa existencie sociálneho štátu. Je zrejmé, že i dnes nachádza sociálny štát ako inštitúcia svoje opodstatnenie v redukcii chudoby a prevencii či riešení sociálno-ekonomických rizík ako individuálneho človeka, tak komunity ale i celej spoločnosti ako takej.

Kľúčovou otázkou ostáva rozsah sociálnych a ekonomických garancií v pôsobnosti štátu ako i mechanizmy ich zabezpečenia. Z načrtnutých typológií i historických súvislostí rozvoja jednotlivých modelov sociálneho štátu vyplynula vysoká zraniteľnosť modelu sociálneho štátu, ktorý podobne ako iné modely sociálneho štátu vykazuje v istých obdobiach vývoja nepriamo úmernú závislosť na hospodárskom raste, čo pri nepružnosti sociálnych výdavkov a rozširovaní agendy sociálneho štátu v duchu novodobých environmentálnych, sociokultúrnych a globalizačných tendencií vo vývoji sveta vytvára tlak na verejné rozpočty na jednej strane ako i na sociálno-ekonomickú stabilitu a jej udržateľnosť na strane druhej.

Za kľúčové aspekty rozširujúce agendu sociálneho štátu môžeme považovať:

- otázky riešenia environmentálnej záťaže a redukcie či znej plynúcich externalít.

- rozširujúci sa rozsah ako i zmeny v obsahu sociálny a politických práv človeka,
- demografickú implóziu vo vyspelých krajinách a jej dôsledky na udržateľnosť garantovanej úrovne sociálnej ochrany a istôt,
- disparity v sociálno-ekonomickom rozvoji a poruchy hospodárskeho rastu v dôsledku transformačných účinkov svetovej finančnej

a hospodárskej krízy a ich vplyv na sociálnu bezpečnosť jedinca i štátov,

- globalizáciou meniace sa pomery medzinárodných ekonomických, politických a bezpečnostných vzťahoch a z nich vyplývajúce zmeny v pozícii štátu ako samostatného a zvrchovaného subjektu na jednej strane a ako zvrchovaného účastníka medzinárodných vzťahov na strane druhej.

## Literatúra

Arcanjo, M. (2006). *Ideal (and Real) Types of Welfare State*. Technical University of Lisbon : CISEP [online]. 2006 [cit.: 2010-03-25]. Dostupné na: <http://pascal.iseg.utl.pt/~depeco/wp/wp062006.pdf>

Bláha, E. (2008). *Sociálny štát v kocke*. SLOVO [online] [cit.: 2014-02-13]. Dostupné na: <http://www.akademickyrepozitar.sk/Lubos-Blaha/socialny-stat>

De Deken, J. J. (1992). Sociální politika a politika solidarity : Existují perspektivy pro sociální demokracii ve střední a východní Evropě? *Sociologický časopis*. 1992, roč. 28,č. 3, s. 352-363. ISSN 0038-0288

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey: Princeton University Press, 1990. 248 s. ISBN 0691094578.

Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York : Oxford University Press, 1999. 207 s. ISBN 0198742010.

Heywood, A. (1994). *Politické ideológie*. Praha: Victoria Publishing, 1994, 293 s. ISBN 80-85865-10-6

Hobbes, T. (1988). Výbor z díla. Praha : Sloboda, 1988. 229 s.

I.L.O. (1951). International labour conference, 34th session. Objectives and Minimum Standards of Social Security See also "Survey of Post-War Trends in Social

Security" in *International Labour Review*, June, July, August, September, 1949

Keller, J. (2005). *Až na dno blahobytu*. 3. vyd. Praha : Earth Save, 2005. 132 s. ISBN 80-903085-7-0

Krajčiová, J. (2007). *Sociálny štát* (1). [online] 2007. [cit.: 2014-03-02]. Dostupné na: <http://www.e-polis.cz/clanek/socialny-stat-1.html>

Musil, L. (1996). *Vývoj sociálního státu v Evropě: Čítanka z historie moderní evropské sociální politiky*. Brno: Doplněk, 1996. 252 s. ISBN 8085765624.

Pierson, Ch. (1992). *Beyond the Welfare State? The New Political Economy of Welfare*. University Park: Pennsylvania State University Press, 1992. vii, 248 s. ISBN 0271008210

Potůček, M. a kol. (2005). *Veřejná politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. 399 stran, ISBN 80-86429-50-4.

Smutek, M. (2005). *Sociální stát: úvod do studia*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2005. 135 s. ISBN 8070416912

## Kontakt:

Ing. Tatiana Damašková  
externá doktorandka  
Fakulta medzinárodných vzťahov  
Ekonomická univerzita v Bratislave  
e-mail: [tatiana.damaskova@gmail.com](mailto:tatiana.damaskova@gmail.com)

## SUMMARY

### Social state theory

*Tatiana DAMAŠKOVÁ*

The issue of conceptual and sustainable state development is brought to the forefront with regard to new conditions within a globalizing world economy. The tasks related to methods for determining and including the key objectives and functions of the state and ways of their implementation in turbulent, dynamic conditions of today's world are becoming increasingly important. Based on historical experience, we can identify two extremely contradictory tendencies of state socio-economic system functioning and development: it means the liberal respectively neo-liberal, and so-called centrally managed model of planned economy. Against the background of rivalry between socialism and capitalism, a further alternative management operation and development of state applied in Nordic countries has been developed, which partially combines the positive aspects of the two aforementioned concepts of state development.

The goal of the article is to analyze the current state of development of the welfare state theory and its application to a modern economy. The article will include the definition of the concept of welfare state, development tendencies and content of that concept. Then it will discuss the current status of the concept of the welfare state in the reality of today's turbulent global economy. In addition to theoretical classification of welfare state models we will focus our attention on the content and scope of the welfare state sustainability and unsustainability in the current circumstances of globalizing world economy.

By concluding we can mention the lack of a single, agreed definition of the state welfare as an institution, but also its content and scope. Nevertheless, in current debate a dispute over the content of the state welfare and guaranteed social standards as the intermediate target of the welfare state existence is highlighted. It is obvious that today the welfare state as an institution is justified in reducing poverty and preventing or addressing socio-economic risks as an individual human being and as the community as well as the society as a whole.

A key question is the extent of social and economic guarantees within the scope of the state as well as mechanisms for their protection. From the outlined typologies and historical context of individual welfare state models development the high vulnerability of the welfare state model has been revealed, which like other models of the welfare state shows the same stages of development inversely dependent on economic growth, what puts pressure on public budgets on one hand as well as the socio-economic stability and its sustainability on the other hand by the inflexibility of social spending and expanding the agenda of the welfare state in the spirit of modern environmental, socio-cultural and globalization tendencies in the world development.

**JEL Classification:** I31, P52, F66

## STAROSTLIVOSŤ O PRACOVNÍKOV V KONCEPCII RIADENIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

*Care workers in the concept of human resource management*

Elza KOČÍKOVÁ

**Abstrakt**

V našom príspevku sa budeme zaoberať možnosťami zlepšovania procesov využitím potenciálu vzájomných ľudských vzťahov pre skvalitnenie výkonu zamestnancov z pohľadu kvality vo vybranej organizácii. Podnik môže mať dokonalé informačno-komunikačné vybavenie, sprevádzkované najnovšie informačné systémy a napriek tomu nemusí byť efektívny. Riadenie ľudských zdrojov je súčasťou každého pracovného procesu. Príspevok poukazuje na možnosti, ako dotazníkovým prieskumom boli oslovení 20 zamestnanci konkrétneho podniku v pozíciách robotník a technický pracovník a zistiť mieru spokojnosti zamestnancov s prístupom a spôsobom ich riadenia priamym nadriadeným. Zisťovalo sa aj to, ako sa podieľajú samotní zamestnanci na riadení a ako môžu ovplyvňovať ciele spoločnosti, ako sú motivovaní a hodnotení v práci. Predmetom bolo zistiť informácie o stave riadenia personálu v spoločnosti. Snaha bola poukázať na spôsoby a možnosti realizácie starostlivosti o to najhodnotnejšie v organizácii a tým je ľudský kapitál.

**Kľúčové slová**

Ľudské zdroje, riadenie, zlepšovanie procesov, prieskum

**Abstract**

In this paper we will discuss the possibilities of process improvement using the potential of mutual human relations to improve employee performance in terms of quality of the selected organization. An enterprise may have perfect information and communications equipment, put into operation the latest information systems and yet not be effective. Human resource management is part of every business process. The aim of this paper is to highlight the possibilities of questionnaire survey were contacted 20 employees of a particular company in positions worker and technician and to measure the level of employee satisfaction with the approach and mode of governance immediate superior. We determined and how the employees themselves involved in the management and how they can affect the company's objectives, as motivated and evaluation work. The object was to find out information about the status of management personnel in the company. The main objective was to show the feasibility of the methods and care of the organization's most valuable and that is human capital.

**Key words**

Human resource management, process improvement, research

**JEL Classification:** O15, M12, M40

**Úvod**

Najväčším potenciálom fungovania efektívneho a konkurencieschopného podniku je ľudský potenciál. Podnik môže mať dokonalé informačno-komunikačné vybavenie, sprevádzkované najnovšie informačné systémy a napriek tomu nemusí byť efektívny. Riadenie ľudských zdrojov je súčasťou každého pracovného procesu. Procesy výrobné sa mapujú a hodnotia podrobne. Procesy v administratíve sa realizujú hlavne za pomoci IKT. Ľudský faktor a komunikácia sú nenahraditeľnou súčasťou všetkých procesov. Riešenou problematikou príspevku je

poukázať na konkrétne spôsoby a možnosti realizácie starostlivosti o to najhodnotnejšie v organizácii a tým je ľudský kapitál. V príspevku sme pomocou prieskumu, dotazníkovou metódou, oslovili zamestnancou podniku a zisťovali mieru spokojnosti s prístupom a spôsobom ich riadenia priamym nadriadeným. Cieľom príspevku bolo zistiť, ako sa podieľajú samotní zamestnanci na riadení a ako môžu ovplyvňovať ciele spoločnosti, ako sú motivovaní a hodnotení v práci.

**1. Konceptia personálnej práce**

Súčasťou každej organizácie je snaha o čo najlepšie personálne zabezpečenie organizácie, ktoré zabezpečuje riadenie personálu, personálnu prácu, personálne činnosti. Koncepcia personálnej práce je predpokladom pre personálne plánovanie a zahŕňa hlavné činnosti, ako sú zabezpečenie a výber zamestnancov, odmeňovanie a príjem zamestnancov, zamestnanecké benefity, školenia a rozvoj zamestnancov, zdravie a bezpečnosť zamestnancov, plánovanie ľudských zdrojov, pracovná disciplína a posudzovanie výkonu zamestnancov, zabezpečenie slušného zaobchádzania a rovných príležitostí, ale aj prepúšťanie a riešenie nadbytočnosti zamestnancov, vyjednávanie, poradenstvo pre zamestnancov, podnecovanie angažovanosti zamestnancov, atď. Tieto činnosti by mali byť plnené transparentne, aby každý v organizácii poznal svoje úlohy, vedel, čo je jeho povinnosťou, za čo nesie zodpovednosť, aké má kompetencie, na čo má nárok, aké činnosti vykonáva v rámci jednotlivých procesov.

Ako prvé by mala mať organizácia dostupné informácie o procesoch (výrobných, riadiacich, logistických). Je dôležité, aby zamestnanci v súčasnosti mali dostatok vedomostí a zručností pre prácu v jednotlivých informačných systémoch využívaných a používaných v organizácii a následne aby boli vedení v tzv. mäkkých zručnostiach komunikácie, presadzovania si vlastných potrieb v súlade s cieľmi organizácie a v súlade so stratégiou a podnikovou kultúrou a filozofiou organizácie.

## 2. Ciele riadenia ľudských zdrojov

„Všeobecným cieľom riadenia ľudských zdrojov je zabezpečiť, aby bola organizácia schopná prostredníctvom ľudí úspešne plniť svoje ciele.“ Koncepcie riadenia ľudských zdrojov je možné charakterizovať týmito základnými znakmi:

- ľudia ako „ľudský kapitál“,
- rozmanitosť,
- strategická povaha s dôrazom na integráciu,
- aktivita manažérov,
- orientácia na lojalitu a angažovanosť,
- zameranie sa na podnikové ciele, hodnoty.
- Medzi prístupy, ktoré môže organizácia využiť v rámci strategického riadenia ľudských zdrojov patria:
- prístup zameraný na vysoký výkon zamestnancov,
- prístup zameraný na vysokú mieru oddanosti zamestnancov,
- prístup zameraný na vysokú mieru zapojenia a participácie zamestnancov.

Pri prístupe zamerania sa na vysokú mieru zapojenia a participácie zamestnancov sa často ukrýva know-how budúcnosti podniku a vytvára predpoklady pre využitie tvorivosti a fungovanie celkového zlepšovania procesov. Základné predpoklady zlepšovania procesov potom môžeme zhrnúť do riešení, ako sú:

- možnosti zapojenia čo najväčšieho počtu pracovníkov do riešenia problémov v podnikových procesoch,
- vytvorenie systému, umožňujúcemu využiť myšlienkový potenciál všetkých pracovníkov,
- aktívny prístup manažérov v zlepšovaní procesov – osobný príklad, podpora zlepšovania, rýchle schválenie riešenia,
- motivácia všetkých k aktívnemu prístupu, od výrobného pracovníka po riaditeľa.

V riadení ľudských zdrojov sa usiluje o zvýšenie motivácie, pracovnej angažovanosti a oddanosti zavádzaním politiky a rôznych postupov, ktoré zabezpečujú hodnotenie a odmeňovanie za pracovný výkon a dosiahnuté výsledky, a taktiež schopností, ktoré majú alebo si osvojujú.

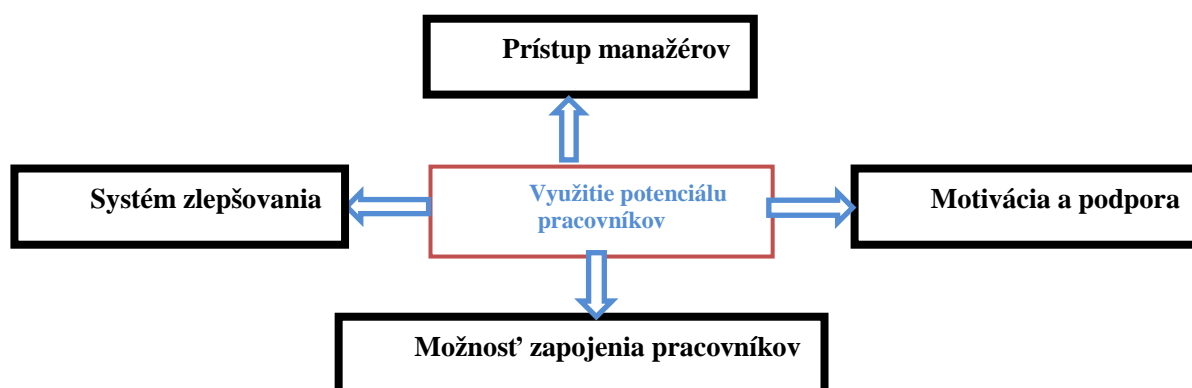
Úlohou zamestnaneckých vzťahov je vytvárať určitú klímu, v ktorej je možné partnerstvom medzi manažmentom a pracovníkmi a ich odbormi vytvoriť a udržať prosperujúce a harmonické vzťahy. V našom vybranom podniku je snaha čo najviac zefektívniť a neustále zlepšovať vzťahy na pracovisku. Je tu hlavne snaha o politiku vyvažovania a rešpektovania potrieb všetkých zúčastnených strán, zabezpečovania rôznorodých pracovných síl pre manažment, akceptovania individuálnych aj skupinových rozdielov v zamestnaní, v osobných potrebách, v štýle práce a politika poskytovania rovnakých príležitostí všetkým zamestnancom v súlade s ich zaradením. Praktická aplikácia teórie je často veľmi ťažká.



Platí, že zlepšovanie sa nezrealizuje samé. Je to systém, ktorý musí mať podporu zhora a iniciatívu

zdola. Veľa času a trpezlivosti je nutné investovať do ľudí, aby sa rozbehla konštruktívna komunikácia.

Obr. 1: Znáznornenie základných predpokladov zlepšovania procesov



### 3. Riadenie personálu vo vybranej spoločnosti

Nami vybratá spoločnosť zamestnáva cca 1200 zamestnancov, z toho 80% v robotníckej profesii a 20% ako technicko-hospodárski zamestnanci. Spoločnosť venuje náležitú pozornosť útvaru ľudských zdrojov, ktorého hlavnou náplňou je personálna administratíva a mzdy, recruiting (nábor) a branding (budovanie značky), odmeňovanie a motivácia zamestnancov, tréning a rozvoj, sociálna oblasť a kolektívne vyjednávanie s odborovými organizáciami a v neposlednom rade i zapojenie zamestnancov do trvalého zlepšovania procesov v oblasti zlepšovateľského hnutia. Všetky procesy a postupy riadenia ľudských zdrojov sú stanovené v organizačných smerniciach daných centrárou.

#### 3.1. Jednou z hlavných činností je hodnotenie zamestnancov

Hodnotenie zamestnancov sa vykonáva jedenkrát ročne a realizuje sa formou hodnotiaceho pohovoru. U zamestnancov kategórie THZ (technicko-hospodárski zamestnanci) hodnotenie vykonáva priamy nadriadený zamestnanca. Priamy nadriadený v úvodnej časti hodnotenia zhodnotí plnenie cieľov za predchádzajúce obdobie a skúsenosti napr. práca na centrálnych projektoch, dlhoročné skúsenosti v danej oblasti napr. kľúčový používateľ SAP HR, potom sa hodnotí potenciál zamestnanca v oblasti strategického riadenia, rozhodovania, iniciatívy a vedenia ľudí, motivácie, usmerňovania spätnej väzby, podpory tímovej práce, komunikácie, asertivity a neposlednom rade orientáciou na zisk a kvalitu.

Hodnotenie sa vykonáva na škále od 1 – 5, kde je stupnica nasledovná:

- 1 – minimálny štandard – nedosiahnuté,
- 2 – potreba rozvoja v danej oblasti,
- 3 – preukázané kompetencie na výkon funkcie,
- 4 – silná stránka,
- 5 – mimoriadne silná stránka.

Zároveň nadriadený hodnotí, či zamestnanec spĺňa, resp. presahuje očakávania alebo nespĺňa očakávania.

V ďalšej fáze hodnotiaceho pohovoru nadriadený posúdi, či daný zamestnanec má schopnosti zotrvať na súčasnej pracovnej pozícii alebo má schopnosti zastávať vyššie pozície. Zároveň nadriadený skúma u hodnoteného zamestnanca aj ochotu mobility v rámci regiónu, prípadne Slovenska alebo Európy, resp. celosvetovo. Táto časť hodnotenia je dôležitá z pohľadu ďalšieho personálneho rozvoja a pracovnej kariéry v rámci koncernu.

V záverečnej fáze hodnotenia sa nadriadený a hodnotený zamestnanec dohodnú na rozvojovom programe zamestnanca na nasledujúce obdobie a stanovia sa individuálne úlohy pre zamestnanca na ďalšie obdobie.

Celý proces hodnotenia kategórie THZ je naviazaný na finančnú motiváciu zamestnancov. Po realizácii procesu hodnotenia THZ sa koná HRD konferencia na úrovni závodu, kde sa vedenie zaoberá talentovanými pracovníkmi a definujú sa zástupcovia (talenty) na rôzne riadiace (manažérske) úrovne. Hodnotenie pracovníkov kategórie R vykonáva priamy nadriadený zamestnanca (majster, resp. vedúci prevádzky). Počas hodnotenia priamy nadriadený hodnotí u zamestnanca jeho individuálnu výkonnosť od nadpriemerných výsledkov až po veľmi slabé výsledky. Zároveň sa hodnotia jazykové znalosti, ochota zvyšovania kvalifikácie, mobilita, spokojnosť

so súčasným pracovným zaradením, jeho ďalšie pracovné ambície a či je zamestnanec vedený ako personálna záloha na vyššiu pozíciu.

Na záver hodnotenia má zamestnanec možnosť vyjadriť sa k hodnoteniu a hodnotiaci pohovor sa uzatvorí vzájomnými podpismi oboch strán (nadriadený i hodnotený).

#### 4. Komunikácia a spokojnosť zamestnancov

Otvorená komunikácia prebieha na vertikálnej i horizontálnej úrovni a je riadená firemnou kultúrou a organizačnou normou spoločnosti. Vedenie spoločnosti sa oblasti komunikácie so zamestnancami i okolím venuje veľmi intenzívne.

Komunikácia so zamestnancami prebieha od základnej úrovne, t. j. od pravidelných stretnutí jednotlivých biznis tímov výroby až po pravidelné porady oddelení, divízií až po úroveň vrcholového manažmentu.

Okrem tejto formálnej komunikácie je veľmi dôležitá aj oblasť neformálnej komunikácie, t. j. vydávanie firemných novín, neformálnych pravidelných stretnutí riaditeľa závodu so zamestnancami a odborovými organizáciami, vizuálneho manažmentu a vlastného intranetu, kde si každý zamestnanec môže nájsť všetky informácie potrebné pre kvalitné plnenie svojich pracovných úloh ([http://ipaservis.sk/slovník\\_view.aspx?id\\_s=69](http://ipaservis.sk/slovník_view.aspx?id_s=69)).

Pravidelne každé 3 roky spoločnosť realizuje celosvetový prieskum názorov spokojnosti svojich zamestnancov. Otázky na prieskum sú dané centrárou pre porovnanie s ostatnými závodmi v rámci závodov na celom svete a vyhodnocuje sa externou spoločnosťou. Zasláné výsledky prieskumu názorov sa prezentujú na porade vedenia spoločnosti a definujú sa opatrenia na zlepšenie stavu. Posledný celosvetový prieskum sa robil v r. 2014.

V nasledujúcej časti sú zhrnuté výsledky prieskumu pomocou dotazníkov. Nakoľko sú údaje

internými dokumentmi organizácie, prieskum sa realizoval na vzorke 20 zamestnancov. Našou snahou nie je zaoberať sa výsledkami z hodnotenia, ale poukázať na spôsob hodnotenia, na transparentnosť hodnotenia, na možnosti hľadania skvalitnenia citlivého ľudského kapitálu, ktorý by mal byť tým najdôležitejším kapitálom v každej organizácii.

#### 5. Vyhodnotenie dotazníka

Cieľom dotazníkového prieskumu bolo zistiť ako vnímajú zamestnanci stav riadenia ľudských zdrojov v spoločnosti. Dotazník bol distribuovaný v papierovej forme. Obsahoval 23 otázok, ktoré boli rozdelené do siedmych častí. Prvá časť bola zameraná na vnímanie nadriadeného, druhá na oblasť podpory rozvoja zamestnancov v spoločnosti, tretia časť sa venovala stratégií a jej chápaniu medzi zamestnancami, štvrtá časť bola zameraná na kvalitu riadenia, piata na oblasť finančného ohodnotenia, šiesta na vzťahy na pracovisku, a posledná na vnímanie spoločnosti ako celok.

Na jednotlivé tvrdenia odpovedali zamestnanci zaškrtnutím jednej z piatich úrovní súhlasu, a to áno, skôr áno, čiastočne, skôr nie a nie. Dotazník bol anonymný.

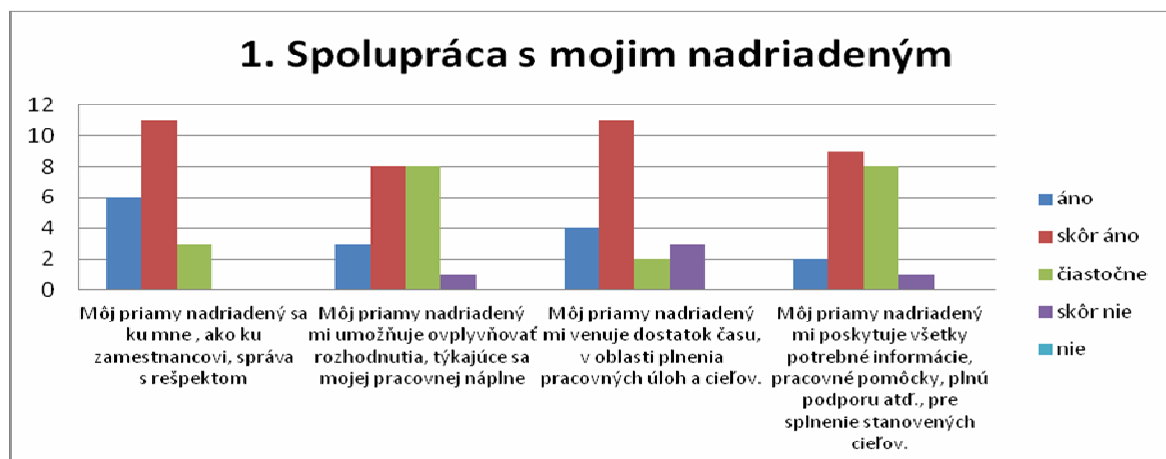
##### 5.1. Prvá časť dotazníka: Spolupráca s nadriadeným

V prvej časti dotazníka, ktorá bola zameraná na vnímanie nadriadeného boli 4 otázky. Ako je vidieť z výsledkov, ani jeden respondent neodpovedal záporne, z čoho vyplýva, že komunikácia medzi nadriadeným a podriadeným pravdepodobne funguje na požadovanej úrovni intelektuálnej aj osobnostnej kvality.

**Tab 1: Vyhodnotenie otázok prvej časti dotazníka**

Spolupráca s mojim nadriadeným	áno	skôr áno	čiastočne	skôr nie	nie
Môj priamy nadriadený sa ku mne, ako ku zamestnancovi, správa	6	11	3	0	0
Môj priamy nadriadený mi umožňuje ovplyvňovať rozhodnutia, týkajúce sa mojej pracovnej náplne	3	8	8	1	0
Môj priamy nadriadený mi venuje dostatok času, v oblasti plnenia pracovných úloh a cieľov.	4	11	2	3	0
Môj priamy nadriadený mi poskytuje všetky potrebné informácie, pracovné pomôcky, plnú podporu atď., pre splnenie stanovených	2	9	8	1	0

Graf 1: Grafické znázornenie výsledkov odpovedí na spoluprácu s nadriadeným



## 5.2. Druhá časť dotazníka: Rozvoj zamestnanca

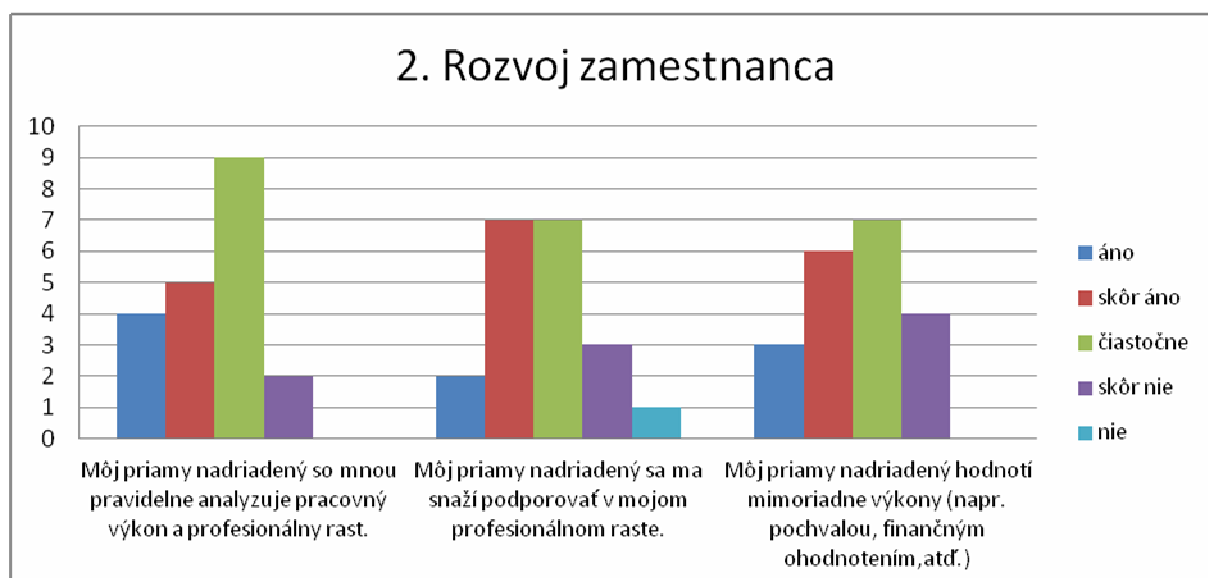
V kategórii o rozvoji zamestnanca odpovedali zamestnanci na 3 otázky. Na každom pracovisku je veľmi dôležitá nielen mzda, ale aj uznanie a docenenie. Pracovníci by mali vedieť o cieľoch podniku a mali by mať možnosť priamo sa podieľať na hodnotení ich výkonu a možnosti profesionálneho

rastu. Tu boli najčastejšie odpovede vyjadrené škálou čiastočne, ale rozloženie bolo v celej škále. Uvedomujeme si, že tretia otázka nebola úplne správne naformulovaná, pretože je rozdiel medzi pochvalou a finančnou odmenou a tak sa respondenti vyjadrovali neurčito, napriek tomu hodnotenie nie nikto nepoužil.

Tab 2: Vyhodnotenie otázok druhej časti dotazníka

Rozvoj zamestnanca	áno	skôr áno	častočne	skôr nie	nie
Môj priamy nadriadený so mnou pravidelne analyzuje pracovný výkon a profesionálny rast.	4	5	9	2	0
Môj priamy nadriadený sa ma snaží podporovať v mojom profesionálnom raste.	2	7	7	3	1
Môj priamy nadriadený hodnotí mimoriadne výkony (napr. pochvalou, finančným ohodnotením, atď.)	3	6	7	4	0

Graf 2: Grafické znázornenie výsledkov odpovedí k rozvoju zamestnanca



### 5.3. Tretia časť dotazníka: Stratégia nášho oddelenia/útvary

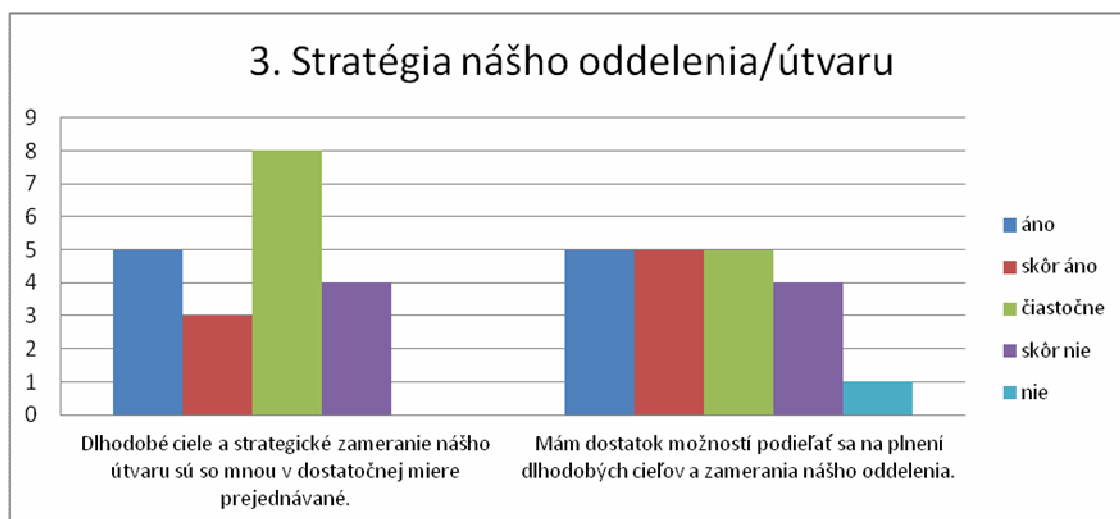
V tretej časti, ktorá bola venovaná stratégií a jej chápaniu medzi zamestnancami sa dalo očakávať, že odpovede manažérskych pozícií budú rozdielne od odpovedí robotníckych pozícií. Napriek tomu, že

robotník by mal byť lojálny a mala by sa mu venovať dostatočná pozornosť, dlhodobé a strategické ciele má hlavne naplňovať a nie ich prejednávať a navrhovať. Z dotazníka potom vyplýva rôznorodosť použitých odpovedí a zodpovednosť a úprimnosť samotného prístupu k týmto dotazníkom.

Tab 3: Vyhodnotenie otázok tretej časti dotazníka

Stratégia nášho oddelenia/útvary	áno	skôr áno	čistočne	skôr nie	nie
Dlhodobé ciele a strategické zameranie nášho útvaru sú so mnou v dostatočnej miere prejednávané.	5	3	8	4	0
Mám dostatok možností podieľať sa na plnení dlhodobých cieľov a zamerania nášho oddelenia.	5	5	5	4	1

Graf 3: Grafické znázornenie výsledkov odpovedí ku stratégii oddelenia/útvary



### 5.4. Štvrtá časť dotazníka: Kvalita

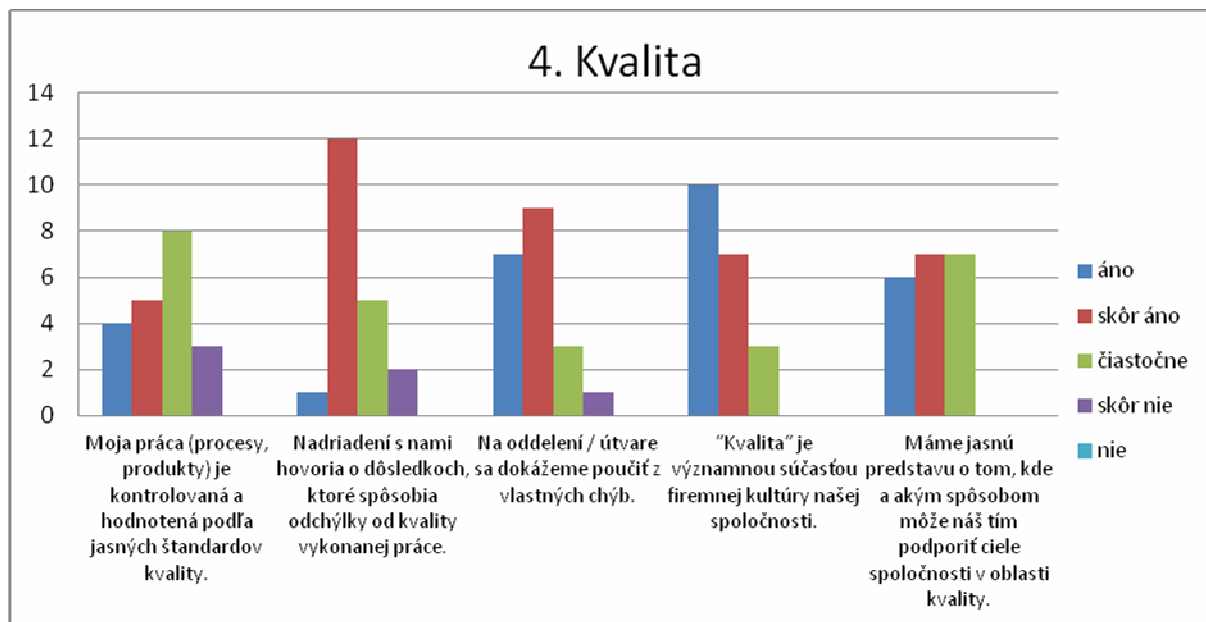
Kvalita je základným faktorom spoločnosti. Naplňaniu podmienok kvality riadenia bola venovaná štvrtá časť. Ako vyplýva z odpovedí respondentov, väčšina respondentov chápe kvalitu veľmi zodpovedne a k naplňaniu cieľov kvality tak

pristupujú zamestnanci zodpovedne a s rešpektom. V podniku sú jasne definované pravidlá pre kvalitu, ktoré sa pravidelne kontrolujú a prehodnocujú, zlepšujú. Napriek tomu na prvú otázku odpovedali skôr nie až 3 respondenti. Z toho vyplýva, že pri definovaní jasných pravidiel je neustále priestor na zlepšovanie.

Tab 4: Vyhodnotenie otázok štvrtej časti dotazníka

Kvalita	áno	skôr áno	čistočne	skôr nie	nie
Moja práca (procesy, produkty) je kontrolovaná a hodnotená podľa jasných štandardov kvality.	4	5	8	3	0
Nadriadení s nami hovoria o dôsledkoch, ktoré spôsobia odchýlky od kvality vykonanej práce.	1	12	5	2	0
Na oddelení / útvare sa dokážeme poučiť z vlastných chýb.	7	9	3	1	0
“Kvalita” je významnou súčasťou firemnej kultúry našej spoločnosti.	10	7	3	0	0
Máme jasnú predstavu o tom, kde a akým spôsobom môže náš tím podporiť ciele spoločnosti v oblasti kvality.	6	7	7	0	0

Graf 4: Grafické znázornenie výsledkov odpovedí k hodnoteniu kvality



5.5. Piata časť dotazníka: Mzda

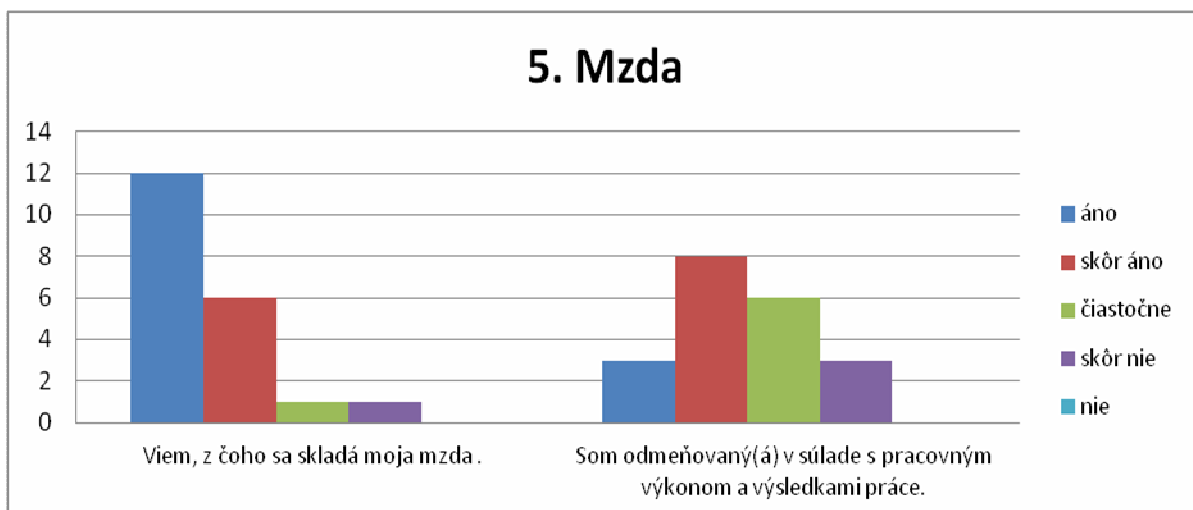
Platí zásada, že nielen mzda, ale aj pracovné prostredie a vzťahy na pracovisku sú rovnako dôležité, napriek tomu pri akýchkoľvek dobrých vzťahoch na pracovisku motivácia finančného ohodnotenia je na prvom mieste v rozhodovaní prijať a zotrvať na pracovisku. Len málokto je spokojný so svojou mzdou, je to prirodzený ľudský postoj, ale v

tomto podniku sa zamestnanci cítia dostatočne finančne ohodnotení, hlavne pri porovnaní s okolím o čom svedčia aj odpovede aj veľmi nízka fluktuácia v podniku. K spokojnosti prispeli aj dôsledne prepracované podmienky finančného ohodnotenia, ktoré si pracovníci majú možnosť sledovať a ktoré majú možnosť ovplyvňovať svojim výkonom.

Tab 5: Vyhodnotenie otázok piatej časti dotazníka

Mzda	áno	skôr áno	čiastočne	skôr nie	nie
Viem, z čoho sa skladá moja mzda .	12	6	1	1	0
Som odmeňovaný(á) v súlade s pracovným výkonom a výsledkami práce.	3	8	6	3	0

Graf 5: Grafické znázornenie výsledkov odpovedí o mzde zamestnancov



## 5.6. Šiesta časť dotazníka: Vzťahy k našej spoločnosti

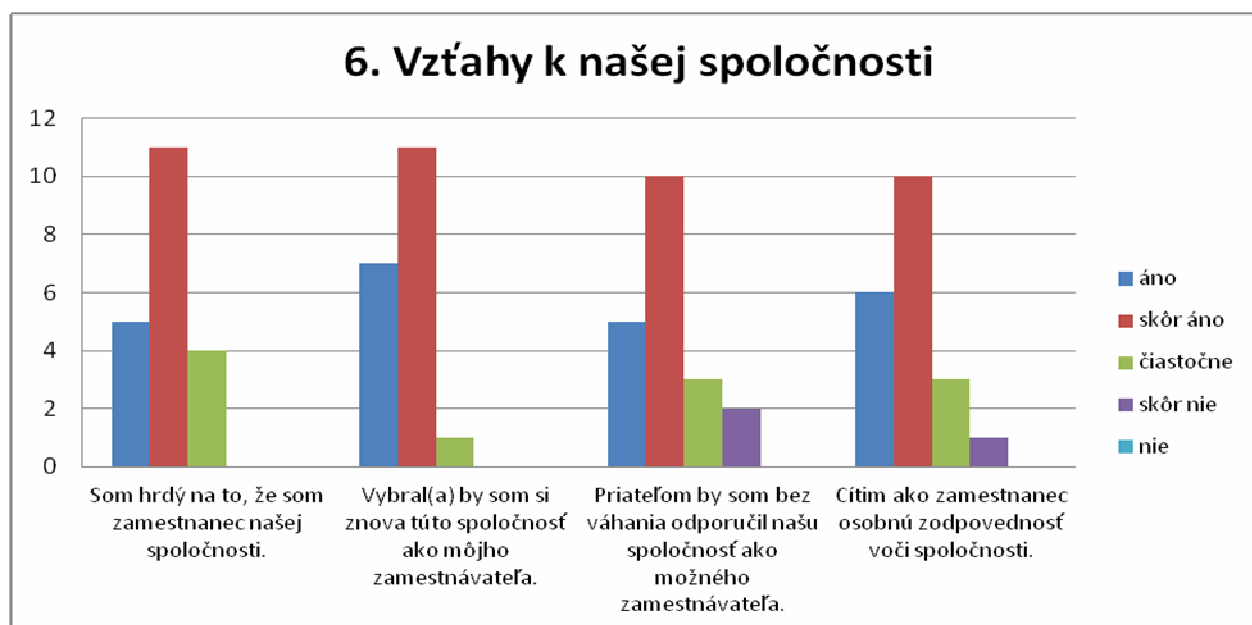
V súčasnosti je potešujúce, že v okruhu piatej témy „Vzťahy k našej spoločnosti“ sa väčšina

respondentov vyjadrila kladne odpoveďou áno a skôr áno v 80 až 90 tich percentách. Väčšina zamestnancov 90% by si opäť vybrala svoju spoločnosť ako svojho zamestnávateľa.

Tab 6: Vyhodnotenie otázok šiestej časti dotazníka

Vzťahy k našej spoločnosti	áno	skôr áno	častočne	skôr nie	nie
Som hrdý na to, že som zamestnanec našej spoločnosti.	5	11	4	0	0
Vybral(a) by som si znova túto spoločnosť ako môjho zamestnávateľa.	7	11	1	0	0
Priateľom by som bez váhania odporučil našu spoločnosť ako možného zamestnávateľa.	5	10	3	2	0
Cítim ako zamestnanec osobnú zodpovednosť voči spoločnosti.	6	10	3	1	0

Graf 6: Grafické znázornenie výsledkov odpovedí o vzťahoch zamestnancov k spoločnosti



## 5.7. Siedma časť dotazníka: Naša spoločnosť

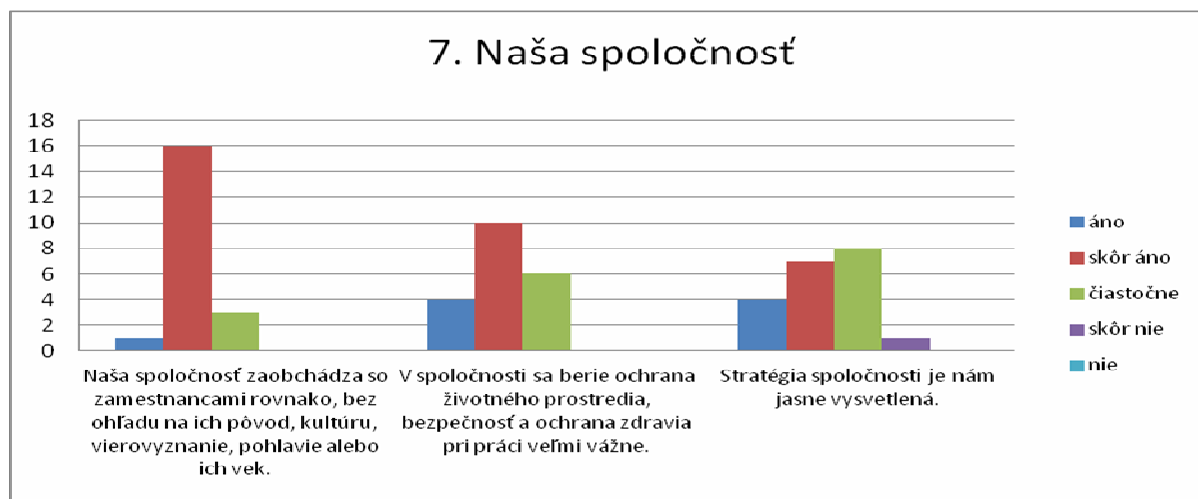
V poslednom okruhu otázok sú vyjadrené názory, ako zamestnanci vnímajú postoj spoločnosti k základným zásadám slušnosti a korektnosti

k osobnosti jednotlivca a k životnému prostrediu. Z odpovedí vyplýva, že spoločnosť si podľa väčšiny názorov respondentov váži jednotlivca aj životné prostredie.

Tab 7: Vyhodnotenie otázok siedmej časti dotazníka

Naša spoločnosť	áno	skôr áno	častočne	skôr nie	nie
Naša spoločnosť zaobchádza so zamestnancami rovnako, bez ohľadu na ich pôvod, kultúru, vierovyznanie, pohlavie alebo ich vek.	1	16	3	0	0
V spoločnosti sa berie ochrana životného prostredia, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci veľmi vážne.	4	10	6	0	0
Stratégia spoločnosti je nám jasne vysvetlená.	4	7	8	1	0

Graf 7: Grafické znázornenie výsledkov odpovedí o názore zamestnancov na spoločnosť



### 5.8. Zhrnutie výsledkov dotazníka

kontingenčnej tabuľky a filter nám umožní prezentovať rôzne varianty závislostí.

Pre lepšie zhrnutie údajov a prípadné krížové vyhodnotenia môžeme údaje sprístupniť aj pomocou

Tab. 8: Kontingenčná tabuľka všetkých údajov dotazníka

	A	B	C	D	E	F	G
1	kategória	(Všetko)					
2							
3	<b>Menovky riadkov</b>						
4	"Kvalita" je významnou súčasťou firemnej kultúry našej spoločnosti.						
5	Cítim ako zamestnanec osobnú zodpovednosť voči spoločnosti.						
6	Dlhodobé ciele a strategické zameranie nášho útvaru sú so mnou v dostatočnej miere p						
7	Mám dostatok možností podieľať sa na plnení dlhodobých cieľov a zamerania nášho od						
8	Máme jasnú predstavu o tom, kde a akým spôsobom môže náš tím podporiť ciele spoloč						
9	Moja práca (procesy, produkty) je kontrolovaná a hodnotená podľa jasných štandardov						
10	Môj priamy nadriadený hodnotí mimoriadne výkony (napr. pochvalou, finančným ohod						
11	Môj priamy nadriadený mi poskytuje všetky potrebné informácie, pracovné pomôcky, p						
12	Môj priamy nadriadený mi umožňuje ovplyvňovať rozhodnutia, týkajúce sa mojej pracovnej napine	3	8	8	1	0	
13	Môj priamy nadriadený mi venuje dostatok času, v oblasti plnenia pracovných úloh a cieľov.	4	11	2	3	0	
14	Môj priamy nadriadený sa ku mne, ako ku zamestnancovi, správa s rešpektom	6	11	3	0	0	
15	Môj priamy nadriadený sa ma snaží podporovať v mojom profesionálnom raste.	2	7	7	3	1	
16	Môj priamy nadriadený so mnou pravidelne analyzuje pracovný výkon a profesionálny rast.	4	5	9	2	0	
17	Na oddelení / útvaru sa dokážeme poučiť z vlastných chýb.	7	9	3	1	0	
18	Nadriadení s nami hovoria o dôsledkoch, ktoré spôsobia odchýlky od kvality vykonanej práce.	1	12	5	2	0	
19	alebo ich vek.	1	16	3	0	0	
20	Priateľom by som bez váhania odporučil našu spoločnosť ako možného zamestnávateľa.	5	10	3	2	0	
21	Som hrdý na to, že som zamestnanec našej spoločnosti.	5	11	4	0	0	
22	Som odmeňovaný(á) v súlade s pracovným výkonom a výsledkami práce.	3	8	6	3	0	
23	Stratégia spoločnosti je nám jasne vysvetlená.	4	7	8	1	0	
24	V spoločnosti sa berie ochrana životného prostredia, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci veľmi vážne.	4	10	6	0	0	
25	Viem, z čoho sa skladá moja mzda.	12	6	1	1	0	
26	Vybral(a) by som si znova túto spoločnosť ako môjho zamestnávateľa.	7	11	1	0	0	
27	<b>Celkový súčet</b>	<b>109</b>	<b>194</b>	<b>118</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	

## Záver

V príspevku bolo poukázané na model fungovania starostlivosti o personál vo vybranej organizácii na ktorého napĺňanie sme sa pýtali formou prieskumu. Napriek pomerne malej vzorke respondentov výsledky prieskumu sú uspokojujúce a faktom zostáva, že zamestnanci sú v spoločnosti spokojní, na čo poukazuje veľmi nízka fluktuácia. Zamestnanci pri dotazovaní takmer na žiadnu otázku neodpovedali záporne, pričom otázky boli zostrojené tak, že pri zápornej odpovedi bolo stanovisko nespokojnosti. Spoločnosť má dlhodobo na trhu dobré

## Literatúra

Amstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007.

Boledovič, E., Košturiak, J., Strnátková, A., Debnár, R., Krišťák, J. (2011). *Zlepšovanie procesov (Robme správne veci lepšie, rýchlejšie a lacnejšie)*. Žilina: IPA Slovakia, II. aktualizované vydanie

Dagiliene, L., Leitoniene, S., Grenčíková, A. (2014). Increasing business transparency by corporate social reporting: development and problems in Lithuania.. *Inžinerine ekonomika-Engineering economics*. Vol.25, č.1(2014), p.54-61.

Dockalikova, I., Kashi, K. (2013). Proceedings of the 9th european conference on management leadership and governance. *9th European Conference on Management Leadership and Governance*. Klagenfurt, Conference Austria

Horvat, D., Kovacic, M., Ivanek, L.K. (2014). Process management models and fusion organization culture. Book Series: Interdisciplinary Management Research-Interdisziplinäre Managementforschung. *10th International Conference on Interdisciplinary Management Research*. Opatija: Conference Croatia.

Imai, M. (1986). *Kaizen – The key to Japan's Competitive Success*. New York: McGraw-Hill, Publishing Co.

Ivanová, E. (2011). Prepojenosť faktorov konkurencieschopnosti na mikro a makroúrovni v

meno nielen vďaka kvalite svojich produktov, ale aj ako spoločnosť v ktorej sa dôstojne zaobchádza s personálom. Ľudské zdroje sú pre spoločnosť strategickým potenciálom fungovania podniku, ktorý pomáha naplňovať ciele v oblasti konkurencieschopnosti a byť efektívnym podnikom. Vrcholový manažment si uvedomuje, že v ľudskom kapitále je know-how budúcnosti podniku. Odporúčaním pre nás zostáva nájsť možnosť uskutočniť prieskum na väčšej vzorke respondentov nielen v tejto spoločnosti, ale aj možnosť porovnať takto získané údaje s niektorou ďalšou nadnárodnou spoločnosťou pôsobiacou na našom pracovnom trhu.

podmienkach SR. *Hospodárska politika v zemích EU: Na cestě z krize? Sborník příspěvku z mezinárodní konference*. Ostrava: VŠB-TU.

Jurovátý, E. (2014). *Transparentnosť v riadení personálu*. Trenčín: Trenčianska univerzita A. Dubčeka, BP

Lim, Lynn L. K., Chan, Christopher C. A., Dallimore, P. (2010). Perceptions of Human Capital Measures: From Corporate Executives and Investors. *Journal of business and psychology*

Masárová, J. (2011). Význam vzdelania pri uplatnení na trhu práce. *Hospodárska politika v zemích EU: Na cestě z krize? Sborník příspěvku z mezinárodní konference*.. Ostrava: VŠB-TU.

Vojtovič, S. (2013). The impact of emigration on unemployment in Slovakia. *Inžinerine Ekonomika-Engineering Economics*, Vol.24, No.3.

## Kontakt

Elza, Kočíková, Ing., PhD.  
Katedra ekonomie a ekonomiky FSEV,  
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka  
Študentská 2, 911 01 Trenčín,  
e-mail: elza.kocikova@tuni.sk



**SUMMARY****Care workers in the concept of human resource management***Elza KOČÍKOVÁ*

In this paper, we attend the possibilities of process improvement using the potential of reciprocal human relations to improve employee performance in terms of quality of the selected organization. Aim of this paper is to show the possibilities of questionnaire survey were contacted by employees of a particular company in positions worker and technician, and we investigated the level of employee satisfaction with the approach and mode of governance immediate superior. We examined also how employees themselves are involved in the management and how they can affect the company's objectives, as motivated and evaluation work. The subject of the questionnaire was to find out information about the status of management personnel in the company. The main objective was to show the feasibility of the methods and care of the organization's most valuable and that is human capital. Despite the relatively small sample of respondents survey results are satisfactory and the fact is that employees are satisfied in the company, as indicated by very low turnover. Staff interviewed at almost any question not replied in the negative, the questions were designed so that when a negative response, the opinion of discontent. The company has a long-term market reputation not only due to the quality of its products, but also as a society in which the dignity treats staff. Human resources are the company's strategic potential of business, which helps to achieve the objectives of competitiveness and to be an effective business. Senior management is aware that human capital is the know-how of future business. Recommendation for us still find the opportunity to carry out research on a larger sample of respondents not only the company, but also to compare the data thus obtained with any other multinational companies operating in our labor market, or use a similar model evaluation in any of the selected company. In this paper we will discuss the possibilities of process improvement using the potential of mutual human relations to improve employee performance in terms of quality of the selected organization. An enterprise may have perfect information and communications equipment, put into operation the latest information systems and yet not be effective. Human resource management is part of every business process. The aim of this paper is to highlight the possibilities of questionnaire survey were contacted 20 employees of a particular company in positions worker and technician and to measure the level of employee satisfaction with the approach and mode of governance immediate superior. We determined and how the employees themselves involved in the management and how they can affect the company's objectives, as motivated and evaluation work. The object was to find out information about the status of management personnel in the company. The main objective was to show the feasibility of the methods and care of the organization's most valuable and that is human capital.

**JEL Classification:** O15, M12, M40

## PODPORA ZAMESTNANOSTI NA SLOVENSKU

*Employment support in Slovakia*

Daniela NOVÁČKOVÁ, Darina SAXUNOVÁ, Rozália SULÍKOVÁ

**Abstrakt**

Štátna pomoc je jedným z ekonomických nástrojov, ktorý pomáha vytváraniu nových pracovných miest a zamestnávaniu znevýhodnených osôb na trhu práce. Predmetný článok analyzuje aktuálnu problematiku týkajúcu sa podmienok poskytovania štátnej pomoci v oblasti zamestnávania na Slovensku. Vychádzame pritom z relevantnej odbornej literatúry, platnej právnej úpravy EÚ, zo slovenských právnych predpisov a z faktov uvedených v Správach o poskytnutej štátnej pomoci. Pri spracovaní uvedenej problematiky sme využili alternatívne metódy. Metódu výberu, analýzy, syntézy a komparácie. Objektom skúmania sú javy a procesy súvisiace so systémom poskytovania štátnej pomoci na Slovensku, ktorá má pozitívne účinky na politiku zamestnanosti a zároveň objasňujeme niektoré súvislosti týkajúce sa migrácie občanov po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie.

**Kľúčové slová**

štátna pomoc, zamestnanosť, konkurencieschopnosť, opatrenia, vzdelávanie

**Abstract**

State aid is one of economic resources which assist to form new working positions and to employ disadvantaged people in the labour market. The paper analyses an actual topic related to the criteria for providing the state aid in the area of employment in Slovakia. The starting point, relevant professional literature i.e. contemporary legislation which is in effect in the European Union, Slovak legislation and numerous relevant facts obtained from Reports on providing state aid are the theoretical threshold for this scientific paper. The methods used for elaborating the paper are selection, analysis, synthesis and comparison. The object of research are the phenomena and processes associated with the system for providing the state aid, which has positive effects on the employment policy and at the same time several relations and associations which are related to citizen migration after accession of the Slovak Republic to the European Union are clarified.

**Keywords**

state aid, employment, competitiveness, measure, education

**JEL Classification:** E24, J64, J88

**Úvod**

Problematikou politiky zamestnanosti sa zaoberajú viacerí odborníci a experti. U všetkých možno nájsť spoločného menovateľa a tým bezpochyby je: znižovanie miery nezamestnanosti a prijímanie opatrení a ekonomických nástrojov na podporu zamestnanosti. Podnikanie je cestou aj ako zvyšovať zamestnanosť, t. j. podnikanie ako proces súvisí aj so zamestnanosťou, s poskytovaním stimulačných nástrojov na vytváranie nových pracovných miest. Pre posilnenie a rozvoj podnikania je potrebné zabezpečiť určité predpoklady: politickú a ekonomickú stabilitu, právnu istotu a stimulačnú ekonomickú politiku. Vzhľadom k tomu, že Slovenská

republika je členským štátom Európskej únie, musí presadzovať aj spoločné únijné ciele, medzi ktoré patrí aj hospodárska a sociálna súdržnosť. V súčasnosti prijíma aj opatrenia na napĺňanie cieľov upravených v Stratégii Európa 2020 týkajúce sa politiky zamestnanosti a rozvoja podnikania. V národnom hospodárstve pôsobia na Slovensku malé a stredné podniky, ktoré predstavujú 99,9 % podielu z celkového počtu ekonomicky činných subjektov. V podnikovej ekonomike poskytujú pracovné príležitosti 71,8 % aktívnej pracovnej sily a podieľajú sa 55,1 % na tvorbe pridanej hodnoty (Ministerstvo hospodárstva SR 2015, s.1). Okrem poskytovania finančnej pomoci na vytváranie a udržanie pracovných miest jedným z vhodných nástrojov zvyšovania zamestnanosti je aj vytváranie

variabilných foriem práce a úprava pracovnej doby v súlade s možnosťami a potrebami pracovnej sily vykonávajúcej danú prácu. Zamestnávateľia majú možnosť využívať nové inštitúty v rámci pracovno-právnych vzťahov, t.j. flexibilné usporiadanie pracovného času alebo prácu na čiastočný pracovný úväzok. V danej súvislosti nesmieme zabúdať, že organizácia pracovného času je oblasť, ktorou môže manažment podniku pozitívne vplyvať na rovnováhu pracovného a súkromného života svojich zamestnancov. Cieľom nášho skúmania je poukázať na rôzne stimulačné nástroje podporujúce zamestnanosť, ktoré majú pozitívne dopady na rast zamestnanosti a na konkurencieschopnosť regiónov. V danom príspevku sa zaoberáme aj migráciou slovenských občanov, ktorí vykonávali a vykonávajú pracovnú činnosť na území iných štátov od roku 2008.

### 1. Poskytovanie štátnej pomoci na podporu zamestnanosti

Jednou z možností ako podporiť politiku zamestnanosti je aj poskytovanie štátnej pomoci oprávneným subjektom. V zásade ide o poskytovanie finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu a prostriedkov EÚ za účelom hospodárskej a sociálnej súdržnosti. Štátna pomoc sa na Slovensku poskytuje v súlade s ustanovením článku 107 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (Ú. v. EÚ C 83,30.3.2010). Štátna pomoc poskytovaná v akejkolvek forme členským štátom alebo zo štátnych prostriedkov, ktorá narúša hospodársku súťaž alebo hrozí narušením hospodárskej súťaže tým, že zvyhodňuje určitých podnikateľov alebo výrobu určitých druhov tovaru, je nezlučiteľná s vnútorným trhom EÚ, pokiaľ ovplyvňuje obchod medzi členskými štátmi (Ú. v. EÚ C 83,30.3.2010). Okrem tohto absolútneho zákazu poskytovania štátnej pomoci, Zmluva o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) ustanovuje výnimky, kedy členské štáty môžu poskytovať štátnu pomoc. Podľa článku 107 ods. 3 ZFEÚ niektoré kategórie pomoci poskytnutej členskými štátmi môžu byť považované za zlučiteľné s vnútorným trhom EÚ, najmä ak cieľom pomoci je rozvoj určitých hospodárskych činností alebo určitých hospodárskych oblastí, za predpokladu, že táto podpora nepriaznivo neovplyvní podmienky obchodu tak, že by to bolo v rozpore so spoločným záujmom EÚ (Ú. v. EÚ C 83,30.3.2010). Členské štáty môžu poskytnúť štátnu pomoc na podporu hospodárskeho rozvoja oblastí s mimoriadne nízkou životnou úrovňou alebo s mimoriadne vysokou nezamestnanosťou. Takáto forma pomoci sa vzťahuje na regióny dosahujúce HDP 75 % priemeru EÚ a jej cieľom je podporiť hospodársky rozvoj a zamestnanosť. Každá pomoc, ktorú poskytuje

členský štát, musí byť Európskej komisii pred poskytnutím oznámená. Základnou zásadou tohto postupu je zabezpečiť, aby sa neposkytovala žiadna pomoc bez súhlasu Európskej komisie. To neplatí v prípade, ak sa aplikuje nariadenie Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (Ú. v. EÚ L 187, 26. 6. 2014). Okrem primárnej právnej úpravy a predmetného nariadenia v oblasti poskytovania štátnej pomoci sa aplikujú aj usmernenia a oznámenia pre určité druhy pomoci, ako napríklad:

Oznámenie Komisie – Kritériá pre analýzu zlučiteľnosti štátnej pomoci na podporu vzdelávania podliehajúcej individuálnej notifikačnej povinnosti (Ú. v. EÚ C, 188, 11.8.2009).

Tieto typy únijných aktov považujeme za nástroje regulujúce systém poskytovania štátnej pomoci v členských štátoch vo väzbe na správne dodržiavanie pravidiel hospodárskej súťaže a efektívneho využívania verejných zdrojov. Poskytovanie štátnej pomoci je v kompetencii orgánov štátnej správy alebo samosprávy. Pri poskytovaní štátnej pomoci sú zohľadňované nasledujúce faktory:

- dopady na štátny rozpočet,
- zlučiteľnosť poskytovanej pomoci s vnútorným trhom EÚ,
- posilnenie miery konkurencieschopnosti regiónu,
- prínos pre hospodársky rast,
- stimulačný účinok,
- poskytnutie štátnej pomoci žiadateľovi v minulosti.

Poskytovateľmi štátnej pomoci za účelom vytvárania nových pracovných miest sú Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR alebo úrady práce. Okrem úijnej právnej úpravy sa aplikuje aj zákon č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Na základe zákona č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci je na Slovensku poskytovaná štátna pomoc podnikateľským subjektom avšak za určitých podmienok. Štátna pomoc sa okrem iného poskytuje za účelom tvorby nových a udržania existujúcich pracovných miest s dôrazom na skupiny uchádzačov o zamestnanie znevýhodnených na trhu práce a uchádzačov o zamestnanie s telesným postihnutím. Vzhľadom k tomu, že na Slovensku tvoria určitú skupinu nezamestnaní mladí ľudia, boli prijaté opatrenia na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Nevýhoda absolventov škôl (stredných a

vysokých) spočíva v nedostatku pracovných skúseností a v pracovných návykov. Mladí ľudia však predstavujú skupinu ľudí s mimoriadne vysokým potenciálom stať sa podnikateľmi. Nedostatok skúseností sú schopní vyvážiť dynamickosťou, znalosťou jazykov, znalosťou moderných technológií a ochotou riskovať (Európska únia 2012). Zapojenie do pracovného procesu je veľmi významné pre absolventov všetkých škôl. Pri pracovnej činnosti jediniec pretvára prostredie, vytvára nové hodnoty, rozvíja interpersonálne vzťahy, uspokojuje potreby svoje aj iných. Ekonomická teória uvádza, že práca je činnosť človeka vykonávaná za odmenu, avšak hodnoty vytvorené prácou majú ekonomickú, kultúrnu a morálnu povahu. Považujeme za správne, ak počas štúdia študenti škôl absolvujú prax vo vybraných subjektoch, pretože takéto praktické skúsenosti im napomáhajú lepšie sa orientovať v prostredí podniku alebo organizácie.

Podľa ustanovenia článku 51a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov Úrad práce sociálnych vecí a rodiny môže poskytnúť príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorý je:

- osobou mladšou ako 25 rokov, vedenou v evidencii uchádzačov o zamestnanie
  - najmenej tri mesiace,
- osobou mladšou ako 29 rokov, vedenou v evidencii uchádzačov o zamestnanie
  - najmenej šesť mesiacov.

Významnou podmienkou je, že osoby, v našom prípade nezamestnaní pred prijatím na novovytvorené pracovné miesto nikdy nemali pravidelne platené zamestnanie, ak pracovný pomer je dohodnutý v rozsahu najmenej polovice ustanoveného pracovného času a patria do skupiny mladých ľudí. Znamená to, že vek uchádzača o zamestnanie je významnou podmienkou pre získanie finančných prostriedkov na novovytvorené pracovné miesto. Podľa ustanovenia článku 2 nariadenia 651/2014 osoby mladšie ako 25 rokov sa považujú za osoby znevýhodnené (Ú. v. EÚ L 187, z 26.6.2014, s.17). Predmetné ustanovenie bolo transponované aj do § 51 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Obsahom predmetného ustanovenia je, že absolventi škôl môžu realizovať absolventskú prax za účelom získania alebo prehĺbenia odborných zručností alebo praktických skúseností, ktoré rozšíria ich možnosti lepšieho uplatnenia sa na trhu práce. Súčasná platná právna úprava ustanovuje, že výška príspevku na riadne ustanovený pracovný čas je najviac 419,00 EUR.

Oprávnenými subjektmi pre získanie podpory na novovytvorené pracovné miesto sú mikro, malé alebo stredné podniky, ako aj veľké podniky a neziskové organizácie. Nevyhnutnou povinnosťou zamestnávateľa je, že zamestnávateľ musí udržať pracovné miesto aspoň 18 mesiacov v hlavnom pracovnom pomere, pričom refinančný príspevok dostáva počas 12 mesiacov (Úrad práce sociálnych vecí a rodiny, 2015).

Európska investičná banka patrí medzi finančné inštitúcie Európskej únie, ktorá svojou činnosťou prispieva k naplneniu cieľov Stratégie Európa 2020. V záujme odstraňovania nezamestnanosti mladých ľudí na Slovensku aj Európska investičná banka poskytla úver 15 miliónov EUR Slovenskej záručnej a rozvojovej banke, a.s. so sídlom v Bratislave na financovanie malých a stredných podnikov. Európska investičná banka podporuje program "Zručnosť a pracovné miesta." Uvedený finančný nástroj podporuje podnikanie iba takých malých podnikateľov, ktorí zároveň vytvoria aj nové pracovné miesta. Táto forma pomoci je na rozdiel od štátnej pomoci návratná a preto môžeme hovoriť aj o pôžičke (Ministerstvo financií SR 2015). Tak ako pri ostatných bankových produktoch aj pri tomto produkte je potrebné splniť určité podmienky. (vykonávanie podnikateľskej činnosti v zmysle § 2 ods. 2 zákona č.513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších predpisov, preukázanie životaschopnosti - reálnosti podnikateľského zámeru).

Vzhľadom k tomu, že Ministerstvo financií SR podľa zákona č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci koordinuje štátnu pomoc vo vzťahu k poskytovateľom štátnej pomoci v Slovenskej republike a vo vzťahu k Európskej únii, vypracováva pravidelne každý rok v súlade s § 28 ods. 5 zákona č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov *Správy o poskytnutej štátnej pomoci v Slovenskej republike*. Hlavným cieľom predkladania výročných správ je zvýšiť transparentnosť štátnej pomoci, ktorá bola na Slovensku poskytnutá. Údaje vo výročných správach poskytujú najmä kvantitatívne informácie o poskytnutej pomoci, t.j. aké účely sa poskytnutím štátnej pomoci sledovali a aká bola skutočná výška prostriedkov poskytnutá oprávneným subjektom.

Dané správy sú prerokované vo vláde Slovenskej republiky, sú následne zasielané Európskej komisii a sú zverejňované na internetovej stránke Ministerstva financií. Tieto správy obsahujú konkrétne fakty o poskytnutí štátnej pomoci (Tab. č.1). Na základe analytického skúmania uvedených správ sme dospeli k záveru, že na Slovensku sú poskytované nenávratné finančné prostriedky na podporu zamestnanosti a na vytváranie nových pracovných miest podnikateľským subjektom. Zároveň sú poskytované aj finančné prostriedky na vzdelávanie a na adaptabilitu

zamestnancov. Finančné prostriedky sú poskytované zo štátneho rozpočtu a z prostriedkov EÚ (štrukturálne fondy). V prípade prílevu zahraničných investorov je štátna pomoc poskytovaná aj zahraničným investorom na vytváranie nových pracovných miest so zreteľom na zákon č. č. 561/2007 o investičnej pomoci v znení neskorších zmien. Takáto forma štátnej pomoci prispieva k zlepšeniu efektívnosti aktívnej politiky trhu práce s osobitným dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a osoby ohrozené sociálnou exklúziou. Pomoc na prijímanie znevýhodnených pracovníkov do zamestnania je zlučiteľná s vnútorným trhom v zmysle článku 107 ods. 3 ZFEÚ a je oslobodená od

notifikačnej povinnosti podľa článku 108 ods. 3 ZFEÚ (článok 32 ods. 2 nariadenia č. 651/2014).

V nasledujúcej prehľadnej tabuľke demonštrujeme výšku poskytnutej štátnej pomoci za určité obdobie poskytnutej Ministerstvom práce sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len "MPSVR SR") v jednotlivých regiónoch Slovenska. Tabuľka zároveň obsahuje aj počet príjemcov štátnej pomoci, ktorými sú v prevažnej miere podnikateľské subjekty. Podľa údajov uvedených v tabuľke poskytovanie štátnej pomoci má v súčasnosti klesajúcu tendenciu. Jedným z dôvodov môžu byť aj újny záväzky vyplývajúce z plnenia povinností z členstva v eurozóne – „pravidlo o vyrovnanom rozpočte“ uvedené v Zmluve o stabilite, koordinácii a správe v hospodárskej a menovej únii.

**Tab. 1: Štátna pomoc poskytnutá na podporu zamestnanosti MPSVR SR v období rokov 2013-2010**

Rok	Objem	Z toho zdroje EÚ	Región	Počet subjektov
2013	6,88 mil. EUR	3,31 mil. EUR	Trnavský, Bratislavský a Prešovský kraj	314
2012	31,59 mil. EUR	22,73 mil. EUR	Košický, Prešovský a Banskobystrický kraj	291
2011	21,01 mil. EUR	11,33 mil. EUR	Košický, Žilinský a Prešovský kraj	574
2010	58,64 mil. EUR	38,83 mil. EUR	Trenčiansky, Žilinský, Prešovský a Trnavský kraj	782

Podľa: Správy o poskytnutej štátnej pomoci ( MF SR 2010,2011,2012,2013).

Tak ako už bolo v predchádzajúcej časti uvedené, zvyšovanie zamestnanosti občanov je kľúčovým predpokladom ekonomického rastu a blahobytu spoločnosti. K tomu je potrebné vytvoriť vhodné podmienky predovšetkým v oblasti politickej, legislatívnej, ekonomickej. Pozornosť sa začína upriamovať i na dlhodobu nezamestnaných, predovšetkým z pohľadu potrieb spoločnosti a zamestnávateľov. Štátna pomoc má vplyv na ekonomickú výkonnosť a konkurencieschopnosť regiónov. Výkonnosť regiónov závisí aj od množstva iných faktorov. Medzi základné ukazovatele ekonomického potenciálu patrí regionálny HDP, HDP na obyvateľa, hrubá pridaná hodnota, tvorba hrubého fixného kapitálu, počet podnikateľských subjektov v regióne, prílev priamych zahraničných investícií a iné. Z pohľadu podielu jednotlivých krajov na zamestnanosť najväčším zamestnávateľom je Bratislavský kraj (19,2 %) a krajom s najnižšou zamestnanosťou je Banskobystrický kraj (10,2 %). Z pohľadu tvorby vývoja počtu nových pracovných miest je na prvom mieste takisto Bratislavský kraj. Táto skutočnosť súvisí najmä s tým, že v Bratislave

majú sídlo orgány štátnej správy a iné štátne inštitúcie, ako aj skutočnosť, že tu pôsobí široké spektrum inštitúcií finančného trhu a iných podnikateľských subjektov. V Bratislave majú zastúpenia aj významné zahraničné obchodné spoločnosti (investori). Vysoká miera nezamestnanosti súvisí aj s tým, že na Východnom Slovensku žije početná rómska komunita. Nevýhodou nájst si pracovné miesto pre občanov pochádzajúcich z rómskych komunít je vzdelanie, nedostatok pracovných príležitostí v danom regióne a nevyhovujúca infraštruktúra. Ekonomicky aktívna je v priemere každá druhá rómska žena, z rómskych mužov patrili medzi ekonomicky aktívnych traja z každých štyroch mužov (Rada vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť 2015). Tieto údaje sú z roku 2011, ale ani v roku 2014 nenastali zásadné zmeny.

Určitými nástrojmi pre poskytovanie štátnej pomoci sú schémy štátnej pomoci, ktoré urýchľujú proces poskytovania štátnej pomoci. Schémy štátnej pomoci presne stanovujú pravidlá a podmienky, na základe ktorých môže poskytovateľ štátnej pomoci

poskytnúť príjemcovi štátnu pomoc. Schémy štátnej pomoci sú využívané pomerne často na Slovensku, najmä v oblasti rozvoja podnikania, životného prostredia a poľnohospodárstva. V súlade so všetkými podmienkami ustanovenými v schéme pomoci môže poskytovateľ štátnej pomoci poskytnúť pomoc bez jej predchádzajúcej notifikácie, ak nariadenie o skupinových výnimkách tak ustanovuje. O poskytovaní štátnej pomoci na základe schém na podporu zamestnanosti a vzdelávania svedčia fakty uvedené v Tabuľke č. 2. Z daných údajov jednoznačne vyplýva, že na Slovensku je pomoc poskytovaná za rôznymi účelmi mnohým príjemcom. Aj napriek uvedeným opatreniam a snahám štátu, existuje vysoká miera nezamestnanosti (rok 2015 – 12%) na Slovensku v porovnaní s ostatnými členskými štátmi EÚ. Ekonomické nástroje štátu poskytované na

Slovensku síce napomáhajú znižovať mieru nezamestnanosti, ale nie v takom rozmere, aby boli napĺňané ciele Stratégie Európa 2020. Vzhľadom k tomu, že podpora vzdelávania a prijímania do zamestnania alebo zamestnávania znevýhodnených pracovníkov a pracovníkov so zdravotným postihnutím predstavuje prioritný cieľ hospodárskych a sociálnych politík Únie aj Slovenská republika začína zavádzať nové opatrenia na zvyšovanie zamestnanosti aj v oblasti poľnohospodárskej výroby. Tieto nové opatrenia určite prispievajú k zníženiu k nezamestnanosti, pretože v sektore poľnohospodárskej výroby sa nevyžadujú náročné kvalifikačné predpoklady na výkon prác a najmä je tu priestor aj pre zamestnávanie osôb s telesným postihnutím (Vláda SR 2014).

**Tab. 2: Štátna pomoc poskytnutá na podporu zamestnanosti a vzdelávania v rámci Schém štátnej pomoci v rokoch 2013-2010**

Rok	Podpora zamestnanosti	Prijímatelia pomoci	Podpora vzdelávania	Prijímatelia pomoci
2013	0,66 mil. EUR	211	4,33 mil. EUR	84
2012	0,90 mil. EUR	93	27,36 mil. EUR	184
2011	0,99 mil. EUR	259	0,03 mil. EUR	190
2010	58,64 mil. EUR	782	17,71 mil. EUR	621

Podľa: Správy o poskytnutej štátnej pomoci (2013, 2012, 2011, 2010).

V prípade poskytnutia investičnej pomoci, pracovné miesta sa musia vytvoriť v priamej súvislosti s projektom a každé pracovné miesto musí byť zachované najmenej na obdobie piatich rokov, resp. troch rokov v prípade malých a stredných podnikov od dátumu, kedy bolo pracovné miesto po prvýkrát obsadené. Poskytovaná štátna pomoc prispieva k znovu zaradeniu do pracovného procesu a obnoveniu pracovných návykov a zručností. Dlhodobá nezamestnanosť, strata kontaktu s profesionálnym svetom spôsobuje, že sa stráca nielen odborná kompetentnosť, ale sa strácajú i zručnosti potrebné pre efektívne interpersonálne interakcie, modifikujú sa osobnostné črty. Preto je potrebné okrem profesionálnych, odborných schopností u dlhodobo nezamestnaných rozvíjať aj tie osobnostné – tzv. soft skills. Bez schopnosti sa predať, schopnosti zaujať a presvedčiť o svojich prednostiach, trh práce bude pre nich zavretý. Zameranie pozornosti v snahe zapojiť dlhodobo nezamestnaných do pracovného pomeru je najčastejšie upriamené na *zvýšenie ich profesionálnych schopností a zručností*. Toto je

samozrejme potrebné oceniť, nakoľko úroveň poznatkov treba neustále dopĺňať, avšak časté nedostatky, ktoré dlhodobo nezamestnaným maria ich snahy sa zamestnať sú: znížené sebavedomie, neschopnosť odhadnúť svoje silné a slabé stránky, neschopnosť zaujať, submisívnosť, slabé komunikačné schopnosti – schopnosť viesť rozhovor, prezentačné schopnosti. Uvedené nedostatky sa odrážajú v negatívnom prvom dojme, ktoré títo jedinci napr. na prijímacích pohovoroch vytvárajú. S rovnakými problémami sa snažia vyrovnávať aj mladé ženy, ktoré po niekoľkoročnej materskej dovolenke majú záujem vstúpiť do pracovného procesu.

Predovšetkým u mladých dlhodobo nezamestnaných – absolventov stredných alebo vysokých škôl, ktorí ešte nestratili motiváciu pracovať, existuje potenciál po absolvovaní špecifických - na mieru šitých rozvojových programov uspieť na trhu práce predovšetkým v dôsledku ich zväčša dobrej jazykovej vybavenosti (min. 1 cudzí jazyk mali ako povinný predmet už od základnej školy). Súčasná mladá generácia je tiež

dostatočne adaptabilná, flexibilná a otvorená voči zmenám, je viac dynamická, dravá, má záujem participovať na rozhodnutiach, zvláda moderné informačné a komunikačné technológie. Súčasný globálny svet práve tieto spôsobilosti preferuje. Ako dokumentujú výsledky mnohých prieskumov, svet biznisu si žiada ľudí, ktorí okrem odborných schopností majú aj také osobnostné charakteristiky ako sú: odolnosť voči stresu, kultúrna senzitivita, vysoká adaptabilita, tolerantnosť, emocionálna zrelosť, osobnostná vyrovnanosť, flexibilita, komunikačné schopnosti aj v medzinárodnom prostredí, spoločenská obratnosť, schopnosť viesť tím, schopnosť riešiť konflikty, empatia, asertivita (Rudy, J.; Sulíková, R. a kol. 2013).

Pomoc na podporu vzdelávania je zlučiteľná s vnútorným trhom v zmysle článku 107 ods. 3 ZFEÚ a je oslobodená od notifikačnej povinnosti podľa článku 108 ods. 3 ZFEÚ. Pomoc sa neposkytuje na vzdelávanie, ktoré podniky uskutočňujú s cieľom splniť povinné vnútroštátne vzdelávacie normy (31 ods. 2 . nariadenie. 651/2014) Vzdelávanie má obvykle pozitívne vonkajšie účinky pre spoločnosť ako celok, pretože zlepšuje konkurencieschopnosť regiónov.

Poskytovaná štátna pomoc na podporu vzdelávania zamestnancov prostredníctvom všeobecného vzdelávania napomáha najmä k zvýšeniu

kvalifikácie zamestnancov, k zvýšeniu ich profesionálnych zručností a tým k zvýšeniu profesionality výkonu zamestnancov a k budovaniu ľudských kapacít. Znepokojujúcim je pretrvávajúci nesúlad medzi vzdelaním a skutočnými profesijnými požiadavkami na trhu práce, čo okrem iného v kombinácii s nízkou flexibilitou trhu práce vedie k nárastu sociálne vylúčených skupín obyvateľstva. Zároveň sa poskytnutím štátnej pomoci podporuje aj schopnosť udržať sa na trhu práce a tiež uľahčenie vstupu na trh práce v budúcnosti. Štátna pomoc môže byť účinná pri dosahovaní želaného cieľa verejnej politiky iba vtedy, ak má stimulačný účinok, t. j. motivuje príjemcu pomoci podniknúť aktivity, ktoré by nebol uskutočnil bez tejto pomoci. Štátna pomoc, ktorá nie je zacielená na zlyhania trhu a nemá stimulačný účinok, je nielen plytvaním verejnými zdrojmi, ale zároveň pôsobí ako brzdiaci činiteľ rastu tým, že zhoršuje podmienky hospodárskej súťaže na vnútornom trhu (Európska komisia 2012).

Priamy účinok štátnej pomoci sa prejavuje hlavne v druhu výsledku a v ukazovateľoch výsledku. Status regiónu sa môže zmeniť v dôsledku zvýšenia zamestnanosti, avšak sa vyžaduje aj spolusúčasnosť podnikateľských subjektov. Pri hodnotení priameho účinku štátnej pomoci sa zohľadňuje aj proporionalita a primeranosť zvoleného nástroja pomoci.

**Tab. 3: Priamy účinok štátnej pomoci**

Priamy účinok štátnej pomoci		
Účel pomoci	Druh výsledku	Ukazovatele výsledku
Regionálna pomoc (ZFEÚ)	Pozitívne účinky na konkurencieschopnosť regiónov a zmena trhovej sily	Zvýšenie zamestnanosti u príjemcov pomoci a zvýšenie produktivity práce

## 2. Pomoc poskytovaná na podporu sociálneho podnikania

Na Slovensku sa v rámci podnikania podporuje aj sociálne podnikanie vykazujúce sociálny cieľ a solidaritu. Osobitosťou sociálnych podnikov je, že poskytujú podporu a pomoc osobám, ktoré sú znevýhodnené a majú problém nájsť si prácu na otvorenom trhu práce. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. v ustanovení § 50b definuje podmienky priznania postavenia sociálneho podniku a v ustanovení § 50c definuje podmienky poskytovania príspevkov na podporu vytvárania a udržania pracovných miest

v sociálnom podniku. V zásade daná právna úprava podporuje zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Status sociálneho podniku priznáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny na základe predloženej písomnej žiadosti. Dané subjekty sú potom evidované v Registri sociálnych podnikov, ktorý vedie Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Aby obchodná spoločnosť mohla pôsobiť ako sociálny podnik, musí spĺňať určité podmienky - a to:

- zamestnať zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v zmysle zákona o službách zamestnanosti v počte, ktorý

predstavuje najmenej 30 % z celkového počtu jeho zamestnancov,

- vynaložiť najmenej 30 % z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostali po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania a použiť ich na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok (Čl. 50b ods. 1. zákona č. 5/2004).

Výška poskytnutej pomoci má určité osobitosti. Výška poskytovaného príspevku sa určuje percentuálne z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka v maximálnej výške 50 % z celkovej ceny práce zamestnanca. (Čl.50c ods. 2 zákona č. 5/2004). Okrem národnej právnej úpravy sa na Slovensku uplatňuje aj nariadenie Európskeho parlamentu a Rady zo 17. apríla 2013 o európskych fondoch sociálneho podnikania so zámerom vytvárania priaznivého prostredia na podporu a rozvoj

sociálnych podnikov v rámci sociálnej ekonomiky (Ú. v. EÚ L 115 , 25.4.2013).

### 3. Ekonomická podpora pre samostatne zárobkovú činnosť

V rámci odstraňovania nezamestnanosti bol vytvorený aj ekonomický nástroj na prípravu na začatie vykonávania samostatne zárobkovej činnosti. Príspevok na samostatne zárobkovú činnosť pokrýva iba čiastočne náklady spojené s vykonávaním činnosti. Pomoc pre samostatne zárobkovo činné osoby môže byť priznaná uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú vedení v evidencii na úradoch práce, avšak nie je na ňu právny nárok. V prípade, ak uchádzač splní podmienky pre získanie finančnej podpory, musí vykonávať hospodársku činnosť nepretržite najmenej tri roky v súlade s údajmi uvedenými v žiadosti a podnikateľským zámerom. V prípade, ak uchádzač nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť bez prerušenia najmenej tri roky, musí vrátiť pomernú časť poskytnutého finančného príspevku. Výška finančného príspevku je priamo závislá od výšky miery nezamestnanosti v príslušnom regióne.

**Tab. 4: Výška finančnej pomoci pre samostatne zárobkovo činné osoby**

Oblasti	Výška finančnej pomoci
Bratislavský kraj	2 832,40 EUR
Okresy s nezamestnanosťou nižšou alebo rovnakou ako je celoslovenský priemer	3 398,88 EUR
Okresy s nezamestnanosťou vyššou ako je celoslovenský priemer	4 531,84 EUR

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.(2015): Príspevok na podnikanie. [cit.2.3.2015]. Dostupné na: [http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/prispevok-na-samostatnu-zarobkovu-cinnost-49.html?page\\_id=13191](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/prispevok-na-samostatnu-zarobkovu-cinnost-49.html?page_id=13191)

Aj napriek snahám podporiť rozvoj podnikania samostatne zárobkovo činných osôb za posledné obdobie na Slovensku dochádza k poklesu počtu subjektov pôsobiacich na trhu ako samostatne zárobkovo činné osoby. Od roku 2009 do konca roka 2013 sa znížil počet živnostníkov približne o 28 000 a v roku 2014 sa znížil počet samostatne zárobkovo činných osôb o 6 500 (Vláda SR 2014). Dôvodom zníženia počtu samostatne zárobkovo činných osôb môže byť viacej, ale pomerne významný bol dôvod zvyšovania odvodového zaťaženia živnostníkov a samostatne zárobkovo činných osôb. Viacero podnikateľov potom zvolilo zmenu právnej formy podnikania na spoločnosť s ručením obmedzeným. Systém daňovo-odvodového zaťaženia pri spoločnosti s ručením obmedzeným je efektívnejší a priaznivejší pre podnikateľa, avšak administratívne náročnejší.

### 4. Vytváranie pracovných miest zahraničnými investormi

Nadobudnutím platnosti Obchodného zákonníka a pod vplyvom práva Európskej únie boli postupne odstraňované právne prekážky pre pôsobenie zahraničných podnikateľských subjektov na území Slovenskej republiky. Kľúčovým zdrojom ekonomického rastu ako aj rastu inováčnej výkonnosti slovenskej ekonomiky sú priame zahraničné investície. Zahraniční investori podporujú regionálny rozvoj SR a vytváranie subdodávateľov vzťahov. Zahraniční investori prichádzajúci na Slovensko zároveň využívajú aj ekonomické nástroje štátu, medzi ktoré patria aj investičné vo forme odpustenia daní, ktoré je podmienené aj vytváraním nových pracovných miest. Takáto ekonomická pomoc je



nepriamou štátnou pomocou, pri ktorej prijímateľ nedostáva priamo finančné prostriedky, ale má určité ekonomické zvýhodnenie ( napríklad: poskytnutie úľavy na dani alebo penále, pokuty, odklad platenia dane alebo povolenie zaplatenia dane v splátkach).

Napríklad obchodná spoločnosť VOLKSWAGEN SLOVAKIA, a.s. v roku 2011 čerpala pomoc vo výške 431,77 mil. EUR (Ministerstvo financií SR 2012). Pomoc poskytovaná zahraničným investorom je poskytovaná najmä z národných zdrojov v súlade so zákonom č. 561/2007 o investičnej pomoci. Efektívnosť poskytnutých investičných stimulov je možné najviac deklarovať cez ukazovateľ miery nezamestnanosti v jednotlivých regiónoch. Každý príjemca investičného stimulu musí vytvoriť pracovné miesta v danom regióne. Okrem poskytovania pomoci vo forme odpustenia daní za určité obdobie alebo odpredaj majetku štátu za nižšiu cenu ako je trhovacia,

môže zahraničný investor získať aj finančné zdroje na vytvorenie nových pracovných miest. Napríklad v roku 2012 bola poskytnutá štátna pomoc zahraničným investorom vo forme príspevku na pracovné miesta vo výške 4,56 mil. eur a pomoc formou príspevku na vzdelávanie vo výške 0,29 mil. EUR (Ministerstvo financií SR 2012). V roku 2013 bola poskytnutá štátna pomoc 6 prijímateľom pomoci (z členských štátov EÚ a Kórejskej republiky, USA) vo forme príspevku na pracovné miesta vo výške 1,86 mil. EUR (na 97 pracovných miest udržaných 1 rok a 432 pracovných miest udržaných 2 roky), (Ministerstvo financií SR 2014). Na Slovensku pôsobí široké spektrum zahraničných investorov z rôznych krajín, ale v našom príspevku uvádzame iba subjekty pôsobiace v oblasti automobilového priemyslu, ktoré vytvorili nové pracovné miesta.

**Tab. 5: Vytvorenie nových pracovných miest zahraničnými investormi na Slovensku**

Meno obchodnej spoločnosti	Počet vytvorených pracovných miest
PSA Peugeot Citroën Automobiles Slovakia, s.r.o., Región Trnavský	3 500
Kia Motors Slovakia, s.r.o. Región Žilinský	3 800
Volkswagen, a. s. Región Bratislavský	9 400

Podľa: SARIO.(2014): *Analýza automobilového priemyslu.*[cit.:4.3.2015] Dostupné na:

<http://www.sario.sk/sk/investujte-na-slovensku/sektorove-analyzy/automobilovy-priemysel>

Uvedené fakty nasvedčujú tomu, že zahraniční investori vytvorili značné množstvo pracovných miest. Pozitívny prínos poskytnutia takejto pomoci má sociálno-ekonomické dopady na samotné obyvateľstvo v danom regióne. Osobitosťou pri poskytovaní investičných stimulov je skutočnosť, že investičný zámer zahraničného investora je označený ako významný zámer verejného záujmu. Vláda SR priznáva inštitút verejného záujmu investičným zámerom realizovanými zahraničnými investormi na Slovensku (Volkswagen, a.s. Bratislava (31.8.1999), Samsung Electronics, s.r.o.Galanta (18.3.2005)).

## 5. Migrácia pracovnej sily na Slovensku

Mieru nezamestnanosti na Slovensku znižuje aj migrácia pracovnej sily, t.j. odchod slovenských občanov za prácou najmä do členských štátov EÚ. Po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie začali slovenskí občania využívať okrem iného aj inštitút voľného pohybu osôb (pracovníkov). Sloboda pohybu

je základným právom pracovníkov a ich rodinných príslušníkov. Jej realizáciu uľahčuje aj Schengenská dohoda o odstránení kontrol na hraniciach členských štátov. Každý štátny príslušník členského štátu má právo hľadať si zamestnanie na území iného členského štátu v súlade s príslušnými platnými právnymi predpismi pre pracovníkov daného členského štátu. Osoby vykonávajúce pracovnú činnosť na území členských štátov musia mať zabezpečenú sociálnu a zdravotnú starostlivosť v členskom štáte, kde prácu vykonávajú. Migrácia za prácou do zahraničia má viacero dôvodov, ale najpodstatnejší je ekonomický dôvod alebo aj nedostatok voľných pracovných miest na Slovensku. Dnešný globalizovaný svet má podobu mnohých kultúrnych spoločenstiev, ktoré nežijú izolovane, naopak, dochádza ku stretu kultúr, pričom každá má svoje špecifiká a odlišnosti (Milošovičová, P. 2013, s. 448). Migrujúci občania sa musia vysporiadať aj so špecifikami kultúr krajín, kde vykonávajú prácu a prispôbiť sa daným zvykom a osobitostiam. Za prácou do zahraničia odchádzali predovšetkým

občania s ukončeným stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním. Odchod vysokoškolsky vzdelaných ľudí do zahraničia, najmä tých ktorí študovali na štátnych vysokých školách má pre slovenskú ekonomiku negatívne dôsledky, pretože ide o pracovnú silu s najväčším potenciálom produkovať prácu s vyššou pridanou hodnotou. V minulosti najviac občanov zo Slovenska odchádzalo za prácou do Veľkej Británie a Írska. V súčasnosti Veľká Británia, zrejme na základe určitých skúseností, vyvíja úsilie po zmene inštitútu voľného pohybu osôb. Dnes najviac vyhľadávanými štátmi sú Rakúsko, Nemecko a Česká republika. Táto skutočnosť súvisí aj s prijatím smernice o službách na vnútornom trhu, ktorá bola transponovaná do zákona č. 136/2010 Z. z. o službách na vnútornom trhu. Daná právna úprava odstraňuje

právne prekážky týkajúce sa prístupu k službám (získanie oprávnenia na poskytovanie služby), administratívnej spolupráce príslušných orgánov na vnútornom trhu EÚ, cezhraničného poskytovania služieb a uznávania dokladov odbornej kvalifikácie, vydaných v inom členskom štáte.

Pre slovenských občanov so základným a nižším stredným vzdelaním sú atraktívne štáty s malou jazykovou bariérou, napríklad Česká republika. Na nasledujúcej tabuľke je uvedený počet Slovákov pracujúcich v zahraničí. Uvedené fakty nasvedčujú tomu, že najväčší počet migrujúcich pracovníkov bol v roku 2008. V roku 2013 bol v danej oblasti zaznamenaný určitý nárast, avšak výsledky z roku 2014 nasvedčujú tomu, že pohyb pracovnej sily zo Slovenska do iných štátov EÚ postupne klesá.

**Tab. č. 6: Vývoj počtu slovenských migrantov pracujúcich v zahraničí v období 2008 - 2014**

Obdobie	Počet migrujúcich pracovníkov
Rok 2014	130 500
Rok 2013	135 700
Rok 2012	109 510
Rok 2011	116 000
Rok 2010	130 000
Rok 2009	129 000
Rok 2008	168 000

Podľa: Ministerstvo hospodárstva (2014): *Správa o stave podnikateľského prostredia v Slovenskej republike s návrhmi na jeho zlepšenie*, Dostupné na: <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=23308>.

## Záver

Uvedené fakty jednoznačne dokazujú, že v podmienkach Slovenskej republiky je každý rok poskytovaná finančná pomoc podnikateľským subjektom ako podpora na vytváranie nových pracovných miest alebo ako podpora na odstraňovanie znevýhodnených osôb a podpora na vzdelávanie. Formy takejto pomoci sú rôzne. Všetky finančné zdroje pochádzajú z verejného rozpočtu, súčasťou ktorého sú aj finančné prostriedky EÚ. Systém poskytovania finančnej pomoci na zamestnanosť podlieha prísnej únijnej regulácii a národným pravidlám. Každá poskytnutá pomoc za účelom vytvárania nových pracovných miest alebo na zamestnávanie znevýhodnených ľudí spôsobuje podnikom alebo výrobnému odvetviu výhodu v porovnaní s ostatnými konkurentmi na trhu. Štátna pomoc je nástrojom na odstraňovanie regionálnych rozdielov, ale je aj nástrojom na zvyšovanie kvality

života občanov členských štátov, pretože môže byť poskytovaná ako pomoc sociálnej povahy.

Pri schvaľovaní štátnej pomoci sa vychádza z predpokladu, že ak je pomoc v súlade so stanovenými kritériami, jej pozitívny účinok preváži nad prípadnými negatívnymi účinkami.

V súčasnosti pôsobí aj ako indikátor konkurencieschopnosti a má pozitívny dopad na hospodársku, sociálnu a územnú súdržnosť. Považujeme za správne, že jedným z determinantov pre poskytnutie investičného stimulu investorovi je vytvorenie nových pracovných miest v danom regióne, čo sa pozitívne prejavuje aj na znižovaní vyplácania dávok v nezamestnanosti, na odvodoch poistného na dôchodkové zabezpečenie, nemocenské a zdravotné poistenie, na zdaňovaní príjmov fyzických osôb, na raste osobnej spotreby a na raste životnej úrovne v danom regióne. Vzhľadom na to, že dlhodobá nezamestnanosť má dôsledky nielen sociálno – ekonomické ale i sociálno – psychologické

považujeme za správne, že existujú právne nástroje na poskytovanie pomoci pre skupinu nezamestnaných

a znevýhodnených na trhu práce.

## Literatúra:

Európska komisia. (2012). *Modernizácia štátnej pomoci EÚ*. Brusel 8.5.2012, COM(2012) 209 final. Európska únia. (2012). Podľa údajov Eurostatu bolo v roku 2012 na Slovensku nezamestnaných 34% ľudí v kategórii 15 – 24 rokov. Správa o stave implementácie iniciatívy SBA pre rozvoj sektora MSP na Slovensku

Milošovičová, P. (2013). Medzikultúrne vzdelávanie budúcich manažérov na Fakulte managementu UK v globalizovanom a multikultúrnom svete. *Globalizácia a jej sociálno- ekonomické dôsledky 2013*, Žilina :ŽU, s.448-456

Milošovičová P., Urbanová, G. (2013). Gerechtere Vertretung von Frauen bei der Besetzung von Spitzenpositionen in Handelsgesellschaften Lit. 4 záz. *Theory and practice in management* [elektronický zdroj]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2013. S. 84-92 [CD-ROM]. ISBN 978-80-223-3527-0.

Ministerstvo financií SR. (2011). *Správa o poskytnutej štátnej pomoci 2010*. [cit.: 8.2.2015]. Dostupné na: <http://www.mfsr.sk/Default.aspx?CatID=7944>

Ministerstvo financií SR. (2012). *Správa o poskytnutej štátnej pomoci 2011*. [on-line] [cit.: 8.2.2015]. Dostupné na: <http://www.mfsr.sk/Default.aspx?CatID=8233>.

Ministerstvo financií SR. (2013): *Správa o poskytnutej štátnej pomoci 2012*. [on-line] [cit.: 8.2.2015]. Dostupné na: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=8981>.

Ministerstvo financií SR. (2014). *Správa o poskytnutej štátnej pomoci 2013*. [on-line] [cit.: 8.2.2015]. Dostupné na: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=9680>

Ministerstvo financií SR. (2015). *Európska investičná banka*. [on-line] [cit.: 5.2.2015]. Dostupné na: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatId=84&NewSID=811>

Ministerstvo hospodárstva SR.(2015). *Analýza stavu stredného a malého podnikania*. [on-line] [cit.: 5.2.2015]. Dostupné na: [www.economy.gov.sk/ext\\_dok-analyza-stavu-msp/142099c?ext](http://www.economy.gov.sk/ext_dok-analyza-stavu-msp/142099c?ext)

Ministerstvo hospodárstva. (2014). *Správa o stave podnikateľského prostredia v Slovenskej republike s návrhmi na jeho zlepšenie*. [on-line] [cit.: 5.2.2015]. Dostupné na: <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=23308>.

Nariadenie Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, Ú. v. EÚ L 187, 26. 6. 2014

Rada vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť (2015): *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2011*. [on-line]

[cit.:4.2.2015].

Dostupné na: <http://www.radavladyp.gov.sk/1-rokovanie-rady/>

Vláda SR.(2014).*Správa o stave podnikateľského prostredia v Slovenskej republike s návrhmi na jeho zlepšenie*. [on-line] [cit.: 2.3.2015]. Dostupné na: <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=22189>

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.(2015). *Príspevok na podnikanie*. [on-line] [cit.2.3.2015]. Dostupné na: <http://www.podnikajte.sk/financie/c/981/category/financie-na-podnikanie/article/prispevok-na-podnikanie-2013-upsvar.xhtml#sthash.BWkUIRjC>

Rudy, J.; Sulíková, R. a kol. (2013). *Manažment a organizačné správanie*. Munster. MW-Wissenschaft, 2013. ISBN 978-3-86991-913-3.

Sulíková, R. (2011). Handling cultural diversity - cultural intelligence and its importance. In: *Building capabilities for sustainable global business: Balancing corporate success and social good*. Volume II. - Montclair: Montclair State University, 2011, s. 821-829. ISBN 978-0-9837898-2-6

Vláda SR. (2014). *Koncepcia podpory pre malých, mladých a rodinných farmárov*. [on-line] [cit.: 3.2.2015]. Dostupné na: <http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-168511?prefixFile=m>

Zákon č.513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších predpisov. [on-line] [cit.: 5.2.2015]. Dostupné na: <http://jaspi.justice.gov.sk/>

Zákon č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších

Predpisov. [on-line] [cit.: 5.2.2015]. Dostupné na: <http://jaspi.justice.gov.sk/>

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. [on-line] [cit.: 5.2.2015]. Dostupné na: <http://jaspi.justice.gov.sk/>

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. (2015). *Príspevok na podnikanie*. [on-line] [cit.: 2.3.2015].Dostupné na: <http://www.podnikajte.sk/financie/c/981/category/financie-na-podnikanie/article/prispevok-na-podnikanie-2013-upsvar.xhtml#sthash.BWkUIRjC>

Úrad práce sociálnych vecí a rodiny. (2015). *Podpora zamestnanosti*. [on-line] [cit.: 5.2.2015]. Dostupné na: [http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/prispevok-na-samostatnu-zarobkovu-cinnost-49.html?page\\_id=13191](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/prispevok-na-samostatnu-zarobkovu-cinnost-49.html?page_id=13191)

Ministerstvo zahraničných vecí SR. (2015). *Zmluva o stabilite, koordinácii a správe v hospodárskej a menovej únii*. [on-line] [cit.: 4.3.2015]. Dostupné na: <http://www.foreign.gov.sk/servlet/content?MT=/App/W>

CM/main.nsf/vw\_ByID/ID\_BDFA0F8449A80739C125  
763500337369\_SK&OpenDocument=Y&LANG=SK&  
MENU=medzinarodne\_zmluvy-  
vsetky\_zmluvy&TG=BlankMaster&URL=/LDM/contra  
ctmzv.nsf/(vw\_ByID)/ID\_B2E1DB4EDCC95A3AC125  
7B0900335418

### **Kontakt**

Daniela Nováčková, Doc. JUDr., PhD.  
Katedra ekonómie a financií  
Fakulta managementu  
Univerzita Komenského  
Odbojárov 10, 820 05 Bratislava  
e-mail.: daniela.novackova @fm.uniba.sk

Darina Saxunová, Doc. RNDr., PhD.  
Katedra ekonómie a financií  
Fakulta managementu  
Univerzita Komenského  
Odbojárov 10, 820 05 Bratislava  
e-mail.: darina.saxunová @fm.uniba.sk

Rozália Sulíková, Doc. PhDr., PhD.  
Katedra manažmentu  
Fakulta managementu  
Univerzita Komenského  
Odbojárov 10, 820 05 Bratislava  
e-mail.: rozalia.sulikova@ fm.uniba.sk

## SUMMARY

### Employment support in Slovakia

*Daniela Nováčková, Darina Saxunová, Rozália Sulíková*

The state aid appeals as a tool for stimulation to support employment that, to the considerable extent, contributes to the improvement of efficiency and effectiveness of labour market active policy. A special emphasis is posed on disadvantaged applicants for employment and people who are exposed to a threat to social exclusion with an objective to assist them to be included again into the labour market. The state aid contributes to an increase of created working positions by employers. While providing state aid the EU and national legal framework is taken into account. The important criterion of providing state aid is not to cause a negative impact on appropriate functioning of the EU internal market and moreover, the state aid is provided in order that positive effects of it may influence social and economic area. In the case of providing the regional aid for developing regions, where the market conditions are unfavourable and it is expected that the region which has been lagging will achieve a higher performance and profitability comparable to subjects who are not regional aid recipients and they are located in the more prosperous regions. Indicators of concrete results depend especially on the purpose of the evaluated assistance and on the efficient utilization of these resources. State aid is one of economic resources which assist to form new working positions and to employ disadvantaged people in the labour market. The paper analyses an actual topic related to the criteria for providing the state aid in the area of employment in Slovakia. The starting point, relevant professional literature i.e. contemporary legislation which is in effect in the European Union, Slovak legislation and numerous relevant facts obtained from Reports on providing state aid are the theoretical threshold for this scientific paper. The methods used for elaborating the paper are selection, analysis, synthesis and comparison. The object of research are the phenomena and processes associated with the system for providing the state aid, which has positive effects on the employment policy and at the same time several relations and associations which are related to citizen migration after accession of the Slovak Republic to the European Union are clarified. The state aid represents a certain change and advantage for the aid recipient, which with certainty can be contributed to the intervention. As a consequence of this intervention economic position of the aid recipient is improved in the market, but, in addition, the social position of unemployed and disadvantaged applicants for the employment is ameliorated as well.

**JEL Classification:** E24, J64, J88

## WIRTSCHAFT ALS BERUF - DER WIRTSCHAFTSAKADEMIKER HEUTE UND MORGEN

### *Economy as Profession - Economic academics today and tomorrow*

Klaus ZAPOTOCZKY

---

#### **Abstract**

*Im Anschluss an Max Weber „Wissenschaft als Beruf“ und „Politik als Beruf“ wird das Thema „Wirtschaft als Beruf“ angesprochen: zum Wandel des Berufsgedankens, zum „Glauben“ an die Wirtschaft und ihren „Sinn“. Definitiv bedarf es Personen, für die Wirtschaft Beruf(ung) ist, geeignete und mit Weitblick an ihre Aufgaben herangeführte „Wirtschaftsakademiker“. Viele ökonomische Herausforderungen sind in Zukunft zu bewältigen. Entsprechend ändert sich auch die Arbeitswelt. Ohne entsprechend einsatzfreudige, vorgebildete und ihrem Auftrag verpflichtete Wirtschaftsakademiker, die selbst begeistert sind und anderen auch Vorbild sein können, ist ein am Gemeinwohl orientiertes, nachhaltiges Wirtschaften und damit eine sinnvolle Gestaltung der Gesellschaft nicht möglich. Gruppen von verantwortlichen Wirtschaftsakademikern sind national und international zu bilden, die sich eine menschengerechte Neugestaltung aller Wirtschaftsbereiche vornehmen und dabei die unterschiedlichen Ansätze berücksichtigen, sich aber auch mit anderen, oft kontroversiellen Ansätzen auseinandersetzen: Eine zukunftsfähige „Wirtschaft“, die auch (neue) Ordnungsprinzipien berücksichtigt, hat noch viel zu wenig Bedeutung und braucht entsprechend ausgebildete Wirtschaftsakademiker und entschlossene Berufsträger, die Eigengesetzlichkeit und Gewissenhaftigkeit des Wirtschaftens zum Wohle aller für vereinbar halten und die Wirtschaft entsprechend gestalten.*

#### **Key words**

*Max Weber, Wissenschaft als Beruf, Politik als Beruf, Wirtschaft als Beruf, Beruf und Berufung, Wirtschaftsakademiker, Gesellschaftsgestaltung, Gemeinwohl, nachhaltiges Wirtschaften*

---

#### **Abstract**

*Following the famous publications of Max Weber „Science as Profession“ and „Politics as Profession“ the article deals with „Economy as Profession“. Profession versus vocation, belief in economic action and its legitimation in general are main topics, looking at the future complex economic challenges and the changing of the working world. Definitely, academic well educated, engaged and representative economists and specialists for business are necessary. With high priority they have to understand their activities as a vocation, and not only as profession, or even a „job“. Groups of responsible economic academics are to form national and international, which make up a human scale redesign of all economic sectors, taking into account the different approaches, but also deal with other, often controversial approaches: A sustainable "economy", which also (new) organizing principles into account has far too little importance and need adequately trained business academics and determined professionals, the autonomy and conscientiousness of economic activity for the benefit of all deem compatible and make the economy accordingly.*

#### **Key words**

*Max Weber, Science as Profession, Politics as Profession, Economy as Profession, vocation versus profession, academic economists/business specialists, society and welfare, sustainable economy*

---

**JEL Classification:** A23, B52, Y60

---

#### **Einleitung**

Als eine Art späte Weiterführung der Bemühungen des Freistudentischen Bundes während und nach dem Ersten Weltkrieg in München, „in

turbulenten Zeiten (berufliche) Orientierung zu finden“ und „geistige Arbeit als Beruf“ zu verstehen, (Dahrendorf, 2008) wird hier versucht, im Anschluss an die berühmten Vorträge von Max Weber „Wissenschaft als Beruf“ (Weber, 2006) und „Politik

als Beruf“ (Weber, 2008) das Thema „Wirtschaft als Beruf“ anzusprechen.

Angeregt durch den großen, zuletzt enttäuschten deutschen Soziologen Friedrich Tenbruck (1919-1994) soll über vier Themenbereiche reflektiert werden (Tenbruck, 2006):

- Zum Wandel des Berufsgedankens.
- Zum „Glauben“ an die „Wirtschaft“.
- Was kann „Sinn“ der „Wirtschaft“ sein?
- Zur Bedeutung von „Wirtschaft“ in der modernen Gesellschaft.

## 1. Zum Wandel des Berufsgedankens

In der Antike bestand die Vorstellung, ein gutes Leben zu führen, zumindest für die Menschen, die sich als Vollbürger des Gemeinwesens verstanden, darin, über eine gepflegte Lebensweise nachzudenken, sich dem *otium* (der Muße) zu widmen und sich von jeder (überflüssigen) Beschäftigung, jedem *negotium* (Beschäftigung, Arbeit) fernzuhalten. Das Christentum förderte (schrittweise) eine ethische Reflexion jeder Tätigkeit und so entwickelte sich – vor allem im westlichen Teil Europas – eine Einstellung in der Bevölkerung, entsprechend der jeweiligen Position in der Gesellschaft einen nützlichen Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten. Die jeweilige Tätigkeit sollte Beruf und Berufung sein. Vor allem im deutschen Sprachraum entwickelte sich der jahrhundertealte Doppelsinn des Wortes „Beruf“, im Sinn von beruflicher Tätigkeit (wofür die Engländer und Franzosen *profession* sagen) und im Sinn von Berufung (im Englischen und Französischen *vocation*). Die frühere Bedeutung von Beruf als Berufung, „welche die persönliche Berufung zu einer Aufgabe meint, die völlige Hingabe verlangt und dafür Erfüllung verspricht, ist heute kaum noch verständlich“ (Tenbruck, 2006), vielleicht aber notwendig.

Im Laufe des Mittelalters entwickelten sich in Europa Haltungen, die letztlich zum sogenannten Sonderweg Europas führten und eine Vorrangstellung Europas in der Welt ermöglichten. Die Forschungen in diesem Zusammenhang sind zwar weit fortgeschritten, aber durchaus nicht abgeschlossen (Mitterauer, 2009), und die Bemühungen um eine gesamteuropäische Sicht der Entwicklungen sind beachtlich (Le Goff, 2004).

Drei Aspekte dieser Entwicklungen scheinen mir persönlich besonders wichtig: Die innere Erneuerung, ausgehend von den (französischen) Reformklöstern, die wachsende Mobilität und Internationalisierung weiter Bevölkerungsgruppen (Ostwanderung und Landnahme vieler Bauern, europaweite Wanderungen von Handwerkern und Studenten) und ein

gesamthafte Denken und Handeln, das – bisher unbekannte – Synergien ermöglichte. Ein Kerngedanke aller drei Aspekte war: Das eigene Verhalten und Handeln bestmöglich und eigenverantwortlich zu gestalten, die eigene Tätigkeit als Beruf und Berufung zu verstehen. Durch die Reformation und das Scheitern der Bauern, Luther zur Unterstützung ihrer sozialrevolutionären Pläne zu gewinnen und insbesondere durch die Prädestinationslehre Calvins wurden der berufliche Erfolg und eine damit verbundene asketische Haltung gefördert, die im westlichen Europa prägend waren. Arbeit wurde als wertschaffend angesehen und als ein Weg zu Wohlstand und Eigentum theoretisch und praktisch betrachtet. Diese Arbeitswelt ist in einem grundlegenden Wandel, dessen Entwicklungen noch kaum abzuschätzen sind. (Rifkin, 2007)

Durch die Mechanisierung und Technisierung vieler Tätigkeiten, die Trennung vieler Berufstätigen vom Eigentum an ihren Arbeitsmitteln und durch eine zunehmende Differenzierung und Monetarisierung vieler beruflicher Tätigkeiten *nach dem 2. Weltkrieg kam es eher zu einer höheren Bewertung dessen, was eine Tätigkeit (jetzt oft Job genannt) einbrachte und weniger, welchen Sinn eine Tätigkeit vermittelte. Berufsethos und Arbeitsethos verloren an Bedeutung.* Die innere Erschütterung der (wirtschaftlichen) Ordnung durch die revolutionären Vorgänge der sogenannten *68er-Bewegung* bewirkten in Westeuropa neue gesellschaftspolitische Einstellungen, *die kaum wissenschaftlich aufgearbeitet wurden.* Eine gewisse Ausnahme stellten Schelskys Herrschaftsüberlegungen dar, (Schelsky, 1975) denen aber keine systematischen und umfassenden Aufarbeitungsansätze gefolgt sind. *Die entscheidende Frage* einer europäischen Gesellschaft und einer werdenden Weltgesellschaft lautet: *Wie kann die Freiheit und Würde jedes Menschen, seine unerschütterliche Identität, die Emmanuel Levinas Ipseität nennt (Levinas, 1991) (und die an das Lateinische ipse = ich selbst anknüpft und die jeweiligen Besonderheiten jedes Menschen meint, was in den Begriffen Eigennamen, Eigenheiten, vielleicht auch Eigentum, zueignen u.ä. zum Ausdruck kommt), mit gesellschaftlichen Ordnungskräften eines Allgemeinwohls konstruktiv und letztendlich weltweit verknüpft werden?*

Die „Wirtschaft“ als eine tragende Säule der gesellschaftlichen Möglichkeiten wird zur Erfüllung ihrer (zentralen) Aufgaben einer ausreichenden Anzahl von Personen bedürfen, für *die „Wirtschaft“ Beruf(ung) ist.* Ohne eine solche „Trägergruppe“ funktioniert eine (moderne = zukunftsfähige) Wirtschaft und Gesellschaft nicht.

## 2. Zum „Glauben“ an die „Wirtschaft“

„Glaube“ und Bekenntnis setzen voraus, dass sich ein Mensch frei entscheiden kann (Artikel 28 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte formuliert das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit). Niemand darf einen Menschen zu einer bestimmten Glaubensentscheidung zwingen, auch wenn wir (aus der Geschichte) viele Beispiele des Gegenteils kennen. Wenn Menschen nicht überzeugen können, greifen sie oft zur Gewalt, insbesondere dann, wenn sie meinen, über die effizienteren Machtmittel zu verfügen. Dabei können die jeweiligen Machtmittel sehr subtiler Art sein und gehen weit über bloße physische Gewalt, die freilich nicht unterschätzt werden darf, hinaus.

Bezogen auf die Wirtschaft und einen Wirtschaftsakademiker stellen sich insbesondere für unseren Zusammenhang drei Fragen:

- Wie kann ein „Wirtschafts-Akademiker“ von anderen „Wirtschafts-Treibenden“ unterschieden werden?
- Zu welcher „Wirtschaft“ soll sich ein „Wirtschafts-Akademiker“ bekennen?
- Wie wird ein solcher „Wirtschaftsakademiker“ (heran)gebildet?

### 2.1 Was macht einen „Wirtschaftsakademiker“ aus?

„Akademiker“ heißen die an Hochschulen und Universitäten immatrikulierten Studenten (Jung-Akademiker) und die Personen, die ein Hochschulstudium erfolgreich abgeschlossen haben. Durch Jahrhunderte fand das Studium an Universitäten in Europa in lateinischer Sprache statt, daher war es selbstverständlich, dass nur humanistisch gebildete Studenten ein Studium beginnen konnten. Mit der Hinwendung zum Positivismus bei der Erklärung der Welt, die Auguste Comte als Drei-Stadien-Gesetz bezeichnet hat (Hillmann, 2007), wurde die philosophische Grundlegung der Wissenschaften zurückgedrängt und praxisorientierte Wissenschaften schufen sich eigene Ausbildungsstätten, wie die Technischen Hochschulen oder die Wirtschaftshochschulen, in denen Latein als Ausbildungsgrundlage entbehrlich schien. Dementsprechend entwickelten sich auch eigene berufsbezogene Höhere Schulen, wie Höhere Technische Lehranstalten (HTL) oder Handelsakademien (HAK), in denen Latein als Unterrichtsgegenstand fehlte. An den Universitäten, z.B. an der Theologischen Fakultät der Universität Wien, wurde noch in den 60iger Jahren des 20. Jahrhunderts in lateinischer Sprache unterrichtet und war ein humanistisch orientiertes Menschenbild Grundlage der Planungen. Vielfach wurden auch hier die theoretischen Positionen allgemein akzeptiert, aber

ihre Anwendungen in der Praxis vor allem in den Bereichen der Wirtschaft und Technik, als nicht möglich, jedenfalls aber als lebensfremd, angesehen. Vielfach wurde von Sachzwängen gesprochen und hatte ein „Persönlich-Werden“ einen negativen Beigeschmack. Die so vorgebildeten Absolventen von Handelsakademien, die als Handelsakademiker bezeichnet werden, auch wenn sie keine Hochschule absolviert hatten, veränderten in der Praxis das Bild vom Akademiker, wie er bisher gebräuchlich und gesellschaftsprägend war, obwohl als „Akademiker“ im Vollsinn des Wortes weiterhin nur Absolventen von Universitäten und Hochschulen bezeichnet wurden. Haben sich diese Hochschulabsolventen dann entsprechend beruflich etabliert, spricht man von Alt-Akademikern. Die Zeit, in der die Menschen als echte Akademiker, getragen von der Gelöbnisformel anlässlich der Sponion oder Promotion, in der der Dienst an der Wissenschaft und ihrer gedeihlichen Weiterentwicklung, aber auch ein entsprechender Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft versprochen wird, tätig sein will und kann, ist in der Regel kurz, dann bestimmen – in der Regel – *sogenannte Sachzwänge den beruflichen Alltag*. Es drängt sich die Frage auf, warum bestimmen sogenannte Sachzwänge unser Verhalten mehr als die Achtung der Menschenwürde, sowohl unserer eigenen als auch der unserer Mitmenschen?

Wie lässt sich ein „Akademiker“ von einem anderen „Intellektuellen“ unterscheiden, unabhängig davon, dass die Ausprägung der Intellektualität bei unterschiedlichen Menschen immer unterschiedlich sein wird? Im Verhältnis zum Intellektuellen ist der Akademiker, den eine humanistische Grundformung auszeichnen sollte, zusätzlich zu den Kriterien der „Intelligenz“ durch spezifische soziale Kriterien bestimmt. Der „Akademiker“ ist aufgrund seiner umfassenden Geistesbildung, die deutlich mehr ist als möglichst viel (Verfügungs-)Wissen zu besitzen, in der Lage, komplexe Gesellschafts- und Kulturprobleme zu erfassen und Führungsfunktionen auf fast allen Sachgebieten wahrzunehmen und die Aufgaben im Sinne des Gemeinwohls zu erfüllen. In jüngerer Zeit wird – ausgehend von Frankreich – eine spirituelle Formung der Menschen, die nicht mehr vor allem von Kirchen und Religionen getragen wird, als notwendig gesehen (Comte-Sponville, 2008) und auch eine menschenfreundliche Grundbildung der Menschen auf der Basis traditioneller Werthaltungen allgemein gefordert (Comte-Sponville, 2001).

Es lassen sich viele Beispiele ursprünglich begeisterter und engagierter junger Akademiker, aber auch anderer dynamischer Säulen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft erwähnen, die – oft über Nacht – entdecken, dass ihr Einsatz nicht in Richtung einer eigenständigen, gemeinwohlorientierten



Wirtschafts-, Politik- oder Gesellschaftsgestaltung wirksam wurde, sondern dass sie als „nützliche Idioten“ für Partikular-Interessen und fremde Zwecke benutzt wurden. *Die Enttäuschung solcher Menschen wirkt oft lähmend, vor allem dann, wenn sie eine relativ gesicherte und gut bezahlte Position haben.* Dann gehen sie nicht selten den Weg der inneren Kündigung, bleiben aber „ihrem“ Unternehmen, das nicht mehr ihres ist, oft noch länger erhalten als für sie selber und das Unternehmen gut ist. Manche betrachten dann ihre *Entlohnung quasi als Schmerzensgeld*, das ihnen für die Unannehmlichkeiten der täglichen Arbeit zusteht.

Wirtschaftsakademiker, die diesen Namen verdienen und das wird jeder sein, der sich ernsthaft darum bemüht, Eigeninteresse und Gemeinschaftsinteresse zu vereinen, werden dann Wirtschaft und Gesellschaft verantwortungsvoll gestalten können, wenn sie in ihren jeweiligen Positionen, miteinander vernetzt und in konstruktiven Beziehungen und allen Gesellschaftsbereichen diese Prinzipien authentisch leben. Solche (Wirtschafts-)Akademiker werden in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft dringend gebraucht.

## 2.2 Zu welcher „Wirtschaft“ soll sich ein „Wirtschaftsakademiker“ bekennen?

Der Wirtschaftsakademiker soll sich zu einer Wirtschaft bekennen, die sinnvoll, umfassend und gemeinwohlorientiert gestaltet ist, wie nachfolgend näher ausgeführt wird, und die Mittel verwenden, die ethisch vertretbar sind und nicht zu einem Selbstzweck werden. Noch vor den revolutionären Vorgängen der 68er-Jahre habe ich mich mit der Frage nach dem Sinn der Arbeit auseinandergesetzt (Zapotoczky, 1964), aber bis heute haben weniger diese Sinnbezüge als andere Herausforderungen der Arbeitswelt die Diskussion bestimmt. Ein Sammelwerk der Süddeutschen Zeitung zum Thema „Die Zukunft der Arbeit“ hat viele interessante Detailspekte der Arbeitswelt der Zukunft betont, aber den Arbeitsinhalt, die Sinnhaftigkeit jeglicher Tätigkeit, kaum behandelt (Beise, 2012). Sibylle Haas, quasi die Seele des Projekts, hat abschließend *zehn Trends dargestellt, die ihrer Meinung nach die Arbeitswelt von morgen bestimmen werden* (Haas, 2012): die Mobilität, das Wissen, die Dienstleister, neue Arbeitsverhältnisse, die Selbstvermarkter, die Demographie, der Fachkräftemangel, die Bildung, das weibliche Potenzial und der Weltmarkt.

So wichtig diese Trends sind, die Inhalts- und Sinndiskussion wird und kann uns nicht erspart werden. Diese Sinnfrage kann auch mit dem zusammenhängen, was wir „wirtschaften“ und

„arbeiten“ nennen. Der österreichische Logopäde Viktor E. Frankl (1905-1977) kennt drei „Hauptstraßen“ der Sinnfindung (Zapotoczky, 2013):

- Dem eigenen Leben Sinn geben durch Tätig-Sein und ein Werk schaffen,
- etwas oder jemanden „in seiner ganzen Einmaligkeit und Einzigartigkeit erleben“, d.h. es oder die Person lieben und
- den „survival value“, „das Geheimnis der bedingungslosen Sinnträchtigkeit des Lebens“, finden.

Arbeiten und Wirtschaften müssen (langfristig) von Sinn getragen sein und erschöpfen sich nicht in der Sicherung des Lebensunterhalts. Wie gefährlich Sinnverlust sein kann, hat Emile Durkheim (1858-1917) in seiner Anomietheorie und im anomischen Selbstmord (Durkheim, 1973) gezeigt und wird auch von Viktor Frankl bestätigt. (Frankl, 2013)

Folgende Fragen müssen, wenn wir Sinn und Inhalt von Arbeit ernst nehmen (wollen), gestellt, dürfen nicht verdrängt, müssen ehrlich beantwortet und entsprechende Konsequenzen gezogen werden:

1. Welche Gestaltungsmöglichkeiten besitzt die Menschheit heute? Ulrich Beck hat eindrucksvoll auf die Selbsterstörungsmöglichkeiten hingewiesen und entsprechende Verhaltensänderungen und Institutionengestaltungen eingemahnt. (Beck, 1986)
  - *Zunächst* wird ein Gestaltungsmöglichkeiteninventar gegliedert nach Einzelnen, Gruppen und Organisationen, Institutionen und Systemen, Staaten, Groß-Konzernen und Internationalen Gestaltungsträgern zu erstellen sein.
  - *Dann* werden Entscheidungen zu fällen sein, welche Möglichkeiten auf keinen Fall praktiziert werden sollten und welche Möglichkeiten Priorität haben sollten. (Die Formulierung der acht Millenniums-Ziele könnte eine Art Vorbild sein).
  - *Zuletzt* wird über die Zulässigkeit von Verwirklichungsmitteln zu diskutieren sein, denn der Zweck darf die Mittel nicht heiligen. Dabei wird den Selbstbeschränkungsmöglichkeiten und Selbstverwirklichungsbedingungen auf allen Ebenen größte Bedeutung zukommen.
2. Eingebettet in diese Grundüberlegungen müssen für den Wirtschaftsbereich und die Arbeitsgestaltung nachstehende Fragen geklärt werden:

- Welche Produktions-, Distributions- und Konsumations-Faktoren bzw. Gestaltungsmöglichkeiten kennen wir?
  - Welche Ressourcen sind knapp bzw. so wertvoll, dass mit ihnen besonders sorgsam umgegangen werden muss und welche Konsequenzen sind daraus für alle Beteiligten und die Gesamtheit zu ziehen?
  - Welche Ressourcen müssen besonders geschützt werden, damit auch die kommenden Generationen über diese in entsprechendem Maß verfügen können (Heubach, 2008) und welche (potentiellen) Ressourcen sind für die Menschen und die Menschheit so gefährlich, dass ein entsprechender Schutz (auf allen Ebenen und in allen Bereichen) vorzusehen ist?
3. Welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen braucht das Wirtschaften, damit es den modernen Anforderungen einer menschenfreundlichen Gestaltung entsprechen kann?

### 2.3 Die Heranbildung zukunftsfähiger „Wirtschaftsakademiker“

In Österreich haben die berufsbildenden höheren Schulen (BHS) eine sehr große Bedeutung für die Heranbildung von Wirtschaftsakademikern. Die Versuchung, in der schulischen Ausbildung auf – unmittelbar anwendbares – Verfügungswissen zu fokussieren und damit den Schülern und Absolventen schnell und unmittelbar anwendbares (Verfügungs-)Wissen zu vermitteln, ist groß. Als die Pädagogische Hochschule Oberösterreich die Ausbildung für Berufsschullehrer neu regelte, stellte ich mit einigen Verantwortlichen Überlegungen an, wie bei dieser Neugestaltung der sozialwissenschaftliche Bereich so gestaltet werden könnte, dass eine de facto Entwicklung zum Fachidiotentum, wie sie Konrad Paul Liessmann als einen der Irrtümer der Wissensgesellschaft gesehen hat (Liessmann, 2008), vermieden und den Auszubildenden eine umfassende Sicht ihres Lern- und Lehrbereiches vermittelt werden könnte (Zapotoczky, 2012). Über Fehlentwicklungen jammern bleibt ohne das Aufzeigen von konkreten Verbesserungsmöglichkeiten nicht nur unwirksam, sondern trägt auch zur Demotivierung bei. Lernfähigkeit zu erhalten und Lernbereitschaft lebenslang zu fördern, ist eine der großen Chancen der Menschen und muss beharrlich unterstützt werden (Deutsche UNESCO-Kommission, 1997). Kreative Entwicklungen unterschiedlicher Art zu erfinden, ist dabei ebenso wichtig (Endres, Hüther, 2014), wie die Weckung von empathischen Kräften und Solidarität

von Kindesbeinen an (Neider, 2012). Immer wichtiger wird auch die Praxis-Relevanz der Bildung, wobei der Verbindung von Theorie und Praxis, wie sie in Österreich und Deutschland in beeindruckender Weise in der Lehrlingsausbildung geleistet wird (Dallamassl, Pock, Riegler, 2012) und auch bei der Bildung an Universitäten und Hochschulen, vor allem in sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen und technischen Fächern, aber auch bei der Lehrerausbildung (aller Ebenen) praktiziert werden sollte, größtes Augenmerk geschenkt werden muss. Langfristig gesehen brauchen die Menschen – und insbesondere Entscheidungsträger in der Wirtschaft – aber grundlegendes Orientierungswissen, an dem heute erheblicher Mangel besteht, sodass weithin Ratlosigkeit dominiert. (Atteslander, 2007)

Auf dieser bisher noch mangelhaften Basis aufbauend gelingt es den Universitäten im gesamten deutschen Sprachraum nur in Ausnahmefällen, Wirtschaftsakademiker heranzubilden, die eigenständig in Theorie und Praxis entsprechend tätig werden können. Eine erste Änderung in der Heranbildung von Berufsschullehrern haben wir versucht. Die Ansätze müssen weiterentwickelt und auf breiter Basis bewusst gemacht werden.

### 3. Sinn der „Wirtschaft“ – „Wirtschaft“ als akademische Aufgabe

*Hauptziel der „Wirtschaft“ ist es, Güter und Dienstleistungen (der verschiedensten Art), zu produzieren, möglichst gerecht zu verteilen und für einen verantwortungsvollen Konsum der Güter zu sorgen.* Abraham Maslow hat eine Pyramide von Bedürfnissen entwickelt, die für ein gutes, menschengerechtes Leben erfüllt werden sollten (Maslow, 1981). Allgemeiner findet sich schon in der Bibel der Satz: „Der Mensch lebt nicht vom Brot allein!“, welcher zum Ausdruck bringen soll, dass der Mensch mehr Bedürfnisse hat als zu überleben und für die Erhaltung seiner Art zu sorgen.

In früheren Zeiten sind die Menschen mit ihren Ressourcen pfleglich umgegangen und haben Methoden zur Verwertung aller Produkte erdacht und praktiziert. Heute haben sich die *modernen Gesellschaften zu Wegwerfgesellschaften entwickelt* und bringen sowohl die Knappheit von Rohstoffen als auch die Entsorgung von Müll große, z.T. ungelöste, Probleme mit sich. Ein umfassendes „Facility Management“, das alle Rohstoffe von der Produktion über die Verwendung bis zur Entsorgung begleitet, steht noch aus. Es ist klar geworden, dass auch die sogenannten „freien“ Güter begrenzt sind und ihre sorgfältige Verwendung einer verantwortlichen Planung bedarf. In diesem Zusammenhang stellen sich

viele Fragen, die in Theorie und Praxis zu beantworten sind, sollen ein menschenwürdiges Leben und ein langfristiges Überleben gesichert werden.

Wahrscheinlich gilt auch für die moderne Wirtschaft und die modernen Gesellschaften bzw. eine im Entstehen begriffene – Weltgesellschaft, was Ernst-Wolfgang Böckenförde über den modernen Verfassungsstaat gesagt hat (Böckenförde, 1999): „Der moderne Verfassungsstaat baut auf Voraussetzungen auf, die er selbst nicht schaffen kann“. Dies sollte uns zur Frage führen: Auf welchen Voraussetzungen baut eine moderne, zukunftsfähige Wirtschaft auf, die sie selber nicht schaffen kann? In eindrucksvoller Weise hat der große US-amerikanische Wissenschaftler John Kenneth Galbraith (1908-2006) die Ursachen, den Verlauf und die Folgen des „großen Crash“ von 1929 beschrieben (1954) und angesichts des Börsenkrachs von 1987 auf einer Neuauflage seines „Warnbuches“ beharrt. Die Neuauflage erschien zwar, hatte aber keine praktischen Folgen, vielleicht auch deshalb, weil sie nicht eine Neugestaltung der Wirtschaftspolitik (konkret) aufgezeigt hat – jenseits von Laissez-faire und Zentralverwaltungswirtschaft – etwa nach der von Walter Eucken (1891-1950) angestrebten, mit der Gesamtordnung der Gesellschaft zu verknüpfenden, Wirtschaftsordnung (Eucken, 1963), die faire Balancen für alle Beteiligten auf allen Ebenen ermöglicht. Der internationale Mainstream der Wirtschaftspolitik hat diesen – (mittel-)europäischen – Ansatz nicht oder zu wenig berücksichtigt, sodass die Versäumnisse von 1929 immer wieder auftreten.

In jüngster Zeit hat Tomáš Sedláček in eindrucksvoller Weise die Verknüpfungen von Wirtschaft und Kultur dargestellt und als erster eine ökonomische Betrachtung des Gilgamesch-Epos entwickelt (Sedláček, 2013). Sedláček warnt vor einer fachidiotischen Beschränkung auf den jeweiligen ökonomischen Mainstream, betont, dass es „viel mehr Werte und Normativität“ in der Ökonomie gibt als zugegeben wird, empfiehlt mehr Kommunikation und Kooperation mit anderen Wissenschaften, ist überzeugt, dass mehr Metaökonomie gebraucht wird, wenn die Ökonomie relevanter werden soll und warnt insbesondere davor, „alles zu ignorieren, was sich nicht mit Modellen erfassen lässt“ (Sedláček, 2013).

Die Bedeutung der kulturellen Prägung für die Wirtschaft wurde in einer mehrere Gesellschaften vergleichenden Studie von David McClelland am Beispiel der Leistungsmotivation herausgearbeitet (McClelland, 1966). Auch viele andere empirische Studien haben sowohl die Bedeutung der spezifischen Unternehmenskultur und ihrer Gestaltung für den (wirtschaftlichen) Erfolg des Unternehmens gezeigt als auch die Schwierigkeiten bearbeitet, die auftreten können, wenn Unternehmen mit unterschiedlichen

Unternehmenskulturen enger zusammenarbeiten oder fusionieren sollen.

Im deutschen Sprachraum hat sich ein Ordnungsdenken – auch für den Bereich der Wirtschaft – entwickelt, das in der Praxis als soziale Marktwirtschaft oder ökosoziale Marktwirtschaft große Bedeutung erlangt hat. In der Theorie sollten diese Ansätze vielleicht bewusster an die vier Gründe von Max Weber anknüpfen, nach denen einer Ordnung legitime Geltung zukommt (Weber, 1980): Tradition, wertrationaler Glaube, emotionaler Glaube und Satzung. Besonders stabil erweisen sich jene Ordnungen, in denen alle vier Gründe in eine ähnliche Richtung weisen bzw. (gut) miteinander vereinbar sind. Ordnungslosigkeit erzeugt Chaos und Chaos im Wirtschaftsbereich bringt ein Ärmer-Werden für alle und eine Verelendung für die Armen.

Die noch vorherrschende *Wachstumsideologie* (der Wirtschaft) wird an ein Ende kommen, die Frage, womit sich die Menschen begnügen können, wird an Bedeutung gewinnen und eine weltweite Sicht wird erforderlich sein. Fragen wie: Welche Güter müssen produziert werden? Welche Güter sollen nicht produziert werden, weil sie nicht notwendig oder sogar schädlich sind? Wie sollen die Entscheidungen, was und wie zu produzieren ist, fallen? Wie kann dabei teilinteressenorientiertes Verhalten vermieden werden (Laughlin, 2001)? Wie können die jeweils produzierten Güter sinnvoll und gerecht verteilt werden? Wie kann der Skandal des derzeitigen (unverantwortlichen) Güterkonsums vermieden werden?

In diesem wirtschaftlichen Hauptziel der Güter- und Dienstleistungs-Produktion, der Verteilung und des Güter-Konsums spielt auch *der „Profit“, der vor allem dazu dienen soll, das Wirtschaftssystem dauerhaft zu gestalten, eine wichtige Rolle*. Lange Zeit galt im Wirtschaftsbereich die Faustregel: „Leben und leben lassen“ und war der Wettbewerb nicht auf die Eliminierung der Konkurrenten und auf Monopolisierung des Geschäftszweiges ausgerichtet, sondern – in der Regel – auf wechselseitige Unterstützung und gemeinsames Vertreten der Interessen. Oft waren in Gemeinden zwei florierende Gasthäuser oder Betriebe verschiedener Branchen nebeneinander zu finden. Diese Situation wurde durch Gewinnmaximierung und Monopolisierungstendenzen grundlegend verändert und weltweit – nicht zuletzt auch im Bankenbereich – spielen Konzentrationstendenzen eine wichtige Rolle und versuchen die Marktmechanismen zu beschränken. Damit wird deutlich, dass das freie Laufen-Lassen der Marktmechanismen nicht den angestrebten Erfolg hat. Thomas Piketty hat versucht (Piketty, 2014), vor allem an Zahlenreihen aus Frankreich und Großbritannien, die Entwicklung von Einkommen und

Kapital historisch aufzuzeigen, die Dynamik und Ungleichheit des Verhältnisses von Einkommen und Kapital zu erläutern und daraus Ansätze zur Regulierung des Kapitals im 21. Jahrhundert abzuleiten. Diese und andere Ansätze sind eingehend und offen zu diskutieren und auch die Machträger müssen dafür gewonnen werden, ihre (langfristig) selbstzerstörerische Politik aufzugeben und eine Balance zwischen Teilinteressen und Gemeinwohlinteressen herzustellen, um nicht nur die Wirtschaft (langfristig) funktionsfähig zu erhalten, sondern auch ein menschenwürdiges Zusammenleben zu ermöglichen.

Der Wirtschaftsnobelpreisträger Joseph Stiglitz (geb. 1943) hat darauf hingewiesen (Stiglitz, 2012), dass eine Überbetonung des Profitstrebens oder gar eine Profitgier (bei welchen Gruppen immer sie anzutreffen ist), nicht nur die große Mehrheit der Wirtschaftsteilnehmer (Stiglitz nennt sie die 99 Prozent) schädigt, sondern auch das gesamte System und auch die Einnahmen der Reichsten (Stiglitz nennt sie das eine Prozent) schmälert. Das Wirtschaftsleben klug und menschenfreundlich zu regeln, hält Stiglitz für entscheidend: „Die falschen Regeln führen zu einem Verlust an wirtschaftlicher Effizienz und zu wachsender sozialer Spaltung.“ Es erscheint wichtig, dass auch die „Wirtschaft“ und die Wirtschaftswissenschaftler die Vergangenheit studieren, aus der Vergangenheit lernen und Vorschläge für die Zukunft machen. Der große Sozialwissenschaftler John Kenneth Galbraith (1908-2006) hat in den 1980er-Jahren eine Neuauflage seines klassisch gewordenen Buches über Finanzkrisen betrieben, das erstmals 1954 erschienen war (Galbraith, 2009), weil er befürchtet hat, dass die Lehren, die aus diesem Buch (und aus der Geschichte) gezogen werden können und sollen, in Vergessenheit geraten könnten und die Entwicklung hat ihm leider 1987 und 2007 recht gegeben. Fünf Probleme hat Galbraith als Hauptursachen für den Crash 1929 benannt:

- Ungleiche Einkommensverteilung,
- schlechte Struktur der Kapitalgesellschaften,
- schlechte Struktur des Bankensystems,
- unausgeglichene Außenhandelsbilanz,
- schlechter Zustand der Wirtschaftswissenschaften (was dazu führt, dass die Entscheidungsträger fehlerhafte Empfehlungen erhalten).

Die Darstellung der europäischen Wirtschaftssituation durch Hans Werner Sinn am Anfang des dritten Jahrtausends (Sinn, 2009) kann als eine Art Konkretisierung dieser Hauptursachen für den Crash 1929 bezeichnet werden. Eine

grundlegende – langfristig angelegte – Neugestaltung des Wirtschafts- und Gesellschaftssystems Europas und der Welt ist nötig. Dies erfordert entsprechend einsatzfreudige, vorgebildete und ihrem Auftrag verpflichtete Wirtschaftsakademiker, die selbst begeistert sind und anderen Vorbild sein können. Solche Träger (Gruppen) neuen zukunftsfähigen Wirtschaftens gibt es lediglich in Ansätzen, systematische Ausbildungsinitiativen sind wichtig und notwendig.

#### 4. Zur Bedeutung von „Wirtschaft“ in der modernen Gesellschaft

*Zum Unterschied zu früheren Epochen, in denen Religion und Politik die wichtigsten Bereiche in den Gesellschaften waren, dominiert heute der Wirtschaftssektor.* Diesem Sektor ist es auch gelungen, sich international – auch rechtlich gut abgesichert – effizient zu etablieren, und dieser organisatorische Erfolg verschleiert die inhaltlichen Fehlentwicklungen der Wirtschaftssysteme. Immer schon lässt sich eine Tendenz erkennen, dass als richtig gilt, was erfolgreich ist. Damit können (inhaltlich) falsche, aber – aus welchen Gründen immer – erfolgreiche Entwicklungen einen echten Fortschritt wirksam hemmen. Deshalb muss es ein vordringliches Ziel verantwortlichen Wirtschaftens sein (Heidbrink, Hirsch, 2008), die Fehlentwicklungen der bestehenden Wirtschaftssysteme zu erkennen, bekannt zu machen und wirksame Schritte zur Neugestaltung zu unternehmen: Die fehlgeleiteten Wirtschaftsansätze und Wirtschaftspraktiken – in verschiedenen Bereichen in unterschiedlichem Ausmaß – haben zu viel Einfluss und gefährden die Gesamtentwicklung.

Gruppen von verantwortlichen Wirtschaftsakademikern sind national und international zu bilden, die sich eine menschengerechte Neugestaltung aller Wirtschaftsbereiche vornehmen und dabei die unterschiedlichen Ansätze berücksichtigen, sich aber auch mit anderen, oft kontroversiellen Ansätzen auseinandersetzen: Eine zukunftsfähige „Wirtschaft“, die auch (neue) Ordnungsprinzipien berücksichtigt, hat noch viel zu wenig Bedeutung und braucht entsprechend ausgebildete Wirtschaftsakademiker und entschlossene Berufsträger, die Eigengesetzlichkeit und Gewissenhaftigkeit des Wirtschaftens zum Wohle aller für vereinbar halten und die Wirtschaft entsprechend gestalten.

## Literatur

- Atteslander, P. (2007). Anatomie der Ratlosigkeit. Kulturkonflikte im Schatten der Globalisierung, Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Beck, U. (1986). Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M.: Suhrkamp Verlag.
- Beise, M. J., Hans-J. (Hrsg.) (2012). Die Zukunft der Arbeit. Verlag. München: Süddeutsche Zeitung.
- Böckenförde Ernst-W. (1999). Staat, Nation, Europa. Studien zur Staatslehre, Verfassungstheorie und Rechtsphilosophie. Frankfurt/M: Suhrkamp Verlag.
- Comte-Sponville, A. (2008). Woran glaubt ein Atheist? Spiritualität ohne Gott. Zürich: Diogenes Verlag.
- Comte-Sponville, A. (2001). Ermutigung zum unzeitgemäßen Leben. Ein kleines Brevier der Tugenden und Werte, Auflage, Reinbek: Rowohlt Verlag, 2.
- Dahrendorf, R. (2008). Nachwort, In: Weber, M. Politik als Beruf. Stuttgart: Verlag Philipp Reclam.
- Dallamassl, F., Pock, K., Riegler, R. (2012). Die Lehre – Berufsbildung im dualen System, In: Zapotoczky; K. Gesellschaft und Wirtschaft, Soziologie für die Berufsbildung, Linz: Trauner Verlag.
- Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.). (1997). Lernfähigkeit: Unser verborgener Reichtum. UNESCO-Bericht zur Bildung für das 21. Jahrhundert. Neuwied/Kriftel/Berlin: Luchterhand Verlag.
- Durkheim, E. (1973). Der Selbstmord. Neuwied/Berlin: Luchterhand Verlag.
- Endres, P. M., Hüther, G. (2014). Lernlust. Worauf es im Leben wirklich ankommt. Hamburg: Murmann Verlag.
- Galbraith, J. K. (2009). Der große Crash 1929. Ursachen. 4. völlig überarbeitete Neuauflage München: Verlauff, Folgen, Finanz Buch Verlag.
- Eucken, W. (1963). Grundsätze der Wirtschaftspolitik. Reinbek Rowohlt Verlag.
- Frankl, V. E. (2013). Das Leiden am sinnlosen Leben. Psychotherapie für heute. Freiburg/Br.: Kreuz Verlag.
- Haas, S. (2012). Nachwort: Den Wandel gestalten. Mobiler, weiblicher, älter, In: Beise, M., Jakobs, Hans-J. (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeit. München: Verlag Süddeutsche Zeitung.
- Heidbrink, L., Hirsch, A. (Hrsg.) (2008). Verantwortung als marktwirtschaftliches Prinzip. Zum Verhältnis von Moral und Ökonomie. Frankfurt/M./New York: Campus Verlag.
- Hillmann, Karl-H. (2007). Wörterbuch der Soziologie. Vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage 5. Stuttgart: Verlag Alfred Kröner.
- Heubach, A. (2008). Generationengerechtigkeit. Göttingen: Verlag V&R unipress.
- Laughlin, R. B. (2001). Das Verbrechen der Vernunft. Betrug an der Wissenschaft. Frankfurt/M: Suhrkamp Verlag.
- Le Goff, J. (2004). Die Geburt Europas im Mittelalter. 2. Auflage. München: Verlag C. H. Beck.
- Levinas, E. (1991). Außer sich. Meditationen über Religion und Philosophie. München, Wien: Verlag Carl Hanser.
- Liessmann, K. P. (2008). Theorie der Unbildung. Die Irrtümer der Wissensgesellschaft. München: Piper Verlag.
- Maslow, A. H. (1981). Motivation und Persönlichkeit. Reinbek: Rowohlt-Verlag.
- McClelland, D. (1966). Leistungsgesellschaft. Psychologische Analyse der Voraussetzungen wirtschaftlicher Entwicklung. Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Mitterauer, M. (2009). Warum Europa? Mittelalterliche Grundlagen eines Sonderweges. 5. durchgesehene Auflage. München: Verlag C. H. Beck.
- Neider, A. (Hrsg.). (2012). Wie lernen Kinder Empathie und Solidarität? Soziale und antisoziale Triebe im Kindes- und Jugendalter. Stuttgart: Verlag Freies Geistesleben.
- Piketty T. (2014). Das Kapital im 21. Jahrhundert. München: Verlag C.H. Beck.
- Rifkin, J. (2007). Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Neue Konzepte für das 21. Jahrhundert., 2. Auflage. Frankfurt/M: S. Fischer Verlag.
- Schelsky, H. (1975). Die Arbeit tun die anderen. Klassenkampf und Priesterherrschaft der Intellektuellen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Sedláček, T. (2013). Die Ökonomie von Gut und Böse. 2. Auflage. München: Goldmann Verlag.
- Sinn, Hans-W. (2009). Casino-Kapitalismus. Wie es zur Finanzkrise kam und was jetzt zu tun ist. 2. Auflage. Berlin: Ullstein Verlag.
- Stiglitz, J. (2012). Der Preis der Ungleichheit. Wie die Spaltung der Gesellschaft unsere Zukunft bedroht. München: Pantheon Verlag.
- Tenbruck, F. (2006). Nachwort. In: Weber, M. Wissenschaft als Beruf. Stuttgart: Verlag Philipp Reclam jun.
- Weber, M. (1980). Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. 5. Auflage. Tübingen: Verlag J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- Weber, M. (2006). Wissenschaft als Beruf. Stuttgart: Verlag Philipp Reclam jun.
- Weber, M. (2008). Politik als Beruf. Stuttgart: Verlag Philipp Reclam jun.
- Zapotoczky, K. (1964). Die Frage nach dem Sinn der Arbeit. Löwen.
- Zapotoczky, K. (2012). Gesellschaft und Wirtschaft. Soziologie für die Berufsbildung. Linz: Trauner Verlag.
- Zapotoczky, K. (2013). Jugend und Freiwilligen-Engagement. Linz Trauner Verlag.

## Contact

em. Univ.-Prof. Dr. Klaus Zapotoczky, lic. soc.  
 Johannes Kepler Universität Linz  
 Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät  
 Institut für Soziologie  
 Altenberger Straße 69  
 A-4040 Linz

## SUMMARY

### **Economy as Profession - Economic academics today and tomorrow**

*Klaus ZAPOTOCZKY*

In former times, religion and politics were absolutely dominant. Today, in the modern societies the economy has first priority. Following the famous publications of Max Weber, "Science as Profession" and "Politics as Profession", the topic of this article is "Economy as Profession". Reflections on the changes of professions, the general belief in economic activities and the legitimation of the economic priority are to be elaborated firstly. Freedom of the individual, dignity and welfare for all, within the framework of good governance of the state, are the foundations of modern life. The economy as the most important element of the society definitely needs people, who face economic activity as their vocation. What about the difference between academic educated specialists and practice oriented business men? Which economic approach and philosophy a graduate should follow? How to educate (future) graduates in an appropriate way? How they can face the future complex economic challenges and the changing of the working world? How to organize worldwide production, conscious consumption and fair allocation, being careful with the natural resources, to avoid waste and to guarantee sustainability in general? Definitely, academic well educated, engaged and representative economists and specialists for business are necessary. With high priority they have to understand their activities as a vocation, and not only as profession, or even a "job".

As a kind of belated continuation of the efforts of the Free Student Federal during and after World War I in Munich, "in turbulent times to find (professional) orientation" and to understand "mental work as a profession", is here trying to following the famous ago -träge of Max Weber "Science as a Vocation" and "Politics as a Vocation" the topic to address "Economics as a profession".

Groups of responsible economic academics are to form national and international, which make up a human scale redesign of all economic sectors, taking into account the different approaches, but also deal with other, often controversial approaches: A sustainable "economy", which also (new) organizing principles into account -tigt, has far too little importance and need adequately trained business academics and determined professionals, the autonomy and conscientiousness of economic activity for the benefit of all deem compatible and make the economy accordingly.

**JEL Classification:** A23, B52, Y60

## NEVERBÁLNA KOMUNIKÁCIA AKO MANAŽÉRSKA ZRUČNOSŤ

*Nonverbal communication as manager's skill*

Milan KUBICA, Nikola ŠVEJDOVÁ

**Abstrakt**

Prezentovaný článok popisuje význam neverbálnej komunikácie v manažérskej praxi. Nie je totiž pochýb o tom, že komunikácia medzi ľuďmi v manažmente, v obchode, v tíme alebo pri riešení problémov, má pre výsledok rozhodujúci význam. V súčasnosti je totiž manažérska komunikácia mnohokrát málo efektívna, nakoľko manažéra od ľudí vzdaluje a nepribližuje ho k nim. Často sa totiž stáva, že pri osobnom stretnutí zlyhá komunikačný proces práve na neverbálnej komunikácii, keď nastáva nesúlad medzi hovorenou rečou a neverbálnou zložkou. Komunikácia je prostriedok, ktorým si medzi sebou ľudia vymieňajú informácie. Aby táto výmena mohla nastať, potrebujeme používať slová, prípadne symboly, aby sme mohli verbalizovať naše myšlienky. Prezentovaným článkom sme sa snažili poukázať na fakt, že každá situácia je nabitá informáciami získanými z neverbálnej komunikácie, ktoré môže manažér využiť vo svoj prospech, a tak môže byť znalosť neverbálnej komunikácie pre manažéra značnou výhodou.

**Kľúčové slová**

neverbálna komunikácia, manažérska komunikačná zručnosť, gestikulácia, mimika

**Abstract**

The paper describes the importance of nonverbal communication in management practice. It is no doubt that communication between people in management, in shop, in teams or in solving problems has the ultimate meaning for result. Currently, the manager's communication is often less effective, because it moving away managers from people and it does not approach them. Often, during a personal meeting, communication process fails for nonverbal communication, when is the discrepancy between the spoken language and nonverbal component. Communication is a means by which people exchange information to each other. This exchange to happen, we need to use words or symbols that we can verbalize our thoughts. We have tried to highlight the fact that each situation is full of information received from nonverbal communication, which the manager can use to his advantage, and thus the knowledge of nonverbal communication can be a major profit for manager.

**Key words**

nonverbal communication, manager's communication skill, gesticulation, face-play

**JEL Classification:** D83, M12, M53

**Úvod**

Nie je pochýb o tom, že komunikácia medzi ľuďmi v manažmente, v obchode, v tíme alebo pri riešení problémov, má pre výsledok rozhodujúci význam. Štatistiky hovoria o tom, že manažér strávi 80% (a viac) svojho pracovného času komunikáciou. Preto je nevyhnutné pre manažérov, či obchodníkov, aby dokonale zvládali jednotlivé techniky komunikácie, či už v oblasti verbálnej alebo neverbálnej komunikácie.

V súčasnosti je totiž manažérska komunikácia mnohokrát málo efektívna, nakoľko manažéra od ľudí

vzdaluje a nepribližuje ho k nim. V mnohých situáciách totiž nie je dôležité to, čo je povedané, ale dojem, ktorý v nás vyvolal ten, s ktorým hovoríme. Často sa totiž stáva, že pri osobnom stretnutí zlyhá komunikačný proces práve na neverbálnej komunikácii, keď nastáva nesúlad medzi hovorenou rečou a neverbálnou zložkou. Komunikátor síce niečo hovorí, ale jeho gestá, mimika, či postoje tela hovoria čosi úplne iné. V profesionálnej praxi sa tak „čítanie“ signálov neverbálnej komunikácie môže oplatit' aj finančne. Môže ušetriť zle spracované zmluvy, či zle dohodnuté partnerstvá alebo vybrať lepšieho uchádzača na pracovnú pozíciu.

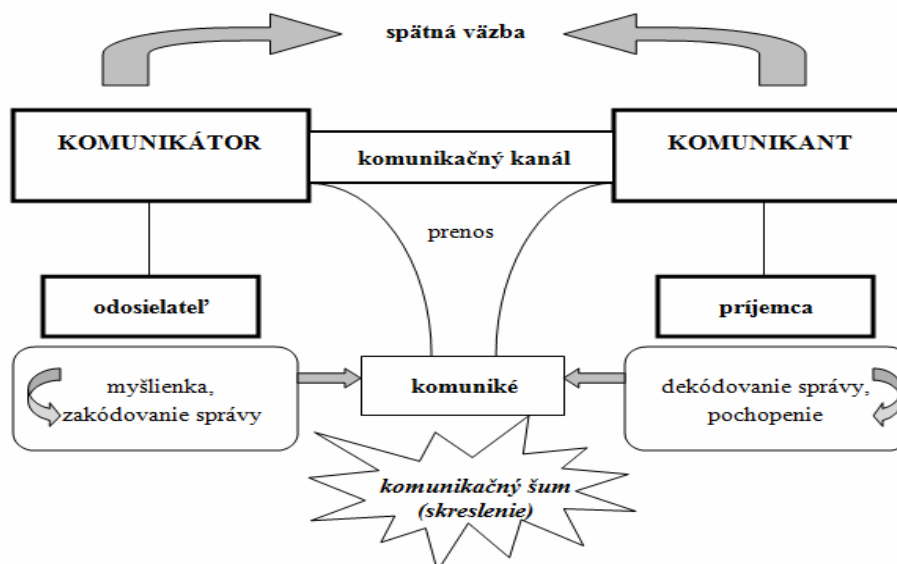
V súčasnosti je totiž manažérska komunikácia mnohokrát málo efektívna, nakoľko manažéra od ľudí vzdľahuje a nepribližuje ho k nim. Často sa totiž stáva, že pri osobnom stretnutí zlyhá komunikačný proces práve na neverbálnej komunikácii, keď nastáva nesúlad medzi hovorenou rečou a neverbálnou zložkou. Cieľom predkladaného článku je poukázať na fakt, že každá situácia je nabitá informáciami získanými z neverbálnej komunikácie, ktoré môže manažér využiť vo svoj prospech. Praktickými ukázkami a príkladmi sme sa v príspevku snažili čitateľom predostrieť situácie, v ktorých môže byť znalosť neverbálnej komunikácie pre manažéra značnou výhodou.

## 1. Neverbálna komunikácia

Komunikácia je prostriedok, ktorým si medzi sebou ľudia vymieňajú informácie. Aby táto výmena mohla nastať, potrebujeme používať slová, prípadne symboly, aby sme mohli verbalizovať naše myšlienky.

Z technického hľadiska sa komunikácia chápe ako výmena informácií medzi odosielateľom a adresátom prostredníctvom komunikačného kanála. Dochádza tak ku komunikačnému spojeniu, ktoré pozostáva z prvkov: vysielateľ (komunikátor), príjemca (komunikant), obsah (správa, informácia, komuniké), komunikačné kanály (pošta, telefón, osobné stretnutie), smer komunikácie, zámer komunikácie a efekt komunikovania.

Obr. 1: Model komunikačného procesu



Zdroj: Hartmannová, E., Petrufová, M. 2005. Spoločenská komunikácia.

Komunikáciu možno rozdeliť na 2 základné oblasti, a to na:

- *verbálnu komunikáciu* (hovorené slová, písomný prejav),
- *neverbálnu komunikáciu*.

Neverbálna komunikácia (komunikácia bez slov) je pojem sociálnej psychológie, ktorým sa označujú všetky mimoverbálne zložky komunikácie, ako napríklad (Hartmannová, Petrufová, 2005):

- *mimika* – výrazy tváre; je komunikácia, ktorou sa vyjadrujú predovšetkým city a emocionálne stavy človeka, ako radosť, smútok, strach, prekvapenie...;
- *gestikulácia* – gestami sa rozumejú pohyby, predovšetkým rúk, ktoré sprevádzajú verbálny prejav. Majú vysokú vypovedaciu schopnosť,

nakoľko sa používajú na dokreslenie verbálneho výkladu;

- *pohľady očí* – očný kontakt má významný vplyv na medziludské vzťahy. Pohľady hovoria predovšetkým dĺžkou očného kontaktu, rozšírení/zúžením zreníc, frekvenciou žmurkania a pod.;
- *kinezika* – zahŕňa pohybovú činnosť človeka, ako napr. hryzenie pier, škrabkanie, zívanie, klepkanie prstami...;
- *posturika* – predstavuje komunikáciu prostredníctvom postoja jednotlivých častí tela. Ide teda o držanie celého tela;
- *proxemika* – ide o komunikáciu fyzickým priblížením alebo vzdialením sa jedného človeka od druhého. Fyzická vzdialenosť medzi osobami



sa pociťuje aj ako psychická vzdialenosť, preto hrá v komunikácii výraznú úlohu, predovšetkým vzhľadom na príjemné/nepříjemné pocity komunikujúcich. Vzdialenosť pri komunikácii vyjadruje i formálnosť/neformálnosť vzťahu komunikantov;

- *haptika* – komunikácia prostredníctvom dotykov. V pracovných kontaktoch je najčastejšie používaným dotykom podanie rúk;
- *neurovegetatívne reakcie* – sú reakcie človeka na podnety v komunikačnej situácii. Ide napr. o potenie, zrýchlené dýchanie, červenanie a pod.

Všeobecne sa udáva, že veľká časť oznámenia v ľudskej komunikácii je odovzdávaná práve neverbálne, t. j. prostredníctvom mimoslovných foriem komunikácie. Neverbálna komunikácia totiž vysiela viacej hodnoverných signálov ako hovorené slovo.

## 2. Neverbálna komunikácia v manažérskej praxi

Ako bolo už spomenuté, nie je najdôležitejšie to, čo hovoríme, ale to, ako to hovoríme. V manažérskej, či obchodnej praxi môže toto pravidlo platiť dvojnásobne. Každá situácia je totiž nabitá informáciami, ktoré môže manažér (alebo obchodník) využiť vo svoj prospech. V stále viac uponáhľanom svete konkurencie sa tak môže schopnosť „čítania“ a využívania neverbálnej komunikácie ukázať ako kľúč k dosiahnutiu svojich cieľov.

V manažérskej praxi môžeme rozoznať 3 oblasti, kde sa manažér bez efektívnej kontroly neverbálnej komunikácie nemôže zaobiť:

- *presvedčanie, či získavanie ľudí na svoju stranu* – v týchto situáciách je neverbálna komunikácia manažéra mimoriadne dôležitá, pretože sebaistota a úcta k druhým, ktoré sú pre efektívne presvedčanie dôležité, sú komunikované predovšetkým neverbálne. Je totiž dokázané, že práve v takýchto situáciách si ľudia viac pamätajú práve formu ako obsah povedaného;
- *obchodné rokovania, pracovné pohovory* – súčasťou takýchto stretnutí býva taktiež neverbálna komunikácia, čiže mimika tváre, gestá, držanie tela, očný kontakt a pod., ktoré sú dôležitými signálmi, ktoré môžu napovedať, či je komunikačný partner nepokojný, uvoľnený, či klame alebo niečo skrýva. V profesionálnej praxi sa tak čítanie takýchto signálov neverbálnej komunikácie môže oplatiť aj finančne. Môže ušetriť zle spracované zmluvy, či zle dohodnuté partnerstvá alebo vybrať lepšieho uchádzača na pracovnú pozíciu;

- *rozhovory, ktorých cieľom je pomôcť druhému človeku* – pomoc rozvinúť jeho schopnosti, povzbudiť ho, vyriešiť jeho problémy, resp. konflikty a pod. Pri týchto rozhovoroch je potrebné komunikovať vzťah záujmu a náklonnosti k tomu druhému, na čo slúži predovšetkým neverbálna komunikácia.

Vďaka týmto príkladom možno odvodiť, že znalosť neverbálnej komunikácie môže byť pre manažéra výhodou. Môže zlepšiť jeho vyjednávaciu pozíciu, bližšie spoznať komunikačného (obchodného) partnera a tým získať náskok o pár krokov. „Čítanie“ a používanie neverbálnej komunikácie tak manažérovi umožňuje efektívnejšiu komunikáciu s podriadenými, či obchodnými partnermi, efektívnejšie vedenie porád, lepšie pochopenie často skrytých motívov partnera a pod. Vďaka poznatkom o neverbálnej komunikácii môže mať manažér každú situáciu pod kontrolou a môže tak efektívne reagovať na dané okolnosti.

### Ktoré oblasti neverbálnej komunikácie by si mal manažér všimnúť?

#### Podanie rúk

V manažérskej praxi je pozdravenie, predstavenie a následné podanie rúk prvým kontaktom s konverzačným partnerom. Pri podaní rúk môžeme ruku stisnúť rôznymi spôsobmi, pričom stisk môže byť silný, slabý, krátky alebo dlhý. Spôsob, akým sa podávajú ruky prezrádza dôležité informácie.

Silný stisk ruky naznačuje, že dotyčný má rád všetko pod kontrolou, je dominantný a ukazuje svoju silu. Silný stisk u ženy poukazuje na otvorenosť. Slabý a krátky stisk naznačuje neistotu či dokonca ľahostajnosť (Musím ti síce podať ruku, ale si mi ľahostajný.) Dlhý stisk ukazuje, že dotyčný nechce toho druhého pustiť a naznačuje mu, že on je ten, čo sa činí. Je to taktiež znakom dominantnosti, pretože privedením krátke potrasenie rukami naznačuje nezáväznosť.

Za normálnych okolností držíme pri podávaní ruku v 90-stupňovom uhle a ruky oboch partnerov zaujímajú rovnakú pozíciu (žiadna nie je vyššie, ani nižšie). V momente, keď jeden z partnerov obráti ruku nahor, dá jasne najavo, že preberá vedenie a získava výhodu (dominanciu). Spodná ruka je v tejto situácii podriadená.

Ďalší spôsob, akým môže byť ruka podaná je situácia, kedy si partneri podajú ruku a jeden z nich tomu druhému položí ľavú ruku na plece (obr. 2). Na prvom obrázku je znázornená situácia, kedy je ruka položená na plece zhora. Daný týmto gestom naznačuje: Ja som ten silnejší. Týmto spôsobom by nepozdravil svojho šéfa žiadny podriadený a naopak,

šéf si toto gesto môže dovoliť bez toho, aby to pôsobilo negatívne. Malá zmena tohto pohybu môže z dominantného gesta spraviť priateľské. Stačí, ak sa ruka z vrchu pleca presunie na bok ramena (obr. 3).

I keď ide navonok o to isté gesto, toto má celkom iný účinok. Tieto malé zmeny si často ani neuvedomujeme, no naše podvedomie ho celkom iste zaregistruje.

**Obr. 2, 3: Podanie rúk s ľavou rukou položenou na pleci, resp. na boku ramena**



Zdroj: [http://westsidetoastmasters.com/resources/book\\_of\\_body\\_language/chap2.html](http://westsidetoastmasters.com/resources/book_of_body_language/chap2.html).

#### Očný kontakt

Ako povedal rakúsky spisovateľ a dramatik F. Grillparzer: „Ak nedokáže presvedčiť pohľad, pery nepresvedčia“. Efekt z komunikácie tak do značnej miery závisí aj od takých faktorov ako dĺžka či smer nášho pohľadu. Ak totiž pri dialógu chýba spájajúci pohľad, ten druhý cíti, že sa k nemu správame akoby bol vzduch. Preto je jednoznačne neslušné nepozerať sa na niekoho pri spoločnom stretnutí.

V prípade, že nás chce niekto o niečom presvedčiť, ale nemá žiadne pádne argumenty, aby svoje tvrdenie podložil, vo väčšine prípadov sa pokúsi nás fixovať pohľadom a nepustí z nás oči. Tým nás chce donútiť, aby sme sa na neho sústredili. Stane sa však presný opak. Po pár minútach sme natoľko zaneprázdnení tým, aby sme sa odpútali od jeho pohľadu, že prestaneme vnímať to, čo povie. Preto by sme mali pri diskusii dať partnerovi vždy možnosť

pozrieť sa občas inam. Tak rozprávajúci preruší tok informácií oboma smermi a dá počúvajúcemu možnosť usporiadať si myšlienky. Keď je prijímateľ pripravený prijať ďalšie informácie obráti svoj pohľad znova na rozprávajúceho a tým dá najavo, že je pripravený opäť pokračovať v komunikácii.

Horšie je to však v prípade, keď sa očný kontakt preruší na dlhšiu dobu. Informácie síce ešte odosielateľ vysiela, ale už padajú do prázdna, nakoľko ich prijímateľ neprijíma – fyzicky je síce prítomný, ale vnútorne je niekde úplne inde. Miestnosť upustíť nemôže, tak rozprávajúceho opustil aspoň pohľadom. Veľkú rolu tak okrem trvania pohľadu má i jeho smer. Práve tieto „znamenania“ by si mali manažéri všímať napríklad pri vedení porád. Zbytočne totiž bude manažér svojim podriadeným či kolegom celé hodiny vyprávať o zhoršujúcej sa finančnej situácii podniku, ak sa prísediaci budú tváriť ako osoby na obr. 4.

**Obr. 4: Pohľady počúvajúcich, ktorí hovoriaceho nevnímajú**



Zdroj: <http://neverbalna-komunikacia.eu/rec-tela-a-my/>.

Osoby na tomto obrázku sú síce fyzicky prítomné, no s manažérom (komunikátorom) neudržiavajú očný kontakt, čo naznačuje, že ho nevnímajú a sú myšlienkami niekde úplne inde.

Slečna v strede má dokonca pootvorené ústa, čo tiež prináša komunikátorovi dôležitú informáciu. Pri prijímaní informácií totiž ústa reagujú rovnako ako pri prijímaní potravy. Ak prijímame viac informácií, ako

sa dá na jedenkrát spracovať, pootvorí sa, aby sa odľahčili. Takže vždy, keď potrebujeme viac času, aby sme niečo spracovali, prejavíme to otvorením úst. (*Experiment: otvorte ústa a doširoka otvorte oči. A teraz vypočítajte koľko je  $7 \times 8 + 12$ . Na riešenie budete potrebovať omnoho viac času ako inokedy a budete mať pri tom nutkavý pocit zatvoriť ústa, aby ste túto matematickú úlohu mohli vyriešiť.* Havener, 2010) Podobne je na tom i prvý pán sprava. Ten má zatvorené oči, čo taktiež značí presýtenosť informáciami. Zatvorením očí dávame signál, že sa snažíme odblokovať od vonkajších vplyvov, že potrebujeme oddych, že už nechceme prijímať žiadne informácie a musíme na chvíľu vypnúť. Pre manažéra, ako komunikačného partnera všetky tieto signály naznačujú, že treba urobiť pauzu a počkať, kým počúvajúci spracujú všetko, čo bolo doteraz povedané.

### Mimika tváre

O tom, ako dôležitý je smer a dĺžka vzájomného pohľadu konverzačných partnerom sme sa už zmienili. Existujú však i ďalšie nemenej dôležité signály, ktoré sa dajú vyčítať z mimiky tváre. Spomeňme aspoň niekoľko nich:

- *hryzenie pier* – v prípade, že si niekto hryzie do pier chce sám sebe zabrániť hovoriť – radšej si zablokuje pery skôr, ako by mu vyklzlo niečo, čo nechcel povedať. Zahryznutie do pier však môže naznačovať aj neistotu – dotýčny si totiž nie je istý, či má niečo povedať alebo má radšej zostať mlčať;
- *úsmev* – úsmev môže byť rôznorodý a môže znamenať mnohé. Treba však rozlišovať úprimný a falošný úsmev. Úprimný úsmev spravidla trvá dlhšie ako ten falošný, ktorý ukončíme oveľa prudšie – úprimný úsmev mizne pozvoľnejšie. Falošný úsmev sa obmedzuje len na pery, kým pri úprimnom a srdečnom úsmeve spolupracujú i oči.

### Gestá rúk

Ruky tiež prezrádzajú veľa, preto je užitočné všimnúť si ich. Existujú dva druhy pohybov rúk: otvorené a uzavreté gestá.

- *otvorené gestá* – náprotivku ukazujeme dľaň. Je to znak priamočiarosti a toho, že nič nezostane skryté. Okrem toho je to priateľské, pozývajúce gesto, ktoré vyvoláva pocit dôvery;
- *uzavreté gestá* – pri ruke otočenej dovnútra ostáva náprotivku naša dľaň skrytá. Týmto gestom chceme niečo skryť. Stáva sa to najmä v situáciách, keď cítime strach alebo neistotu. Vytvárame si tak akýsi pomyselný odstup od partnera.

Ďalšími gestami rúk sú napríklad:

- *klepkanie prstami* - je jedno z najčastejších podvedomých gest. Klopkanie prstami naznačuje, že by náš konverzačný partner diskusiu s nami čo najrýchlejšie ukončil;
- *prekríženie rúk* – nemusí vždy znamenať len odmietaný a blokovací postoj, resp. že náš náprotivok už nechce počúvať. Toto gesto však môže znamenať „Prosím, nevyrušujte ma teraz, to, čo hovorí môj spoločník, je veľmi zaujímavé na to, aby ste ho teraz prerušili.“ Gesto je teda rovnaké, ale posolstvo je iné a je adresované niekomu inému;
- *ruky vbok* – je to gesto, ktoré má znamenať odmietanie a dominanciu, resp. odhodlanosť.

### Postoj nôh a natočenie tela

Analogicky s rukami sa môžu všetky gestá presunúť na nohy. Vysvetlíme to na pár príkladoch. Keď oproti nám niekto stojí a plne nás vníma, špičky jeho nôh smerujú priamo k nám. V prípade, že sa jeho špičky od nás odvrátia, najradšej by nás opustil smerom, ktorý naznačujú. Chodidlá tak naznačujú, ktorým smerom rozmýšľame. Často sa taktiež stáva, že ak človek rád klopká prstami po stole (signál, že s niečím nesúhlasí alebo že by rozhovor najradšej ukončil), presunie tento pohyb na nohy a začne s nimi kývať. Stáva sa tak v prípadoch, keď nechceme tieto gestá urobiť rukami.

Pozor by sme si tak mali dať na držanie a natočenie celého tela voči našim komunikačným partnerom. Opäť toto tvrdenie vysvetlíme na príkladoch.

Obr. 5, 6: Skupinka ľudí



Zdroj: <http://www.komunikacia.php5.sk/>

Predstavme si, že muž v strede na obr. 5 je zadávateľom určitej zákazky a žena a muž po jeho bokoch sa uchádzajú o túto zákazku. Pri sledovaní postoja a natočenia tela muža v strede je jasné, že muž vľavo je pri tejto diskusii takmer zbytočný. Muž v strede (zadávateľ) ho vytlačil zo spoločnej komunikácie tým, že svoje chodidlá natočil k žene a taktiež vysunul dopredu jedno plece, čím si vytvoril voči tomuto mužovi bariéru. Žena na tomto obrázku si tak môže byť takmer istá, že danú zákazku získa tak isto, ako si získala pozornosť a sympatie muža v strede.

Obrázok 6 je podobný. Žena v strede venuje svoju pozornosť mužovi vľavo, ku ktorému sú natočené jej chodidlá. Muž napravo je v tejto komunikácii z pohľadu ostatných dvoch partnerov úplne zbytočný. Svoju frustráciu z tejto situácie naznačuje svojím útočným postojom – ruky v bok, hlava zdvihnutá dohora – ktorý smeruje k mužovi naľavo, ku ktorému smerujú jeho chodidlá.

## Záver

## Literatúra

Hartmannová, E., Petrufová, M. (2005). *Spoločenská komunikácia*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo Mladé letá, 2005. 176 s. ISBN 80-10-00448-0

Havener, T. (2010). *Viem, čo si myslíš*. Bratislava: Timy partners, 2010. 153 s. ISBN 978-80-89311-15-6.

Kališ, M. (2012). *Mýtus o neverbálnej komunikácii*. [on-line] [cit. 2015.01.13.]. Dostupné na internete: <http://www.progressletter.sk/2012/03/21/mytus-o-neverbal>[cit. 2015.01.12.]. Dostupné na: nej-komunikacii/

Harenčák, T. (2014). *Úvod do presvedčivej komunikácie*. [cit. 2015.01.13.]. Dostupné na: <http://neverbalna-komunikacia.eu/uvod-presvedcivej-komunikacie/>

Inštitút neverbálnej komunikácie. *Neverbálna komunikácia*. [on-line] [cit. 2015.01.12.]. Dostupné na: <http://neverbalna-komunikacia.eu/>, [cit. 2015.01.12.]. Dostupné na: <http://www.komunikacia.php5.sk/#home>,

Znalosť efektívnej komunikácie môžeme považovať za základný stupeň ďalšieho rozvoja celého podniku. Preto je veľmi dôležité, aby manažér v komunikačnom procese vysielal jasné a presné neverbálne signály, to znamená, aby vedome reguloval a zapájal neverbálne zložky do komunikačného procesu, ktorý realizuje pri riadení a vedení ľudí v podniku tak, aby nespochybňoval komunikovaný obsah informácie u komunikantov.

Existuje mnoho rozličných signálov z neverbálnej komunikácie, pričom v tomto článku sme mohli spomenúť len niekoľko z nich. No i týmto stručným prehľadom sme sa čitateľa snažili oboznámiť s opodstatnenosťou využívania a sledovania neverbálnej komunikácie nielen v manažérskej praxi. Tie najdôležitejšie signály by mali mať na zreteli nielen dobrí manažéri, ale napríklad i vyučujúci pri svojich prednáškach, či rečníci na konferenciách, ktorí by mali signály neverbálnej komunikácie využívať pri svojich prejavoch a pomocou ktorých by mali udržiavať zvýšenú pozornosť svojich poslucháčov.

[cit. 2015.01.12.]. Dostupné na: [http://westsidetoastmasters.com/resources/book\\_of\\_body\\_language/chap2.html](http://westsidetoastmasters.com/resources/book_of_body_language/chap2.html), [cit. 2015.01.12.]. Dostupné na: <http://neverbalna-komunikacia.eu/rec-tela-a-my/>

## Kontakt

Ing. Milan Kubica, PhD.,  
Katedra podnikovohospodárska  
Fakulta podnikového manažmentu  
Ekonomická univerzita v Bratislave  
Dolnozemska cesta 1/b, 852 35 Bratislava  
e-mail: [mkubica@corpora.sk](mailto:mkubica@corpora.sk)

Ing. Nikola Švejdová - externá doktorandka  
Katedra podnikovohospodárska  
Fakulta podnikového manažmentu  
Ekonomická univerzita v Bratislave  
Dolnozemska cesta 1/b, 852 35 Bratislava  
e-mail: [svejdova.nikola@gmail.com](mailto:svejdova.nikola@gmail.com)

## SUMMARY

### **Nonverbal communication as manager's skill**

*Milan KUBICA, Nikola ŠVEJDOVÁ*

Communication is a means by which people exchange among themselves information. That exchange to happen, we need to use words or symbols that we can verbalize our thoughts. From a technical point of view, communication is understood as the exchange of information between the sender and the addressee through the communication channel. This would result in the communication link, which consists of the elements: broadcaster (communicator), receiver (communicant), content (news, information, communicate) communication channels (email, telephone, personal meeting), traffic direction, intention and effect of communication for communication. As already mentioned, it is most important what we say but how we say it. In management or business practice may rule this is doubly true. Each situation is in fact charged information which the manager (or trader) to benefit. In an increasingly busy world competition it can therefore be the ability to "read" and use non-verbal communication prove to be the key to achieving their goals.

The paper describes the importance of nonverbal communication in management practice. It is no doubt that communication between people in management, in shop, in teams or in solving problems has the ultimate meaning for result. Currently, the manager's communication is often less effective, because it moving away managers from people and it does not approach them. Often, during a personal meeting, communication process fails for nonverbal communication, when is the discrepancy between the spoken language and nonverbal component. We have tried to highlight the fact that each situation is full of information received from nonverbal communication, which the manager can use to his advantage, and thus the knowledge of nonverbal communication can be a major profit for manager.

Therefore, knowledge of effective communication can be seen as the basic level of development of the enterprise. So, it is very important that the manager sends a clear and precise non-verbal signals in the communication process. He should involve the non-verbal components in the communication process, so that he does not doubt the content of the information communicated to communionists. There are many different signals of non-verbal communication, and in this article we can mention only a few of them. But even this brief overview, we tried to acquaint the reader to the justification for the use and monitoring of non-verbal communication, not only in managerial practise. The most important signals of non-verbal communication can be used not only by good managers, but also by teachers in their lectures or by speakers at conferences, who should used non-verbal communication signals in their speeches to keeping attention of their listeners.

**JEL Classification:** D83, M12, M53

# APLIKÁCIA NIEKTORÝCH ŠTATISTICKÝCH ANALÝZ V HODNOTENÍ REGIONÁLNEHO ROZVOJA

## *The application of some of statistical analyzes in evaluation of regional development*

Dana JAŠKOVÁ

### **Abstrakt**

*Región je dynamický priestorový systém, ktorý vznikol na základe interakcie prírodných a socio-ekonomických javov. Zo skúseností sa ukazuje, že rovnováha ekonomického, sociálneho a environmentálneho piliera je pre úspešnú budúcnosť rozvoja regiónu nutnou podmienkou. Teórie regionálneho rozvoja úzko súvisia s výskumom regionálnych rozdielov. Regionálny rozvoj ako proces pozitívnych zmien sa predovšetkým zameriava na časť, ktorá sa zaoberá vyrovnávaním regionálnych disparít. Regionálna politika v systéme hospodárskej politiky predstavuje zjednocujúci na mikroekonomickej a makroekonomickej úrovni v ekonomike, prostredníctvom jej nástrojov a deskriptorov. Článok je zameraný na aplikáciu niektorých exaktných nástrojov pri kvantifikácii rozvoja regiónov a identifikácii regionálnych disparít.*

### **Kľúčové slová**

*región, kvantitatívne metódy, meranie konvergenencie, regionálne disparity*

### **Abstract**

*The region is a dynamic surround system, which was based on the interaction of natural and socio-economic phenomena. The experience shows that the balance of economic, social and environmental pillars of the successful future development of the region necessary condition. Theories of regional development are closely linked to research regional differences. Regional development as a process of positive change is mainly focused on the part that deals with the reduction of regional disparities. Regional policy in the system of economic policy is a unifying at the microeconomic and macroeconomic level in the economy, through its instruments and descriptors. The aim of the paper is the application of some instruments in the exact quantification of regional development and the identification of regional disparities.*

### **Key words**

*region, quantitative methods, measuring convergence, regional disparities*

**JEL Classification:** C34, C52, R23

### **Úvod**

Východiskom pre vymedzenie pojmu región ako objektu regionálnej politiky je jeho geografický význam. Región možno definovať ako zložitý dynamický a priestorový systém, ktorý vznikol na základe interakcie prírodných a socio-ekonomických javov (Sloboda, 2006). Pod pojmom región možno chápať časť územia, pre ktorú existujú charakterizujúce dostupné a vierohodné údaje. Teda sa jedná o región normatívne vymedzený nejakou zákonnou normou.

Pri charakterizovaní pojmu rozvoj možno hovoriť o procesoch (pozitívnych) socioekonomických, technicko-organizačných, environmentálnych zmien,

ktoré sú spôsobené ľudskou činnosťou. V týchto procesoch dochádza k zmenám sprostredkovaných ľudskou intervenciou. Intervencia je účelový zásah s úmyslom ovplyvniť regionálny rozvoj, zmeniť kvalitu života v regióne. Intervencia je základným nástrojom regionálnej politiky (Minařík, Borůvková, Vystrčil, 2013).

Regionálny rozvoj možno vnímať ako proces realizovaný za účelom zvyšovania kvality života v regióne. Je to teda proces pozitívnych zmien, ktoré sa zväčša zaoberajú vyrovnávaním regionálnych disparít. Regionálny rozvoj je realizovaný prostredníctvom regionálnej politiky. Regionálna politika v systéme hospodárskej politiky predstavuje zjednocujúci na mikroekonomickej

a makroekonomickej úrovni v ekonomike, prostredníctvom jej nástrojov a deskriptorov (Habánik, Koišová, 2011). Bez existencie regionálnej analýzy sa pravdepodobnosť správneho výkonu regionálnej politiky s nárastom veľkosti regiónu znižuje. Správne určenie miery a druhu regionálnych intervencií je podmienené uskutočnením regionálnej analýzy, ktorej predchádza relevantný štatistický prieskum.

Cieľom článku je posúdiť približovanie sa regiónov Slovenska, na úrovni NUTS 3, z hľadiska vybraných socioekonomických indikátorov. Úlohou bolo aplikovať niektoré komplexné štatistické analýzy, odporúčané pri hodnotení a kvantifikácii rozvoja regiónov a identifikácia regionálnych disparít. Na tieto účely boli využité jednoduché i zložité štatistické metódy s využitím hromadného spracovania údajov v systéme STATISTICA.

## 1. Parametrizácia regiónu

Zmyslom regionálneho rozvoja je priebežne dosahovanie ekonomických, sociálnych a environmentálnych zmien v regióne. Aby bolo možné merať, analyzovať a v čase porovnávať úroveň regionálneho rozvoja, je nutné vopred stanoviť parametre, ktoré budú úroveň rozvoja a stav kvality života v regióne popisovať a určovať pomer významnosti jednotlivých parametrov (Minařík, 2013). Pri popise vlastností regiónu pomocou vybraných parametrov (parametrizácia regiónu) je nutné parametre systematizovať. Roztriediť ich z hľadiska ich všeobecnosti, komplexnosti a schopnosti a následne parametre kvantifikovať a porovnávať. Význam pojmu parameter možno dobre vystihnúť slovami meradlo, kritérium, charakteristická veličina.

Základným princípom úspešného regionálneho rozvoja je rozvoj a rovnováha troch základných pilierov, ekonomického, sociálneho a environmentálneho. Úspešná parametrizácia regiónov z hľadiska ich rozvoja si vyžaduje identifikovať akceptovateľný parametrický popis súčasného stavu a dynamiky ich rozvoja. V súčasnej dobe je vhodná parametrizácia, založená na identifikovaní všeobecných komplexnejších parametrov (deskriptorov) a ich dekompozícia na základné parametre (indikátory, kompozitné indikátory). V literatúre možno nájsť rôzny výber deskriptorov a ich charakterizujúcich indikátorov pre analyzované piliere. (Minařík, 2013; Habánik, Koišová, 2011; Kutcherauer, 2004) podrobný popis výberu vhodných ukazovateľov možno nájsť v dokumente Národná stratégia regionálneho rozvoja Slovenskej republiky. V časti Systém monitorovania

a hodnotenia implementácie stratégie regionálneho rozvoja SR sú definované špecifické ukazovatele (indikátory), ktoré sú sledovateľné na úrovniach NUTS 3 a LAU 1.

Pre výber ukazovateľov na regionálnej úrovni bola využitá regionálne orientovaná databáza ŠÚ SR DataCube.

## 2. Metódy

Pre úspešné aplikovanie štatistických metód je nutná analýza hromadných variabilných údajov. Pri analýzach regionálneho rozvoja sa pracuje s viacrozmernými štatistickými údajmi, získaných prostým pozorovaním sekundárneho charakteru. Pri ich analýze sa využívajú viaceré viacrozmerne štatistické metódy. Stručne spomenieme tie, ktoré sú využívané v článku.

### 2.1 Metódy, vychádzajúce z analýzy korelačnej matice

V prípade, že sú v korelačnej matici identifikované skupiny s vysokou vzájomnou závislosťou (koeficient korelácie sa blíži k hodnote), matica má korelačnú štruktúru. Možno teda predpokladať, že v jednotlivých skupinách korelačnej štruktúry majú merateľné premenné nejakú čiastkovú formu prejavu nejakej latentnej (skrytej) premennej, ktoré sa nazývajú komponenty. Pomocou následnej Analýzy hlavných komponentov (PCA) nastáva redukcia dimenzie údajov. Redukcia je uskutočnená pri splnení kritéria straty informácie z pôvodných údajov. Kumulovaný podiel komponentov na pôvodnej variabilite sa blíži k **100%**. Následne Faktorová analýza interpretuje latentné.

### 2.2 Meranie podobnosti vzdialenosti objektov. Zhluková analýza

Pri meraní podobnosti sa analyzuje štvorcová matica D. Pri jej zostavení sa využíva metódy zhlukovej analýzy. Súbor pozorovaných objektov je štruktúrovaný do zhlukov objektov. Tieto objekty vzájomne v zhluke vykazujú podstatne menšiu nepodobnosť, ako medzi objektmi z iných zhlukov. Jedná sa o typologické triedenie.

### 2.3 Meranie konvergencie

Otázkou konvergencie sa v teóriách regionálneho rozvoja venuje tzv. Nová teória rastu. Pod procesmi konvergencie si možno predstaviť napríklad znižovanie rozdielov medzi viacerými veličinami

v čase až do úrovne, kedy rozdiel konverguje k nule. Opakom konvergenencie je divergencia. Stručne uvedieme dva základné koncepty na meranie regionálnej konvergenencie:

$$\frac{1}{T} \cdot \log \left( \frac{y_{i,t_0+T}}{y_{i,t_0}} \right) = \alpha - \left( \frac{1 - e^{-\beta T}}{T} \right) \cdot \log(y_{i,t_0}) + u_{i,t_0,t_0+T}$$

- $\beta$  - konvergenca predstavuje koncept, podľa ktorého rastú menej rozvinuté regióny rýchlejšie, než regióny rozvinutejšie. Predmetom výskumu je len stav na začiatku a konci skúmaného obdobia, čo sa môže javiť ako určitá nevýhoda, lebo informácie o vývoji zostávajú nevyužitú. Skúma sa pomocou nelineárnej regresnej rovnice:

kde  $y_{i,t_0}$  ( $y_{i,t_0+T}$ ) je hodnota analyzovaného indikátora v čase  $t_0$ , ( $t_0 + T$ ),  $\beta$  je rýchlosť konvergenencie,  $u_{i,t_0,t_0+T}$  je náhodná zložka medzi rokmi  $t_0$  a  $t_0 + T$ . Podľa hodnoty smernice priamky  $\beta$  platí: ak  $\beta < 0$  je prevažujúca tendencia konvergenencie, ak  $\beta > 0$  je prevažujúca tendencia divergenencie, ak  $\beta \cong 0$  neprejavuje sa žiadna z tendencií.

Vyjadríme v percentách hodnotu koeficientu determinácie:

$$r^2 = \frac{\text{var} \log \bar{k}}{\text{var} \log k}$$

kde  $\bar{k}$  je priemerný koeficient rastu sledovaného indikátora. Ak sa hodnota koeficientu determinácie blíži k **100%**, považuje sa tendencia (konvergenca alebo divergenca) za významnú. V opačnom prípade sa považuje za nevýznamnú.

- $\sigma$  - konvergenca vychádza z predpokladu, že pokiaľ dochádza ku konvergencii, potom sa variabilita vyjadrená smerodajnou odchýlkou v čase systematicky znižuje. Poukazuje na mieru disperzie analyzovaného indikátora v čase.  $\beta$  - konvergenca je nutnou, nie postačujúcou podmienkou  $\sigma$  - konvergenencie.  $\sigma$  - konvergenca sa skúma pomocou smerodajnej odchýlky, ktorá je vyjadrená z logaritmov sledovaných prierezových indikátorov podľa vzťahu:

$$\sigma_{y_t} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (\log y_{it} - \log \bar{y}_t)^2}{n-1}}$$

kde  $y_{it}$  je hodnota sledovaného indikátora v regióne  $i$  a v čase  $t$ . (Sloboda, 2006)

### 3. Medziregionálne rozdiely v ekonomickej oblasti podľa analýz reálnej konvergenencie kompozitného indikátora

V predchádzajúcej časti boli spomenuté vybrané metódy a nástroje analýzy regionálneho rozvoja a možnosti identifikácie regionálnych rozdielov. Prípadová štúdia je na úrovni okresov (LŠÚJ 1) Slovenska (z analýzy bolo vylúčených päť okresov Bratislavy).

#### 3.1 Výber dôležitých deskriptorov a indikátorov v ekonomickej oblasti, tvorba kompozitného indikátora

Medziregionálne rozdiely v ekonomickej oblasti boli posudzované pomocou modelu, vytvoreného aplikovaním viacrozmerných štatistických metód. Postup možno zhrnúť do nasledujúcich bodov:

Tab. 1: Vvbrané ukazovatele

Ekonomická oblasť
Miera evidovanej nezamestnanosti - muži
Miera evidovanej nezamestnanosti - ženy
Počet uchádzačov o zamestnanie - muži
Počet uchádzačov o zamestnanie - ženy
Počet uchádzačov o zamestnanie so ZP
Počet uchádzačov o zamestnanie - absolventi
Počet uchádzačov o zamestnanie - mladiství
Počet dlhodobu evidovaných uchádzačov o zamestnanie
Podniky podľa počtu zamestnancov 0-19
Podniky podľa počtu zamestnancov 20-49
Podniky podľa počtu zamestnancov 50-249
Podniky podľa počtu zamestnancov 250-
Fyzické osoby - podnikatelia (osoby)
Živnostníci
Ekonomicky aktívne obyvateľstvo - muži
Ekonomicky aktívne obyvateľstvo - ženy

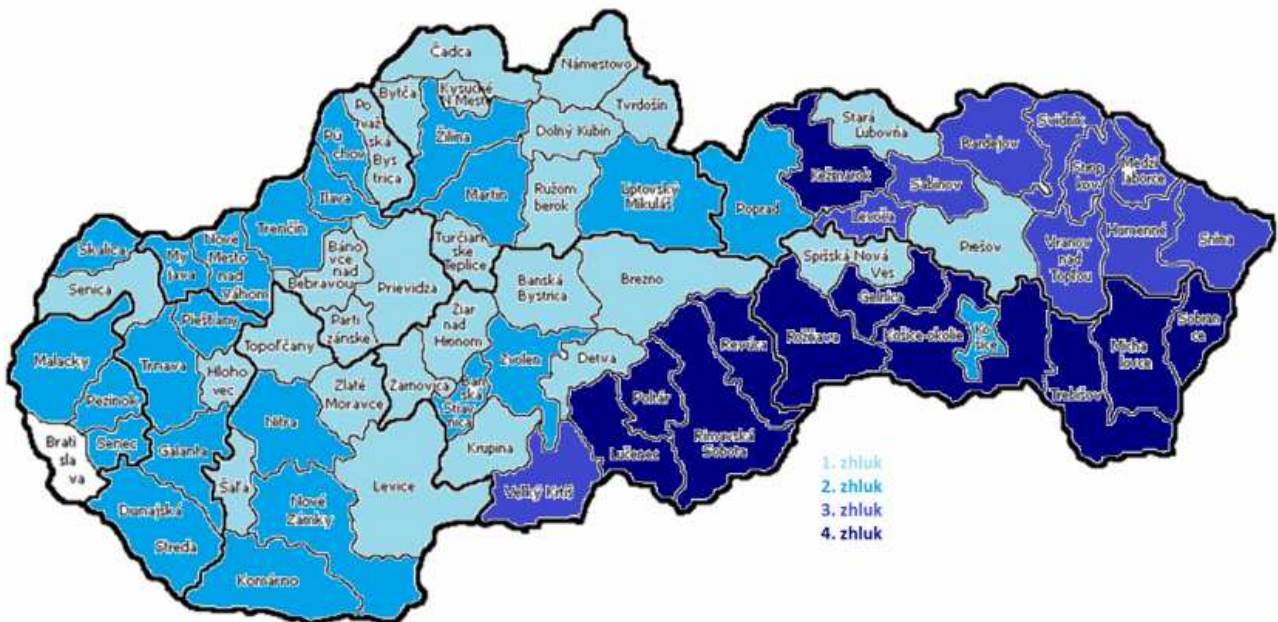


1. Výber indikátorov podľa stanovených deskriptorov na základe dostupnosti na úrovni LŠÚJ 1 a ich prienik s ukazovateľmi, ktoré sú odporúčané. Bolo vybraných **16** indikátorov. Ich prehľad je v nasledujúcej tabuľke Tab. 1.
2. Exploratívna analýza údajov (overenie predpokladov pre ďalšiu štatistickú analýzu).
3. Korelačná analýza a redukcia ukazovateľov na základe silnej multikolinearity (posudzovaný bol koeficient korelácie  $r$  a **VIF** faktor). Z analýzy boli odstránené tri ukazovatele.
4. Analýza hlavných komponentov (PCA). Jej cieľom

bola identifikácia kľúčových indikátorov a ich transformácia na nové latentné premenné. Vhodnosť bola štatisticky posúdená. Pomocou vzájomnej korelácie troch vytvorených komponentov s pôvodnými indikátormi bolo pre tvorbu kompozitného indikátora vybraných **8** indikátorov.

5. Zhlukovou analýzou (použitý bol aglomeračný hierarchický zhlukovací postup a Wardova metóda, nehierarchická metóda zhlukovania  $k$  - priemerov) boli identifikované štyri zhluky, farebne rozlíšené na obrázku. (Obr. 1)

**Obr. 1: Klasifikácia okresov do zhlukov**



6. Konštrukcia súbežného kompozitného indikátora  $I_{vážený}$ . Je to ukazovateľ, ktorý je konštruovaný z čiastkových indikátorov, ktoré môžu mať rôznu stupeň úrovne, variability a závislosti. Pre jeho výpočet bola zvolená bodovacia agregovaná metóda.

$$I_{vážený} = \frac{\sum_{i=1}^n b_{ij}}{\sum_i \sum_j^n b_{ij} \cdot m}$$

kde  $b_{ij}$  je bodová hodnota  $i$ -teho indikátora z PCA analýzy ( $i = 1, \dots, n$ ),  $n = 8$ , a  $j$ -teho okresu ( $j = 1, \dots, m$ ),  $m = 74$ , pri pozitívnej pôsobnosti  $b_{ij} = \frac{x_{ij} - x_{min}}{x_{max} - x_{min}}$ , pri negatívnej

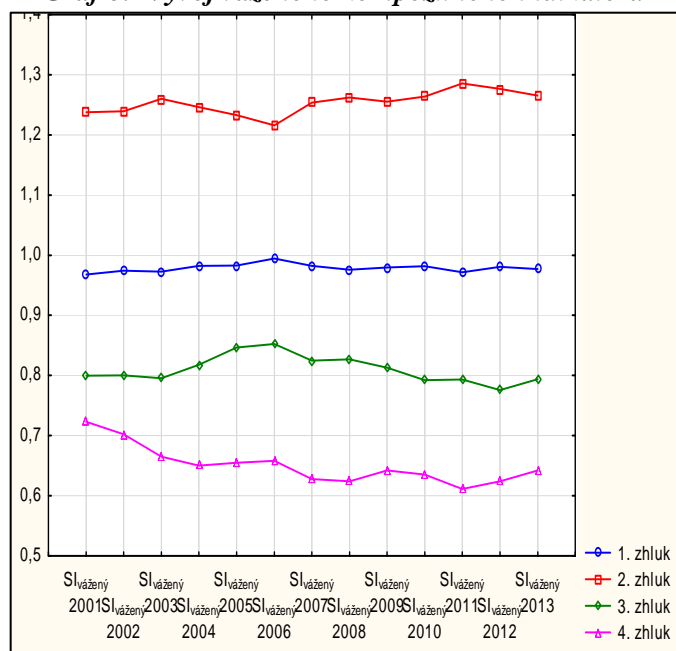
pôsobnosti  $b_{ij} = \frac{x_{max} - x_{ij}}{x_{max} - x_{min}}$ .  $x_{ij}$  je pôvodná hodnota  $i$ -teho ukazovateľa pre  $j$ -ty okres. Váhu v kontexte tvorby kompozitného indikátora možno definovať ako hodnotu, ktorá vyjadruje relatívnu dôležitosť indikátora v porovnaní s ostatnými. Pre kvantifikáciu váh bola použitá metóda **PCA2**, ktorá vychádzala z výsledkov analýzy PCA. Výpočet váh vychádza z nasledujúceho vzťahu:

kde:  $w_i$  je váha  $i$ -teho ukazovateľa,  $r_{is}$  je korelačný koeficient  $i$ -teho ukazovateľa s  $s$ -tým komponentom.  $var_s$  je podiel vysvetlenej variability  $s$ -tým komponentom.

**Tab. 2: Zoradenie okresov podľa kompozitného indikátora**

Por.	Okres	$I_{\text{vážený}}$	Por.	Okres	$I_{\text{vážený}}$
1	Košice IV	1,68	65	Košice III	0,65
2	Košice I	1,62	66	R. Sobota	0,64
3	Žilina	1,55	67	Revúca	0,63
4	B. Bystrica	1,47	68	Trebišov	0,63
5	Nitra	1,39	69	Levoča	0,59
6	Trenčín	1,34	70	Gelnica	0,59
7	Ilava	1,33	71	Sobrance	0,58
8	Nové M.n/V.	1,30	72	Košice - okolie	0,57
9	D. Streda	1,29	73	Medzilaborce	0,52
10	Piešťany	1,26	74	Poltár	0,46

V prípade, že je hodnota kompozitného indikátora  $I$ -tého okresu  $I_j > 1$  možno okres hodnotiť so skúmaného ekonomického hľadiska ako nadpriemerný, ak je hodnota  $I_j < 1$ , ako podpriemerný. Z ekonomického hľadiska je možno podľa aplikovaných metód najlepšie hodnotiť okres Košice IV a najhoršie okres Poltár.

**Graf 8: Vývoj váženého kompozitného indikátora**


Podrobný postup stručne popísanej konštrukcie možno nájsť v literatúre (Jašková, 2014). V tabuľke (Tab. 2) sú zoradené okresy zostupne podľa kompozitného indikátora  $I_{\text{vážený}}$ . Uvedených je desať najlepšie ohodnotených okresov a desať najhoršie ohodnotených okresov.

Zo zistených hodnôt bola vypočítaná priemerná hodnota kompozitného indikátora za jednotlivé zhluky, identifikované v predchádzajúcej časti, za roky 2001 až 2013. Vývoj priemernej hodnoty je zobrazený v grafe

- Analýza zblížovania regiónov klasifikovaných do identifikovaných zhlukov podľa  $\beta$  – konvergenie.
- Analýza zblížovania regiónov zaradených do zhlukov podľa  $\sigma$  – konvergenia.

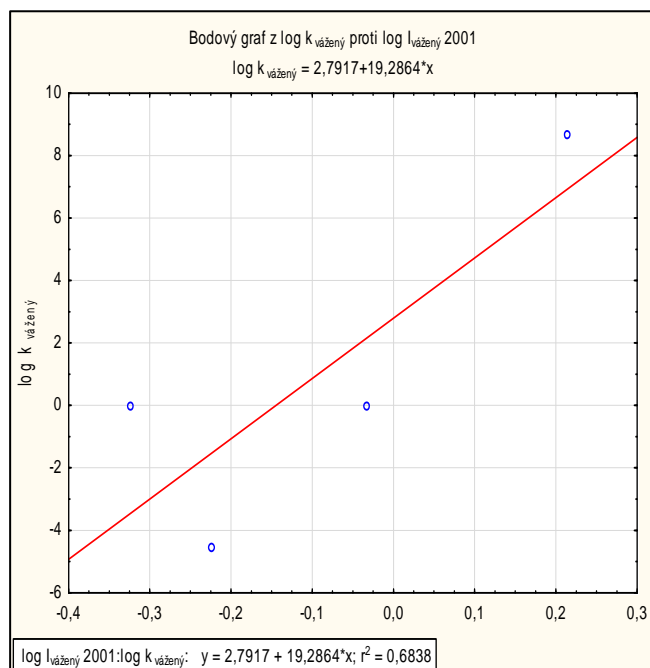
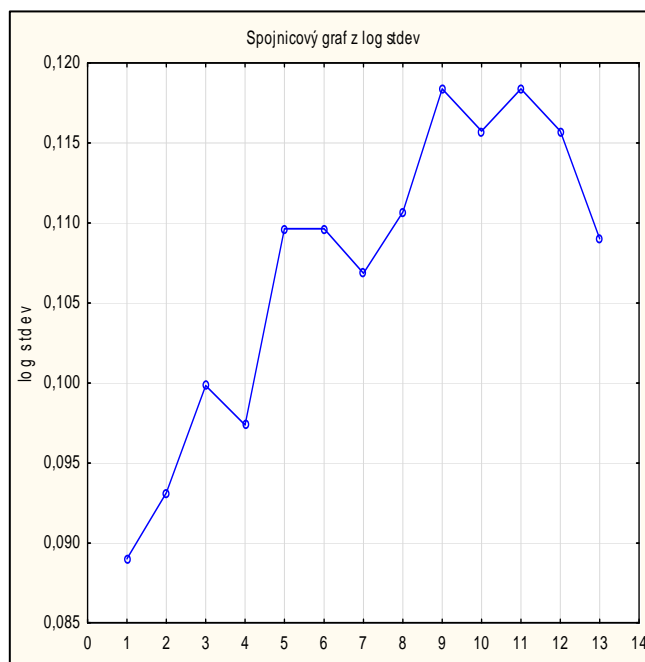
### 3.2 Identifikácia $\beta$ – konvergenie

Vývoj kompozitného indikátora, zostaveného v predchádzajúcej časti, bol v čase analyzovaný metódou  $\beta$  - konvergenie. Z údajov o hodnotách kompozitného indikátora bola vybraná hodnota na začiatku a konci sledovaného obdobia, v roku 2001 a 2013, a následne zlogaritmované (logaritmovanie eliminuje existenciu pozitívnej asymetrie a sčasti odľahlé hodnoty). Vypočítané boli priemerné

koeficienty rastu  $\bar{k}_i = \sqrt[4]{\frac{I_{2013}}{I_{2001}}}$  pre počet zhlukov  $i = 1, 2, \dots, 4$  a následne boli zlogaritmované. Z hodnôt bol zostavený graf (Graf 2) a odhadnutá regresná rovnica:

$$\log \bar{k} = \alpha + \beta \log I_{2001} = 2,7917 + 19,2864 \cdot I_{2001}.$$

Keďže smernica regresnej priamky  $\beta > 0$ , možno konštatovať, že prevažuje tendencia divergencie analyzovaných regiónov v ekonomickej oblasti. Hodnota koeficientu determinácie je **68,38%**, teda spomenutú tendenciu divergencie definovaných zhlukov možno považovať za významnú.

**Graf 9: Regresná závislosť**

**Graf 3: Posúdenie  $\alpha$  – konvergenzie**


### 3.3 Identifikácia $\alpha$ – konvergenzie

Z logaritmovaných údajov zhromaždených za celé obdobie je vyjadrená smerodajná odchýlka pre každý analyzovaný rok. Pribeh je zobrazený v nasledujúcom grafe (Graf 4). Smerodajná odchýlka v sledovanom období vykazuje rastúci trend, možno hovoriť, že dochádza k divergencii medzi zhlukmi. Potvrdili sa nám závery z predchádzajúcej analýzy pomocou  $\beta$  – konvergenzie.

### Záver

Kvalita ľudského kapitálu je jedným z najdôležitejších faktorov sociálno-ekonomického rozvoja regiónov. Zvyšovanie kvality ľudského kapitálu je ovplyvňované aj politikou zamestnanosti, podpory vzdelávania, starostlivosti o zdravie, sociálnymi istotami, investíciami do životného prostredia a dopravy. Hodnotenie regionálneho rozvoja je potrebné posúdiť pomocou relevantných

### Literatúra

- Habánik, J., Koišová, E. (2011). *Regionálna ekonomika a politika*. Bratislava: Edícia Economics.
- Havierniková, K. 2014. Convergence of the Slovak Republic regions. *Proceedings of the 2nd international conference on European integration 2014*. Ostrava : VŠB, 2014.

kvantitatívnych metód. Jednou z nich je posúdenie konvergenzie pomocou konštrukcie kompozitného indikátora.

Kompozitný indikátor je indikátor zložený z čiastkových indikátorov. Výber týchto subindikátorov je zložitý proces, na ktorý neexistuje jednoznačný názor. Nesporne je však podmienený dostupnosťou relevantných údajov na skúmanej regionálnej úrovni. Pre potreby analýzy rozvoja regiónov v ekonomickej oblasti boli skúmané regióny na úrovni ŠÚJ 2 (LAU 1) a ich dostupné indikátory zverejnené ŠÚSR na svojej oficiálnej stránke. Interpretácia kompozitného indikátora nie je jednoduchá. Odporúča sa dať jeho vývoj do súvislosti s vývojom jeho komponentov, poprípade na stanovenie záveru využiť aj iné kvantitatívne analýzy.

*Tento príspevok vznikol v rámci realizácie projektu IGS1/2015 „Hodnotenie potenciálu klastrov v rozvoji regiónov so zameraním sa na vytvorenie klastrovej iniciatívy v Trenčianskom kraji“*

- Jašková, D. (2014). Analýza regionálnych disparít v SR. *Znalosti pro tržní praxi 2014: Média a komunikace v 21. století : Sborník z mezinárodní vědecké konference*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2014. - ISBN 978-80-87533-07-9. - s.54-67.
- Kutcherauer, A. a kol. Regionální disparity. [online]. Cit. 2014-7-1. Dostupné z [http://alkut.cz/edice\\_cd/cd10\\_regdis\\_monografie/pdf/region\\_disparity\\_monografie.pdf](http://alkut.cz/edice_cd/cd10_regdis_monografie/pdf/region_disparity_monografie.pdf)

Matlovič, R., Matlovičová, K. Regionálne disparity a ich riešenie na Slovensku v rozličných kontextoch. Prešov: University of Prešov, 2011.

Meloun, M., Militký, J., Hill, M. Statistická analýza vícerozměrných dat v příkladech. Academia, Praha 2012.

Minařík, B., Borůvková, J., Vystrčil, M. (2013). *Analýzy v regionálním rozvoji*. Příbram: Professional Publishing.

Sloboda, D. (2006). *Slovensko a regionálne rozdiely* [online]. [cit. 2014-7-1] Dostupné na <http://www3.ekf.tuke.sk/re/Disparity%2520a%2520pe rifernost/Regionalne%2520disparity/Slovens...>

Vojtovič, S.. (2013). The impact of emigration on unemployment in Slovakia. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*.. Vol.24, No.3(2013), p.207-216. ISSN 1392-2785

#### **Kontakt**

Dana Jašková, RNDr., PhD.  
Katedra ekonómie a ekonomiky,  
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov,  
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne  
Študentská 4, 911 50 Trenčín  
e-mail: [dana.jaskova@tuni.sk](mailto:dana.jaskova@tuni.sk)

**SUMMARY****The application of some of statistical analyzes in evaluation of regional development***Dana JAŠKOVÁ*

Economic performance and the distribution of the economic potential of the SR in terms of regional focus strongly differentiated. The basis of the effectiveness of the implementation of regional policy is the analysis of the relevant factors of economic and social development of the regions. The analysis is associated with the identification of key descriptors their competitiveness. They have a significant impact on further economic and social development of regional structure of Slovakia. Regional development is important decomposition descriptors to indicators. Relevant indicators should be periodically recorded by the competent public authorities of the Slovak Republic. The region is a dynamic surround system, which was based on the interaction of natural and socio-economic phenomena. The experience shows that the balance of economic, social and environmental pillars of the successful future development of the region necessary condition. Theories of regional development are closely linked to research regional differences. Regional development as a process of positive change is mainly focused on the part that deals with the reduction of regional disparities. Regional policy in the system of economic policy is a unifying at the microeconomic and macroeconomic level in the economy, through its instruments and descriptors. The aim of the paper is the application of some instruments in the exact quantification of regional development and the identification of regional disparities.

The article describes a method of key indicators for the observation of regional disparities. Regions are analyzed at the district level, thus LAU 1. Selecting regions at district level was conditional on the recommendation of some authors who deal with the measurement of regional disparities in Slovakia. To describe them are used simpler and more complex multivariate quantitative methods.

The selection of indicators at the regional level has been used regionally oriented database SOSR DataCube. Opinions of experts were taken into account. The introduction of the analysis, there were sixteen. It was subsequently performed Exploratory Data Analysis. Its purpose was to reveal peculiarities (extreme values, inhomogeneity, addiction, breach of the normal distribution) between the data. Using correlation analysis was unveiled multikolinearity between the data and the first reduction indicators to thirteen. The methods of principal components were detected latent variables, three components. They replaced the original indicators. Based on the values of components, regions are classified into four clusters. For individual clusters was expressed composite indicator. In the value of the composite indicator in time, was identified at the end of the divergence observed clusters.

**JEL Classification:** C34, C52, R23

# KATASTRÁLNA ŠTRUKTÚRA PARCEL V PODMIENKACH ZLEŠPOVANIA EGOVERNMENTU

## *Cadastral Fabric of Parcels in Case of e-Government improvement*

Ján MICHALKO, Jana PŠENKOVÁ, Ladislav VÁRKOLY

### **Abstrakt**

*Potenciál nových IKT – informačné a komunikačné technológie pre zlepšovanie a vývoj manažérskych procedúr a ich kvality cez sofistikovanie štruktúry parciel v záujme znižovania disproporcií v manažmente katastra a uplatňovanie manažmentu kvality v oblasti vzdelávania a výskumu je cieľom nášho príspevku. Príspevok sa zameriava na vytváranie podmienok pre zlepšovanie manažmentu s využívaním nových technológií v evidencii pozemkov založenej na výskume, transfere a simulačných metód v oblasti definovanej ako e-Government. V rámci príspevku sústredíme 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 rozvíjali služby občanom. Naliehavosť rozvoja takýchto služieb je podmienená potrebou čo v najväčšej miere eliminovať často veľmi sofistikované pokusy majúce charakter e-kriminality vo svojich začiatkoch s konečným zámerom dostať sa pozemkom iných vlastníkov.*

### **Kľúčové slová**

*GALILEO, GIS, GPS, ESRI, Katastrálny portál, zlepšovanie verejných služieb*

### **Abstract**

*The potential of new ICT – information and communication technology for improving and new development of managerial procedures and their quality through the creation cadastral fabric of parcels for reducing disproportions within the management even in area of education based on research as well as development is our deal. This article is focused on means and preconditions or how to improve results by using new technology even in area parcels management based on research, transfer and simulations especially in case of modern public administration defined as e-Government. Within the paper we focus on its catastrophe and registration of rights to immovable property in order to exchange best practices and strategies, so as to discuss the development started in this area to develop services to citizens. The urgency of developing such services is conditioned by the needs to the fullest extent, eliminate the often very sophisticated experiments having the character of e-crime in its early stages with the ultimate aim of getting other land owners.*

### **Key words**

*Cadastral portal, the progress of public services, ESRI, GIS, GPS and GALILEO*

**JEL Classification:** B 49, K 11, L81

### **Úvod**

V rámci príspevku sústredíme 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 rozvíjali služby občanom. Naliehavosť rozvoja takýchto služieb je podmienená potrebou čo v najväčšej miere eliminovať často veľmi sofistikované pokusy majúce charakter e-kriminality vo svojich začiatkoch s konečným zámerom dostať sa pozemkom iných vlastníkov. Je to ešte nebezpečnejšie ako povojnové

ideologicky podfarbené zbavovanie vlastníkov ich vlastníckych práv k pôde vytvárajúc tak zdanie hospodárskeho zázraku v štáte, ktorý sa bez vstupných nákladov dostal k získavaniu produkcie potravín aj keď sa snažil vytvárať dojem dočasného nie definitívneho vyvlastnenia. Dnešné tzv. pozemkové mafie už s využitím e-katastra sa nechcú dostať k dočasnému vyvlastneniu ani k produkovaniu potravín, ale k nekontrolovanému bohatnutiu cez pozemkové vlastníctvo. Sofistikovanosť tejto kriminality nespočíva len v tom že sa kalkuluje s nedostatočnou e-gramotnosťou pôvodných vlastníkov, ale často aj vykorenением pôvodného vzťahu k pôde

kedy bola aj strel'ba na dedinách a gulagy nie vždy účinné. V súčasnosti je vzťah pôvodných vlastníkov potláčaný aj vnímaním kriminality, ktorá sa podpísala svojou bezohľadnosťou a brutalitou na mnohých kauzách. Našou snahou je prispieť k boju s takouto kriminalitou aspoň cez zvyšovanie e-gramotnosti a celospoločenského vedomia vedúceho k potrebe širokého využívania verejných služieb e-katastra ako aj ostatných služieb e-governmentu v boji s kriminalitou, tzv. pozemkové mafie. V tomto duchu je koncipovaná aj reforma ESO na zvýšenie efektívnosti a transparentnosti procesov, modernizáciu a elektronizáciu úradov (eGovernment) a účinnú kontrolu (Klierová, 2013). Vývojové centra ako ESRI v Kalifornskom Redlands s využitím GPS pre tvorbu moderných GIS vytvárajú predpoklady pre zlepšenie služieb v tejto oblasti a ešte viac priestoru by malo v EÚ vznikáť po sprevádzkovaní systému GALILEO. Na podporu využitia GIS sa sústreďujú v rámci eGovernmentu aj jeho tvorcovia vo Veľkej Británii (Saxby, 2006). Pozornosť v rámci vzdelávania venujeme aj príprave na služby poskytované prostredníctvom m-governmentu, teda na mobilnom rozhraní (Markovic, Dordevic, 2012). Svojich študentov pripravujeme na vývoj sofistikovaných služieb aj zapájaním do predkladania projektov do európskych súťaží Copernicus a GALILEO. Cez aplikáciu metódy najmenších štvorcov pri stanovení presných hraníc pozemkov môžu napríklad aj odhaľovať inak motivované vymedzovanie hraníc pozemkov.

### Problematika katastrálneho portálu

Katastrálny portál umožňuje pokrok verejných služieb cez lepší prístup k údajom katastra nehnuteľností, získať základné informácie okamžite a bez návštevy príslušnej správy katastra, získať oprávneným subjektom súhrnné a detailné informácie bez zložitej korešpondencie, čo je treba označiť ako pokrok verejných služieb. Sprístupnenie informácií je realizované na základe Zákona č. 346/2007 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 215/1995 Z. z. o geodézii a kartografii v znení zákona č. 423/2003 Z. z. ", ktorý ustanovuje bezodplatné poskytovanie informácií z Informačného systému katastra nehnuteľností všetkým subjektom prostredníctvom katastrálneho portálu. Katastrálny portál umožňuje: vyhľadávanie pomocou evidovaných identifikátorov v rozsahu údajov jedného katastrálneho územia, vyhľadávanie údajov pomocou grafického rozhrania, vyhľadávanie informácií o katastrálnom, konaní, generovať PDF výstupy na základe výberu používateľa, generovať štatistiky o katastrálnych územiach. Štátne orgány a oprávnené právnické osoby môžu na základe úplnej registrácie a

uzatvorení zmluvy s prevádzkovateľom, využívať ďalšie výhody, ako je prehľadávanie cez celé územie Slovenska, spúšťanie časovo a výkonovo náročných zostáv. Katastrálny portál je aktualizovaný v týždňových intervaloch z údajov dodávaných príslušnými Správami katastra. Katastrálny portál je aplikácia určená primárne občanovi najnovšie dostupná cez <http://cica.vugk.sk/>. Aj v tejto oblasti si „osobitnú pozornosť zasluhuje aplikácia sústavy kľúčových indikátorov, ktoré umožňujú v každej oblasti služieb vyhodnocovať ich efektívnosť a zabezpečovať bezporuchový chod verejnej správy“ (Michalko, Klierová, 2014). V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že „vláda Slovenskej republiky už v roku 2006 schválila, na obdobie rokov 2007 až 2013, stratégiu informatizácie verejnej správy“ (Kútik, Karbach, 2012).

Oznam užívateľom tejto webovej stránky, že odo dňa 2.9.2009 podľa ustanovení § 22 ods.4, § 23, § 33 ods.3 a § 35 ods. 3 zákona č. 304/2009 Z. z. zo dňa 24.6.2009, ktorým sa mení a dopĺňa zákon Slovenskej národnej rady č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti (Notársky poriadok) v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov je možné podať oznámenie o zamýšľanom návrhu na vklad v elektronickej podobe - odkaz na elektronický formulár sa nachádza v ľavej lište menu, je tiež možné označiť pokrok verejných služieb.

### *KATASTER\_NET ako jedna z možností na pokrok verejných služieb*

- Základné funkcie a možnosti programu KATASTER\_NET:
- Softwarové riešenie identifikácie pôdy
- Evidencia pozemkov v programe
- Evidencia zmlúv
- Podpora pre GPS zariadenia
- Prepojenie na program Agrocont, grafické znázornenie osevných plánov
- Popisná časť: listy vlastníctva, štatistiky podpísaných zmlúv, inventarizácie pre SPF

### Čo dokáže program. Zoznam niektorých funkcií:

- Prepojením grafickej a písomnej časti okamžite podáva informácie o vlastníctve parcely, polohy na mape aj v teréne pomocou GOOGLE MAP
- Písomnú časť program dokáže porovnať z KATASTER PORTALOM, a tým upozorní užívateľa o prípadnej zmene na liste vlastníctva. Tieto zmeny dokáže zapísať do databázy, a tým udržuje údaje vždy čerstvé.
- Graficky farebne a písomne dokáže vyznačiť parcely, na ktorých nastala zmena podľa položky výkazu zmien za sledované obdobie.

- Graficky, písomne zobrazí a prepočíta podiely z listov vlastníctva pre vlastníka
- Čítanie a zobrazovanie súborov vo formáte SHP a VGI
- Komunikuje zo zariadením GPS, pre ktoré dokáže vytvoriť mapy, a tým vytýčiť body v teréne, spätne pomocou GIS zariadení s modulom GPS môžete namerané trasy prezerat', vyhodnocovat' a identifikovat' spolu s katastrálnymi mapami.
- Popisná časť: listy vlastníctva, štatistiky podpísaných zmlúv, inventarizácie pre SPF
- Program pracuje vo vrstvách, ktoré medzi sebou identifikuje vypočíta podiely, ohodnotí prieniky a vytvorí k nim nájomné zmluvy alebo iné dokumentácie (vyhláška 249/2008 aktualizovanú na 333/2009)
- Evidenciu zmlúv dokáže štatisticky vyhodnocovat' a percentuálne zobrazovat' podpísané zmluvy užívacích dielov pre podnik
- Oceňovanie pri identifikácii pozemkov je podľa vášho výberu: podľa BPEJ, podľa druhu pozemku alebo iné...
- Do máp je dovolené vkladať vlastné výkresy a zápisy, ktoré program dokáže identifikovat' s katastrálnymi mapami.
- Farebne si môžete vyznačiť na mapách podiely vybraného vlastníka alebo viacerých naraz, označenie parciel, ktoré spravuje pozemkový fond a iné.
- Meranie vzdialenosti, plôch a obvodov sú samozrejmosťou. Taktiež rôzne tlačové zostavy počnúc LV až po tlač máp a štatistík.

Spolu so zariadením GPS, ktoré tiež máme v ponuke, sú vynikajúcim prostriedkom vyvarovania sa sankcií pri krížových kontrolách, alebo leteckým prieskumom užívaných poľnohospodárskych pozemkoch. GALILEO ako perspektíva v rámci EÚ sa tu nespomína aj napriek tomu že sa už aj naše študentské tímy do jeho finalizácie zapájali počas ostatných semestrov.

*Komu je program podľa jeho autorov určený?*

- poľnohospodárske podniky aj samostatne hospodáriaci roľníci;
- lesné a pozemkové spoločenstvá;
- realitné kancelárie pre výkup pozemkov;
- kontrolné inštitúcie a všetko iné, ktoré potrebuje identifikovat' pôdu a tieto podiely spracovat'.

*Kataster a registrácia práv k nehnuteľnostiam v Európe 2012*

EuroGeographics je európske zastrešujúce združenie národných geodetických, kartografických,

topografických a katastrálnych organizácií, a v čoraz väčšej miere aj organizácií registrácie práv k nehnuteľnostiam. Víziou združenia EuroGeographics je dosiahnuť one-stop princípu popisovaného autormi Gasco Hernandez, Ysa Figueras a Fernandez Ple (2013), teda „interoperabilitu“ z prínosu národných katastrálnych a geografických informácií členov združenia a 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 bolo 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. Novú víziu pripravil tím odborníkov z EuroGeographics: Peter Laarakker (predseda), Holandsko, Božena Lipej, Slovinsko, Helge Onsrud, Nórsko, Saulius Urbanas, Litva a Wilhelm Zeddies, Nemecko.

### Vízia riešenia problému elektronizácie katastra

*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 opravujú chyby v písaní a počítaní, ako aj iné zrejme nesprávne rozhodnutia a listiny,

- 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, počítajú 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 nesprávne rozhodnutia v týchto verejných listinách a v iných listinách.

*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 pred rokmi priniesli na kongres ITAPA odborníci z krajín ako je Estónsko, Fínsko či Dánsko.

*Z histórie pre ilustráciu aj blogová odozva*

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 prehľadovanie

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 a je teda rozumné sa nad nimi zamyslieť podľa švédskeho príslovia – sťažností sú darom z nebies.

"V stanovisku podľa blogerov provider priznáva, že diskové pole je fyzicky a morálne opotrebované"

Ako vyzerá morálne opotrebované diskové pole?

Po tejto vete asi tak skoro nezaspím morálne opotrebovanie musíš chápať ako účelové hádzanie viny na hardwer. katasterportal je tunel a projekt bol zhotovený za účelom zozbierania informácii 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 nakúpili "kompetentní" ďalšie štyri diskové polia... Čiže nie na každú aplikáciu je samostatne pole, ale povedzme že na každý rack... Je to smutne, ale zial je to tak... Pretože rožní manažéri majú svojho "oblúbeného" vendora, prípadne oblúbeného dodávateľa, 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 kazdy nový človek (a ti súčasni obzvlášť) nie je schopný /ochotný/ zistiť možnosti ako spraviť upgrade, pretože nové železo

pre "úplne nový" projekt je jednoducho lepší biznis a vyšší profit... A nebudeme predsa upgradovať nejaké železo, za ktoré už získal províziu náš predchodca, ktorého nemáme radi, lebo nám kafe do veľkého a výnosného biznisu slnečných elektrární

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

## Záver

Moderná digitalizácia by mala prispievať k vytváraniu efektívneho a koherentného verejného sektora s vysokou kvalitou služieb s občanmi a firmami v centre pozornosti celého procesu a podporovať uplatňovanie princípov eDemokracie (Zeleti, UUsitalo, 2012) 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, aby sme aj týmto spôsobom podporili dôveru občanov k modernizácii verejnej správy (Fuchs, 2012). V oblasti verejných služieb zaostávame aj napriek tomu, že si volíme aj viac než desať násobok poslancov na všetkých stupňoch verejnej správy v porovnaní s rovnako veľkými /z hľadiska počtu obyvateľov/ z krajín EÚ ako je Fínsko či Dánsko a natíska sa otázka či aj to nevytvára viac priestoru pre tzv. pozemkové mafie. Bohužiaľ žiadna z obcí neprišla s komplexným, opakovateľným riešením služby pre občanov bez technického a znalostného vybavenia pri zvládaní procedúr napríklad 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 Dánsko, ktoré tieto procedúry zvláda iba cez 98 municipalít v porovnaní s počtom takmer 3000 obcí u nás.

## Literatúra

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.

Bilčík, B., Rohlová, K., Macuchová, K. (2006). International study programs. *XIX. Didmattech 2006*, Komárno: UJS, s. 379 – 386.

Bošiak, Š., Michalko, J.(2007). *Základy štatistiky*. Trenčín: FSEV TNUAD, 185 s.

Fuchs, G. (2012). Lost Youth? Attitudes Towards and Experiences With eGovernment: The Case of German University Students. *12th European Conference on eGovernment (ECEG)*, SPAIN: Barcelona: ESADE, Inst Publ Governance & Management, s. 251-258.

Gasco, H. M., Ysa, F., Tamyko, F., Fernandez, P. CH. (2013). Key Variables in the Strategic Management of an Interoperability Model: Political Decisions or Technological Co-optation? *Revista del clad reforma y democracia*. 57, s. 93-98.

Klierová, M. (2013). Reformy verejnej správy – vývoj a právna regulácia. *Sociálno-ekonomická revue*, 11(2), 100-109.

- Kútik J., Karbach, R. (2012). Manažment verejnej správy v spoločenskom prostredí. *Sociálno-ekonomická revue*, 10(1), 40-53.
- Leuchter, J., Steklý, V. (2005). Experimental Photovoltaic Workplace of Modern Education in the University of Defence. In: *Semináře Teorie Obvodů: Moderní směry výuky elektrotechniky a elektroniky (STO-9)*, Brno: Univerzita obrany, s. 204-207.
- Markovic, M., Dordevic, G. (2013). Secure JAVA application in SOA-based cross-border PKI mobile government systems. *Logic Journal of IGPL*, 21, s. 680 - 691.
- Michalko, J., Betáková, J., Polák, J., Bilčík, B. (2008). Moderné ICT pre vybrané programy štúdia. *Informatyka w dobie XXI wieku*, Poľsko: Radom.
- Michalko, J. (2012). Some Results of Cyber Space Economics in Education. In *Almanach International: Teaching Crossroads IPB's 8th Erasmus Week*. Portugal: Instituto Politechnico de Braganca, Portugal, s. 93-100.
- Michalko, J., Klierová, M. (2014). Príprava študentov verejnej správy pre projekt GALILEO. *Sociálno-ekonomická revue*, 12(1), 63-69.
- Saxby, S. (2006). Public Policy and the Development of a UK National Geographic Information Strategy. *International Journal of Law and Information Technology*. 14(2), 147 – 194.
- Salata, E. (2007). Planowanie pracy dydaktycznej nauczyciela w nauczaniu techniki. W: *Technika – informatyka – edukacja. Teoretyczne i praktyczne problemy edukacji technicznej*. Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski. s.166-171.
- Várkoly, L., Svetský, Š., Hruša, P. (2005). Príspevok k ochrane životného prostredia - Malý expertný informačný systém. *18. medzinárodná vedecko-odborná konferencia "Didmattech 2005"*, Prešov: Prešovská univerzita, s. 398-401.
- Várkoly, L., Várkolyová, B., Barényi, I., Kvasnica, P. (2005). Multimediálne prostriedky na podporu technického vzdelávania. *18. medzinárodná vedecko-odborná konferencia "Didmattech 2005"*, Prešov: Prešovská univerzita, s. 402-405.
- Zeleti, F. A., Uusitalo, O. (2012). ICT Influencing eGovernment Network Externalities: Is the Government Social Networking System the Road to eDemocracy and Trust? *12th European Conference on eGovernment (ECEG)*, Spain, Barcelona: ESADE, Inst Publ Governance & Management, 1-2, s: 29-37.
- Kataster portal SR. [on-line] [cit. 2015.03.12.]. Dostupné na: <http://www.katasterportal.sk>
- ITAPA. (2015). [on-line] [cit. 2015.03.12.]. Dostupné na: <http://www.ITAPA.sk>
- ESRI portal. (2015). [on-line] [cit. 2015.03.12.]. Dostupné na: <http://www.esri.com>

### Kontakt

Ján Michalko, Ing. CSc.  
Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja  
Fakulta sociálno-ekonomických vied,  
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne  
Študentská 2, 911 50 Trenčín,  
e-mail: [jan.michalko@tnuni.sk](mailto:jan.michalko@tnuni.sk)

Jana Pšenková, JUDr. PhD.  
Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja  
Fakulta sociálno-ekonomických vied,  
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne  
Študentská 2, 911 50 Trenčín,  
e-mail: [jana.psenkova@tnuni.sk](mailto:jana.psenkova@tnuni.sk)

Ladislav Várkoly, prof. Ing. PhD.  
Dubnický technologický inštitút v Dubnici nad Váhom  
Dukelská štvrť 1404/613, 018 41 Dubnica nad Váhom,  
e-mail: [varkoly@dti.sk](mailto:varkoly@dti.sk)

**SUMMARY****Cadastral Fabric of Parcels in Case of e-Government improvement**

*Ján MICHALKO, Jana PŠENKOVÁ, Ladislav VÁRKOLY*

It was our ambition to improve public services offered by cadastral portal for citizens of the Slovak Republic and to fight corruption by using sophisticated tools of modern technological applications as a part of eGovernment. The potential of new ICT – information and communication technology for improving and new development of managerial procedures and their quality through the creation cadastral fabric of parcels for reducing disproportions within the management. Preparation of our students even Erasmus students from different countries of EU it is a great support in area of education based on research as well as development is our deal. This article is focused on means and preconditions or how to improve results by using methodology of cadastral fabric based of least squares as well as new technology described by developers of ESRI in Redlands California even in area of parcels management in Slovak villages. For real improvement of public services in the Slovak Republic we would recommend some procedures based on research, transfer and simulations especially in case of sophisticated modern public administration defined in frame work of eGovernment. But flexibility based on principles of user friendly services suppose also development of mobile cadastral services with appropriate interface applications. Another help for education of our students in PC Lab oriented on GIS including some parts of software ESRI in Redlands California is via MP3 instructional records for example mobile offices using dashboard connected to databases with key indicators selected for each type of agenda according competences of public services providers. The potential of new ICT – information and communication technology for improving and new development of managerial procedures and their quality through the creation cadastral fabric of parcels for reducing disproportions within the management even in area of education based on research as well as development is our deal. This article is focused on means and preconditions or how to improve results by using new technology even in area parcels management based on research, transfer and simulations especially in case of modern public administration defined as e-Government. The urgency of developing such services is conditioned by the needs to the fullest extent, eliminate the often very sophisticated experiments having the character of e-crime in its early stages with the ultimate aim of getting other land owners. For preparing tutorials for Erasmus as well as for students from Slovakia we consider concept of professor Thomas Mueller from University of Kentucky used as promotion for his books in form of MP3 record exactly describing development of books appropriate for all types of study programs focused on professional preparations in area of public administration. By using resources from ESRI portal our students will also be able to interactively design and analyse urban growth with intuitive sketching tools. Especially in case of Erasmus study we are offering subject with title Cyber Space Economics education of students from different countries is based on frequent using of methodology and resources designed by developers of GIS from ESRI in Redlands California. Mainly for case studies with obligation of students to used BAO – Business Analysis Online our students are supposed to manage adequate tools proved by ESRI software developers.

**JEL Classification:** B 49, K 11, L81

## THEORETICAL INVESTIGATION OF CUSTOMER SATISFACTION CONCEPT

Aida NAVIKAITE, Valentinas NAVICKAS

**Abstract**

*Customer satisfaction evaluation should be more stressed as the key construct to improve the business performance. Investigations of prior published academic works regarding the enhancement of customer satisfaction which centres the attention on the pioneering ways for it's attainment have revealed that this field is highly unexplored. With this in mind, this study paper aims to identify the factors that generate customer satisfaction and in the same time serve as a tool for the business performance improvement. Hence, this study paper centres on two-fold objectives: firstly, it analyzes customer satisfaction through the academic perspective, and secondly, presents the past research on customer satisfaction. This article contains a list of previous empirical works on the field of customer satisfaction. The overview describes models and methods that were incorporated by researchers briefly presenting the findings.*

**Key words**

*customer satisfaction, European customer satisfaction index.*

**JEL Classification:** D11, D12, D18

**Introduction**

Generally, customer satisfaction has been regarded as the cornerstone of many companies' competitive strategy. The authors Navickas, Skačkauskienė and Navikaite (2014, p.1) take into account the sector of small and medium business, especially, in scrutinizing the problem how to attract the customers. The same authors also note that "The hectic pace of competition pushes the sector of small and medium enterprises to adopt the sophisticated marketing ideas." So, customer satisfaction evaluation should be more stressed as the key construct to improve the business performance. It is also clear that valuation of customer satisfaction is a major challenge. Generally it means both: designing an appropriate model and selecting suitable measurement items.

So, this article describes the collected methodology issues such as measurement items and conceptual models that were adapted in the past researches. It could be assumed that the authors' established work consolidates the ways of customer satisfaction evaluation with the provision of limitations and problems that have aroused from the evaluation process.

*The object of this particular study is:* customer satisfaction.

*The aim of the study is:* to investigate the customer satisfaction.

*The objectives of the study are:*

1) to analyze customer satisfaction through the academic perspective.

2) to present the past research on customer satisfaction.

*The methods of the study are:*

- Logical and comparative analysis of literature;
- Synthesis and deduction.

*The novelty of the study:* this study addresses the gaps that have been left so far by previously analyzed academic and empirical papers which devote their attention on customer satisfaction. Moreover, it delivers a list of methodological approaches. Additionally, it also defines the nature of multi-faceted concept customer satisfaction that is provided by a great variety of authors.

**Past works on customer satisfaction**

This article contains a list of previous empirical works on the field of customer satisfaction. The overview describes models and methods that were incorporated by researchers briefly presenting the findings.

For instance, Freymann & Cuffe (2010) conducted a study with an intention to assess a connection between service quality satisfaction and potential ongoing revenues with a sample of small business, particularly, grocery stores, and concluded that small ventures should consider quality measurements in order to guide the connection between satisfaction and revenue. In this case a modified version of SERVQUAL with 29-question which encompasses more areas of retail store

operation was employed. Interestingly, the case study also showed that the location of customer's work and living place could affect the service quality demands and resulting profits.

Another research made by Porter, Abrahamson & Pickle (1970) disclosed that customers put emphasis on a wide variance on inherent components of customer satisfaction in small business sector and also identified elements which have a high degree of correlation with profits. The authors incorporated 37 different areas to measure customer satisfaction within the 97 businesses and also stress: "In order to maximize customer satisfaction, it is essential for management not only to recognize and comprehend the factors of customer satisfaction, but also to recognize and comprehend the weighted degree of importance the customer assigns to each of these components". So, the more financially beneficial factors are identified, the more opportunities to increase the profits are.

Cockalo, Djordjevic & Sajfert (2012) proposed a model which focused on the process of customer satisfaction provision from the business perspective in economy of Republic of Serbia. The model serves as a useful tool for companies, especially SMEs, to reach the business excellence concept and develop a quality management system through incorporating the ISO standards. As the model has not been applied or tested in practice, it's reliability could be questioned, but the authors deemed to think that it would be beneficial for certified companies (standards ISO 9000 series) in the Republic of Serbia. The contribution of ISO 9000 was also examined by McAdam & McKeown (1999). The authors concluded that small business can benefit from implementing Total Quality Management System in order to reassure the customer satisfaction and suggest: "to use direct methods to measure customer satisfaction".

Empirical study of customer satisfaction from the product context was presented by Mahapatra, Kumar & Chauhan (2010) who targeted small size passenger cars in India and explored "the performance of different attributes in automobiles in giving satisfaction to the consumers by comparing the same performance with the performance of the product attributes when it was brand new and how these attributes performance satisfaction affecting consumers' future purchase decision". The authors focused on these features: maintenance cost, fuel efficiency, comfortness, brake safety, vibration, pollution/emission, engine sound, ignition, battery performance, horn, wiper performance, pickup and light) are measured by using seven point interval scale. It has been indicated that product performance impacted the future purchase decision.

Meanwhile, Rogg, Schmidt, Shull & Schmitt (2001) investigated 351 small businesses and indicated the relationship among human resource practices, organizational climate and customer satisfaction. In this particular case a customer handling index embraced nine items measured on a 10-point scale that included questions about satisfaction with various aspects of a service encounter.

Viulet (2008) examined customer satisfaction in the hotel industry. To measure respondents' satisfaction with the various aspects of the services and facilities of the hotel thirteen items were selected. The full list of construct measurement is. Responses were based on a 5-point Likert-type scale ranging from "very dissatisfied" to "very satisfied". The chief implications of this study is that: "the connection between satisfaction and loyalty is tenuous, at best" and that the main factors that engaged guests' loyalty were: hotel design and amenities. Kaveh, Mosavi & Ghaedi (2012) also examined the hotel industry and applied the European customer satisfaction index (ECSI). The conceptual model of customer satisfaction included functional dimensions, technical dimensions, image, price, and the overall hypothesized model embedded perceived value, which was referred as an antecedent of customer satisfaction and customer satisfaction was constituted as an antecedent of trust and repurchase intention. The study was carried out in order to find out the relationships of several antecedents of satisfaction, trust and repurchase intention and each variable was evaluated with a 7 point Likert scale.

Additionally, the sophisticated approach of European Customer Satisfaction Index (ECSI) was given by O'Loughlin & Coenders (2002). In this study paper, the authors demonstrated the comparison of both Structural Equation Model (SEM) and Partial Least Squares (PLS) using Customer Satisfaction Indices (CSI) format in order to evaluate the perceptions of postal services. The authors classified these four antecedents of customer satisfaction: perceived quality, value, image, expectations and also displayed two outcomes which are: complaints and loyalty. Perceived quality was divided in two streams: product quality and service quality. According to the authors: "Perceived product quality (QUAL1) is the evaluation of recent consumption experience of products. Perceived service quality (QUAL2) is the evaluation of recent consumption experience of associated services like customer service, conditions of product display, range of services and products etc. "

Yeung & Ennew (2000) aimed to evaluate empirically the direct relationship between customer satisfaction and a range of measures of financial performance using data from the American Consumer

Satisfaction Index (ACSI). And generally, the results suggest that satisfaction does have a positive financial impact but the direct effects are generally small. In addition to this particular case, Al-Wugayan & Pleshko (2011) proposed a model of satisfaction, loyalty and market share in the banking sector of Kuwait. These variables were embedded in order to find out the relationship among them. And the study firstly revealed the existence of positive relationship between customer satisfaction and loyalty, and secondly, it was supported a significant positive association between loyalty and market share.

Moreover, Rahman, Khan & Haque (2012) provided a conceptual model which aimed to evaluate the effect of service quality towards customer's satisfaction under the perspective of these two instruments: SERVQUAL and Gronroos service quality model. The conceptual framework included functional quality, technical quality, internal, external influences mediated by corporate image and service quality towards customer's satisfaction. Regarding findings, the authors denote that: "the relationship between these major elements be given careful thought and consideration if customers satisfaction are desired to attain by the company". And, undoubtedly, the chosen factors have to operate together, otherwise, they will not lead to customer satisfaction.

Angelova & Zekiri (2011) carried out the study which purpose was to measure customer satisfaction with three Macedonian mobile telecom players in the context of service quality through adapting American Customer Satisfaction Index Model. Traditionally, this model is called "cause-effect" model due to it's determinants. It depicts three major drivers of customer satisfaction and these are the following: perceived quality, perceived value and customer satisfaction, also outcomes which include customer complaints and customer loyalty. Applying this model, three chief questions were used to find out about overall customer satisfaction, expectation disconfirmation, and desire disconfirmation, answering with the 5-point Likert scale. From the overall analysis it was assumed that customers were not satisfied with services.

Customer satisfaction index model was also built by Huili & Jing (2012) in order to explore the postgraduate education service quality. The structural equation modeling method was incorporated. The questionnaire of satisfaction index was designed within 58 items classified in these latent variables: image of the school, student expectation, quality of precipitation perceived value, the student satisfaction, student loyalty, material resources, faculty power, campus environment, quality of results. The respondents answered using Likert 5 Scale. The

authors incorporated the formula for calculating customer satisfaction index which is displayed below:

$$CSI = \frac{E[\xi] - \text{Min}[\xi]}{\text{Max}[\xi] - \text{Min}[\xi]} \times 100$$

According to the researchers:" represents potential variable customer satisfaction, E[.]Min[.],Max[.] represent the average potential variables of customer satisfaction ,minimum values and maximum values"

Another empirical research associated with customer satisfaction was done by Canming & Jianjun (2011) in the field of high speed railway in China. What is interesting about this particular study is the fact that structural equation model was chosen as the basis of methodology. According to the researchers the model was proposed by Sweden statisticians Joreskog & Sorbomin the late 1960s and was improved from time to time. It includes latent variables such as customer satisfaction, service quality, company image, customer loyalty and customer complaints, and also directly measured variables.

Meanwhile, Suki (2011) used alike methodological approach and provided a structural model of customer satisfaction and trust in vendors involved in mobile commerce. The structural equation model was supported with the likelihood of proposed hypotheses and checked with a sample of 200 respondents. These dimensions were tested in order to check their associations with satisfaction: interactivity, customization, usefulness, ease of use responsiveness, brand image. Based on the findings, the responsiveness and brand image which belong to vendor quality dimensions influence the level of customer satisfaction. And finally, the author concluded that user's trust in the vendor is impacted by their satisfaction with the service provider.

The researchers Choy, Lam & Lee (2011) presented a study paper developed a conceptual framework focus on associations between service quality, particularly, functional and technical, customer satisfaction and behavioral intentions. The conceptual model serves as a guide to have an understanding, how essential the relationships among these three objects are and develop long-term strategies that enable companies to stay competitive.

Interestingly, O'Sullivan & McCallig (2012) demonstrated how customer satisfaction impacts firm's value. The authors integrated the Ohlson model and also borrowed data from American Customer Satisfaction Index. They revealed, that

customer satisfaction positively moderates the earnings and therefore, it could be assumed, that customer satisfaction has an influence on company's augmentation of financial performance. The researchers also suggest that their findings should: "encourage executives to engage with satisfaction as a key performance metric".

Further, interesting research which aimed to compare customer perceptions linked to satisfaction with conventional grocery stores and specialty grocery stores was proposed by Huddleston, Whipple, Mattick & Lee (2009). The researchers investigated the customer satisfaction regarding the attributes which consist of product assortment, price, quality and service and in addition to this examined which of these factors has the highest impact on customer satisfaction in each of the store format. According to the authors: "Participants were asked to indicate their agreement with 27 questions on a five-point Likert scale (where 1 equals strongly disagree and 5 equals strongly agree)". The questions that were adopted from Bloemer and DeRuyter (1998), Maddox (1977), de Wulf *et al.* (2001) are demonstrated. In the overall findings it was emphasized that nevertheless what type the store is – either conventional or specialty, the attributes such as price, product assortment, quality, and employee service influence store satisfaction.

What is more, Hsu, Huang & Swanson (2010) demonstrated a conceptual model of interrelationships among grocery store image, travel distance, customer satisfaction, and behavioral intentions. These variables were tested: merchandise attributes, service attributes, store ambience, marketing attractiveness, travel distance, customer satisfaction and behavioral intentions. Surprisingly, it was concluded that total distance has a positive impact on satisfaction and the

authors highlight that it is: "the possibility for retailers to overcome the distance disadvantage". The researchers also found out that even though store image is an important construct, but it's indirect influence which stems from customer satisfaction to behavioral intention is weigh more bigger than the direct effect.

One more interesting empirical research was done by Riel, Semeijn, Ribbink, Bomert-Peters, (2012) who highlighted the importance of "behavioral construct negative response to the wait" in explaining overall customer satisfaction in a retail environment." The study sought to examine how waiting time impacts the overall customer satisfaction. According to the authors satisfaction bears on two constructs: emotional and rational, therefore, both dimensions were included in the questionnaire. The researchers also used goodness-of-fit (GOF) value and according to them: "this value provides insight in the weighted average of explained variance". Regarding their idea, the negatively emotional response to the waiting also affects other evaluation dimensions.

## Conclusion

So, finally, this article examined studies that had focused on customer satisfaction interrelationships with other constructs, also investigated the conceptual models and the findings of researches. After a brief analysis of empirical studies it could be concluded that the inquiry of customer satisfaction bears on industry sector, type of the venture and scholars' distinguishing variables, which have an impact on overall perception of this object.

## Literature

Angelova, B., Zekiri, J. (2011). Measuring Customer Satisfaction with Service Quality Using American Customer Satisfaction Model (ACSI Model), *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 1(3), 232-258.

Bloemer, J., M., M, Kasper, H., D., P. (1994). The Impact of Satisfaction on Brand Loyalty: Urging on Classifying Satisfaction and Brand Loyalty. *Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behavior*, Vol. 7, 152-160.

Canming, C., Jianjun, C. (2011). *An Empirical Analysis of the Relationship Among the Service Quality, Customer Satisfaction and Loyalty of High Speed Railway Based on Structural Equation Model*. Canadian Social Science, 7(4).

Choy, J.,Y., Lam S.Y., Lee, T.,C. (2011). Service Quality, Customer Satisfaction and behavioral intentions: review of literature and conceptual model

development. *International Journal of Academic Research*, 4(3).

Cockalo, D., Djordjevic, D., Sajfert, Z. (2012). The elements of customer satisfaction model in Serbian conditions. *International Journal of Services Technology & Management*, 17(1), 87-108.

Hsu, M., K., Huang, Y., Swanson, S., (2010). Grocery store image, travel distance, satisfaction and behavioral intentions: Evidence from a Midwest college town. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 38(2), 115 – 132.

Huddleston, P., Whipple, J., Mattick, R.,N., Lee, S., J. (2009). Customer satisfaction in food retailing: comparing specialty and conventional grocery stores. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 37(1), 63 – 80.

Huili Y., Jing Y. (2012). Empirical Research and Model Building about Customer Satisfaction Index on



- Postgraduate Education Service Quality, Canadian Social Science, 8(1).
- Kaveh M., Mosavi S., A., Ghaedi M. (2012). The application of European customer satisfaction index (ECSI) model in determining the antecedents of satisfaction, trust and repurchase intention in five-star hotels in Shiraz, Iran; African. *Journal of Business Management*, 6(1), 6103-6113.
- Mahapatra, S., N., Kumar, J., Chauhan, A. (2010). Consumer satisfaction, dissatisfaction and post-purchase evaluation: an empirical study on small size passenger cars in India. *International Journal of Business & Society*, 11(2), 97-108
- McAdam, R., McKeown, M. (1999). Life after ISO 9000: an analysis of the impact of ISO 9000 and total quality management on small business in Northern Ireland. *Total Quality Management*, 10(2), 229-41.
- Navickas, Valentinas; Skačkauskienė, Ilona; Navikaitė, Aida. Theoretical Investigation of Trust in Small and Medium Sized Enterprises. *Verslas: teorija ir praktika = Business: theory and practice*. Vilnius Gedimino technikos universitetas. Vilnius : Technika. ISSN 1648-0627. 2014, T. 15, nr. 2, p. 160-169.
- O'Loughlin ,C., Coenders, G. (2002). Application of the European Customer Satisfaction Index to Postal Services. *Structural Equation Models versus Partial Least Squares*. [on-line] [cit.: 14.3.2015]. Available at: <http://www3.udg.edu/fcee/economia/n4.pdf>
- O'Sullivan D., McCallig J. (2012). Customer satisfaction, earnings and firm value. *European Journal of Marketing*, 46(6).
- Porter A., Abrahamson R., Pickle H. (1970). *Small Business Management.*, 2<sup>nd</sup> edition. New York: John Wiley & Sons
- Rahman, M.,S., Khan, A.,H, Haque Md., M. (2012). A conceptual study on the Relationship between Service Quality towards Customer Satisfaction: Servqual And Gronroos between Service Quality Model Perspective. *Asian Social Science*. 8(13), 201-210.
- Riel, A.,C.,R., Semeijn J., Ribbink D., Bomert-Peters Y., (2012). Waiting for service at the checkout: Negative emotional responses, store image and overall satisfaction. *Journal of Service Management*, 23(2).
- Rogg, K.,L., Schmidt, D., B., Shull, C., Schmitt, N.. (2001). Human resource practices, organizational climate and customer satisfaction. *Journal of Management*. 27(4), 431-449.
- Suki, N., M. (2011). A structural model of customer satisfaction and trust in vendors involved in mobile commerce. *International Journal of Business Science & Applied Management*, 6(2).
- Viulet, N.,C.F(2008). Are your satisfied customers loyal?.Annals of the University of Oradea, *Economic Science Series*, 17(2), 793-800.
- Von Freymann,J., Cuffe, B. (2010). Consumer Service Quality Assessments and Future Revenues in Small Businesses: A Case Study. *Services Marketing Quarterly*, 31,381-419.
- Yeung, M., C., H., Ennew, C., T. (2000). From customer satisfaction to profitability. *Journal of Strategic Marketing*, 8, 313-26.

## Contacts

Dr. Valentinas Navickas, professor  
Economics and International Trade Department,  
Faculty of Economics and Management,  
Kaunas University of Technology,  
Laisves av. 55, LT-44309, Kaunas, Lithuania,  
e-mail: valna@ktu.lt

Aida Navikaite,  
School of Economics and Business, ISM,  
Kaunas University of Technology,  
Laisves av. 55, LT-44309,  
Kaunas, Lithuania,  
e-mail: navikaite.aida@gmail.com

# UNIVERZITNÉ VZDELANIE: ČITATEĽSKÁ GRAMOTNOSŤ: ŠTÚDIA O ČÍTANÍ S POROZUMENÍM V KONTEXTE UNIVERZITNÉHO VZDELANIA

*Reading Literacy. A study on Reading Comprehension in the University Context*

*Elena DELGADOVÁ, Monika GULLEROVÁ, Miquel OLTRA*

## Abstrakt

Jedným zo strategických cieľov Lisabonskej stratégie je dosiahnuť čo možno najvyššiu kvalitu edukačných procesov. Kľúčová kompetencia, ktorá tvorí jednu z najdôležitejších akademických kompetencií v štúdiu a ktorá vytvára poznanie pre informačnú spoločnosť ako je táto naša, je práve čítanie s porozumením a čitateľská gramotnosť. Hlavným cieľom našej práce bolo uskutočniť pilotný predvýskum čitateľskej gramotnosti študentov prvého ročníka Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne, zistiť úroveň ich čitateľskej gramotnosti, ich schopnosť pochopiť a efektívne pracovať s akademickými textami a identifikovať ich prípadné nedostatky. Tento predvýskum nám poslúži na realizáciu hlbšieho komparatívneho výskumu, aby sme si overili vhodnosť výskumných nástrojov a tým aj reliabilitu a validitu následného výskumu, ktorý uskutočníme v spolupráci s kolegami z Universidad de Valencia a Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir v Španielsku. Výsledky, ktoré sme získali v tejto prvej preliminárnej fáze nášho výskumu u malej vzorky slovenských vysokoškolských študentov prvého ročníka, nám ukázali nedostatky v čitateľskej gramotnosti, t.j. nedostatočnú pripravenosť pre efektívnu prácu s akademickým textom stredne ťažkej úrovne a nedostatočnú schopnosť analytického a kritického myslenia študentov.

## Kľúčové slová

Čitateľská gramotnosť; čítanie s porozumením; kompetencia; výskum; vysokoškolskí študenti.

## Abstract

One of the strategic and ambitious goals at the Lisbon Summit is to attain the best possible quality of teaching and learning processes. One of the key academic competencies generating knowledge for the current information society is the reading literacy. The main goal of our pre-research project is to carry out a pilot study on reading literacy of the first year students at Alexander Dubcek University of Trencin, to identify their reading literacy level, and their ability to comprehend and work effectively with academic texts, and last but not least to identify their reading literacy deficiencies. The pre-research project will serve as a basis for a follow-up in-depth comparative research. In addition, suitability of the research methods will be tested and reliability and validity of the research to be carried out in collaboration with colleagues from the Universidad de Valencia and Universidad Católica de Valencia in Spain will be verified. The results we obtained in the first research phase from testing a small sample of Slovak first year university students indicated reading literacy deficiencies; i.e. students are insufficiently prepared to deal with academic texts of intermediate level of complexity and lack analytical and critical thinking..

## Keywords

Reading literacy; reading comprehension; competence; research; university students.

**JEL Classification:** I21, I23, Z00

## Úvod

Na zasadnutí Európskej rady v Lisabone v marci 2000 bol stanovený pre úniu nový strategický cieľ pre ďalšie desaťročie - vybudovať konkurencieschopnú a dynamickú ekonomiku založenú na vedomostiach, s väčšou sociálnou súdržnosťou a s vyššou mierou zamestnanosti. Bola prijatá komplexná stratégia

zameraná na dosiahnutie nasledujúcich cieľov: prechod k ekonomike a spoločnosti založenej na vedomostiach (proces štrukturálnej reformy a dokončenie budovania vnútorného trhu), modernizáciu európskeho sociálneho modelu, najmä investovaním do ľudí a bojom proti sociálnej izolácii, udržanie zdravého ekonomického prostredia a ekonomického rastu aplikáciou vhodnej

makroekonomickej politiky. (Lisbon European Council 2000: 2) Tieto ciele boli Európskou úniou v roku 2010 zhodnotené a potvrdené aj na ďalšie obdobie. (Lisbon Strategy evaluation document, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, 2010)

Čo to však znamená pre spoločnosť a pre vzdelávanie? Na dosiahnutie vedomostnej a konkurencieschopnej spoločnosti potrebujeme vzdelaný, kreatívny a dobre pripravený ľudský kapitál, ktorý bude bez väčších problémov reagovať na rýchle zmeny, prebiehajúce v spoločnosti. Sú naši univerzitní študenti v dostatočnej miere pripravení na náročné vysokoškolské štúdium a na to, aby sa adaptovali na akékoľvek zmeny, ktoré od nich spoločnosť vyžaduje? Jednou zo základných akademických kompetencií, nevyhnutných pre excelentné štúdium a efektívne učenie sa, je dobrá úroveň čítania s porozumením a čitateľskej gramotnosti.

Cieľom našej práce je prezentovať pre-projekt výskumnej úlohy, v ktorej chceme zistiť úroveň kompetencie čítania s porozumením u vysokoškolských študentov troch európskych univerzít: Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Slovensko, Universidad de Valencia a Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir, Španielsko.

## 1. Súčasný stav problematiky a realizovaný výskum

Skúmaním danej problematiky sa výskumníci väčšinou zaoberajú na nižších úrovniach vzdelávania, t.j. na úrovni základnej a strednej školy. To dokazuje aj každé tri roky sa opakujúce hodnotenie PISA (The Programme for International Student Assessment) koordinované medzinárodnou organizáciou OECD, ktorého cieľom je celosvetové porovnanie úrovne vedomostí 15-ročných študentov a týmto spôsobom aj zlepšovanie vzdelávacej politiky a výsledkov dosahovaných vo vzdelávaní.

Pod akademickou kompetenciou chápeme súhrn schopností, zručností, dispozícií a znalostí kognitívnej i nekognitívnej dimenzie, ktoré umožňujú vysokoškolskému študentovi vyvíjať potrebné aktivity na očakávanej úrovni a tým bez väčších ťažkostí vyštudovať a byť úspešný vo svojom odbore.

Čo sa týka relevantných zmien v rámci akademického vzdelávania, išlo predovšetkým o zaradenie informačných technológií do procesu vzdelávania, čím bolo umožnené zrealizovať rôzne formy dištančného vzdelávania, napr. e-learning, online vzdelávanie, virtuálne vzdelávanie, network vzdelávanie a ďalšie. (Krajňáková-Vojtovič, 2014)

Popri profesionálnych, odborných a iných akademických kompetenciách je čitateľská gramotnosť jednou z najzákladnejších, a pritom kľúčových akademických kompetencií, pretože umožňuje spracovávať získané informácie, inovovať ich a na ich základe aj tvoriť nové poznatky. Definícia čitateľskej gramotnosti sa mení podľa rýchlosti zmien v spoločnosti, v ekonomike, v kultúre, vo vzdelávaní. Nemôže byť teda chápaná ako jednoduchá zručnosť prečítania, dekódovania a porozumenia textu. Súčasné chápanie čitateľskej gramotnosti zahŕňa totiž porozumenie nielen explicitného, ale aj implicitného zmyslu toho, čo čítame.

Svetové organizácie, ktoré sa zaoberajú výskumom čitateľskej gramotnosti, zdôrazňujú predovšetkým funkčnú rovinu čítania s porozumením, ktoré pokladajú za nástroj k dosahovaniu cieľov v profesionálnom živote a v spoločnosti, nezdôrazňujú však aktívnu a iniciatívnu úlohu čítajúceho pri porozumení a využití informácie. Tento dôležitý aspekt zahrnul do svojej definície až medzinárodný výskum PISA, ktorý vyzdvihol kompetenciu čítajúceho nielen porozumieť textu, ale o ňom aj premýšľať používajúc svoj vlastný úsudok a skúsenosti.

PISA 2000 definuje čitateľskú gramotnosť ako porozumenie, používanie a uvažovanie o písanom texte na dosahovanie svojich cieľov, rozvíjanie svojho potenciálu a znalostí a zapájanie sa do života v spoločnosti.

Definícia čítania PISA 2009 platná pre roky 2012 – 2015 zahŕňa sa do čítania ako neoddeliteľnú súčasť čitateľskej gramotnosti. Čitateľská gramotnosť znamená porozumieť písaným textom, zamýšľať sa nad nimi a používať ich za účelom realizácie svojich cieľov, rozvíjania svojich poznatkov, potenciálu a aktívneho podieľania sa na živote spoločnosti.

PISA (2009) už teda definuje čitateľskú gramotnosť ako schopnosť porozumieť písanému textu, premýšľať o ňom a používať ho na dosahovanie cieľov, k rozvoju vlastných schopností a vedomostí a k aktívnemu začleneniu sa do života spoločnosti. Spočíva v porozumení a používaní písaných textov, v osobnej reflexii o prečítanom, v záujme o písané texty s cieľom dosahovať vlastné ciele, rozvíjať si vedomosti a osobný potenciál a aktívne sa zapájať do aktivít spoločnosti.

Podľa Švrčkovej čitateľská gramotnosť „Vyjadruje schopnosť funkčného využitia získanej schopnosti v určitom sociálnom kontexte. Podmienkou gramotnosti je rozvinutie širšieho komplexu schopností, umožňujúcich funkčne využiť osvojenú zručnosť (napr. jazyk) v realite bežného života. Čitateľská gramotnosť tak zahŕňa nielen osvojenie si zručnosti čítania, ale schopnosť pracovať s textom, komunikovať prostredníctvom písanej reči,

získavať a spracovávať informácie textu.“ (Švrčková, 2011, s. 13)

Holloway (1999) tvrdí, že zručnosť čítania je základom úspešného ukončenia stredoškolského vzdelávania. Olson (1977a; 1977b) zastáva názor, že v súčasnej spoločnosti je čitateľská gramotnosť zdrojom skresľujúcej reality, pretože zvýhodňuje tých, ktorí majú túto zručnosť osvojenú. Keďže čitateľská gramotnosť stojí v popredí záujmu škôl, umožňuje prístup do vzdelávacích inštitúcií a ovplyvňuje kogníciu či procesy myslenia (Kern and Friedman, 2008; Olson, 1994; Pretorius, 2000) a formuje tiež naše myslenie. Úspešnosť v čitateľskej gramotnosti nie je len základom úspešnosti v iných oblastiach vzdelávania, ale je tiež predpokladom úspešného zapojenia sa do viacerých oblastí života v dospelom veku (Cunningham & Stanovich, 1998; Smith et al., 2000).

Barthes (2006) tvrdí, že moderná literárna veda a semiotika ponúka čitateľovi oproti už osvojeným spôsobom narušovania schém recepcie textu stále väčšiu voľnosť pri jeho interpretácii. Čítanie nemusí prinášať len nové poznatky o realite, ani konvenčné estetické uspokojenie, ale často je chápané ako predmet potešenia, ktoré poskytuje radosť z prekračovania zákonov, noriem spoločnosti.

Ako hovorí Procházková (2006), výskumy potvrdzujú, že nedostatočná, nezrelá čitateľská a informačná gramotnosť vedie v konečnom dôsledku k vážnym problémom pri štúdiu a pri uplatňovaní sa na trhu práce. Dosiahnutie optimálnej úrovne oboch gramotností je tiež nevyhnutným predpokladom pre rozvíjanie kľúčových kompetencií akademického, profesionálneho a osobnostného rastu každého človeka.

Podľa nás je čitateľská gramotnosť komplexný súbor čitateľských zručností a schopností, ktoré sú potrebné na efektívnu prácu s textom. Nie je to len zručnosť rýchleho čítania slov, fráz alebo celého textu, ale aj schopnosť správne pochopiť jeho obsah, pochopiť nielen to explicitné, ale aj to implicitné v texte, pracovať s jeho obsahom a so získanou informáciou, vedieť ju správne interpretovať a preniesť ďalej. Predovšetkým je to však schopnosť vytvárať naše vlastné úsudky o prečítanom, využiť jeho obsah na inováciu a vytváranie nových poznatkov na základe získanej informácie.

Čitateľskú gramotnosť považujeme za jeden z najdôležitejších nástrojov vo vysokoškolskom štúdiu, nakoľko podstatná časť vedomostí sa nadobúda prostredníctvom kníh, monografií a písomných dokumentov a pokladáme ju za kľúčovú kompetenciu pri transformácii informácií na poznanie.

Dôvody, ktoré nás viedli k uskutočneniu výskumu, boli v prvom rade vlastné skúsenosti s problémami dekódovania správ v akademických diskurzoch, s ktorými sme sa stretávali vo vyučovacom procese, nízke hodnotenie študentov na prvých termínoch a časté opakovanie skúšok a tiež nízke hodnotenie slovenských študentov v evalvácii PISA (32. miesto z 34).

## 2. Ciele a metodológia výskumu

Na začiatku výskumu sme si stanovili 2 pracovné hypotézy:

1. Domnievame sa, že existuje korelácia medzi neúspechom a nízkym hodnotením vysokoškolských študentov na skúškach a čitateľskou gramotnosťou.
2. Predpokladáme, že viac ako 40% slovenských študentov prvého ročníka má nedostatočnú úroveň čítania s porozumením.

Cieľom nášho predvýskumu bolo vyskúšať a potvrdiť, prípadne zmeniť výskumné metódy a postupy, ktoré chceme použiť, aby sme položili základ nášmu hlbšiemu, komparatívne výskumu, ktorý v spolupráci so španielskymi kolegami uskutočníme medzi slovenskými študentmi Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne a medzi španielskymi študentmi Universidad de Valencia a Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir.

## 3. Výskum, vyhodnotenie výsledkov a diskusia

Vyhodnotiť úroveň čitateľskej gramotnosti nie je jednoduché, pretože je to komplexný proces. Existuje veľa rôznych metód na jej skúmanie a na hodnotenie a je len na výskumníkovi, aby zväzil všetky za a všetky proti tej ktorej metódy a aby si prispôbil zvolenú metódu na podmienky svojho výskumu. My sme si na zistenie a vyhodnotenie úrovne čitateľskej kompetencie zvolili dve úlohy práce s textom. Vybraný text, identického obsahu ako v slovenskom, tak aj v španielskom jazyku, s názvom Rod a ponímanie rovnosti vo vzťahu k vzdelávaniu / Género y concepciones de igualdad en la educación, stredne ťažkej akademickej úrovne, obsahoval približne 1300 slov v slovenskom jazyku a 1700 slov v španielskom jazyku. Rozdiel v počte slov sa pripisuje špecifikám každého z použitých jazykov a nepredpokladáme, že bude mať nejaký vplyv na výsledky výskumu. Zvolené úlohy práce s vyššie uvedeným textom pozostávali z:

- napísania abstraktu v dĺžke 150 slov a
- vytvorenia power-pointovej prezentácie na 8 slidoch.

Na evalváciu výsledkov výskumu, ktorý tu prezentujeme, sme u študentov použili nové spôsoby hodnotenia, vypracovanie dvoch lingvistických žánrov: abstraktu a prezentácie power-point, ktoré bývajú veľmi bežne používané vo vysokoškolskom štúdiu. Tým sme sledovali aj schopnosť systematizácie a syntézy prečítaného textu zo strany študentov a odhalili tak ich reálnu čitateľskú gramotnosť.

Predpokladá sa, že pri čítaní textu je čitateľ spočiatku vedený samotným textom spracúvajú informáciu vzostupne. Avšak hneď ako dostáva podstatu informácie, čitateľ aktivuje malý počet dát alebo schém poznania, ktoré umožňujú dopĺňať túto informáciu a napomáhajú porozumeniu nasledujúcich viet takým spôsobom, že obmedzujú hodnoty s premennými (písmená, slabiky, slová, vety), ktoré by mohli vzniknúť pri vyvodzovaní určitých záverov z nešpecifikovaných aspektov v texte. (Alonso Tapia, 1992)

Abstrakt je v podstate kľúčom k akémukoľvek akademického textu a v období prudkého narastania množstva vedeckých informácií, býva aj najštudovanejším vedeckým dokumentom.

Súhlasíme s Prekopovou (2008), ktorá tvrdí, že „zostavenie dokonalého abstraktu vyžaduje prax. Najlepšie abstrakty sú tie, ktoré predstavujú stručné zhrnutie štúdie a presvedčia čitateľa, aby si štúdiu prečítal a dozvedel sa podrobnosti.“

Napísať dobrý abstrakt, skrátenú a kondenzovanú, ale presnú reprodukciu obsahu článku pri zachovaní jasnosti a ucelenosti komunikatívnych funkcií je intelektuálna zručnosť úzko súvisiaca s čitateľskou gramotnosťou, pri ktorej musí byť metóda analýzy a syntézy potenciovaná správnym porozumením a vhodnou organizáciou pre dosiahnutie maximálneho účinku. Čitateľská gramotnosť je v tomto prípade rozhodujúca pre spracovanie abstraktu. Podobnú úlohu zohráva čítanie s porozumením aj pri spracovaní prezentácie power-point.

Pri hodnotení oboch lingvistických žánrov sme sa zamerali ako na formálnu, tak aj na obsahovú stránku. Predovšetkým sme skúmali 5 nasledovných schopností študentov:

- správne identifikovať informáciu a hlavné myšlienky textu,
- prispôbiť a zredukovať pôvodný text zachovajúc koherenciu a logiku textu,
- zosyntetizovať prečítaný text písomnou formou zachovajúc plný informatívny obsah,
- adekvátny výber a správne použitie jazykových prostriedkov a
- schopnosť dodržať a správne vyplniť zadané inštrukcie k úlohám.

Výskumnú vzorku tvorilo 22 študentov slovenskej národnosti prvého ročníka prvého stupňa. Po predbežnom zhodnotení výsledkov nášho predvýskumu sme sa rozhodli rozšíriť vzorku aj o študentov druhého ročníka druhého stupňa, ktorú tvorilo 36 študentov. Na porovnanie sme sa ako malú skúšobnú vzorku rozhodli využiť aj 7 študentov španielskej národnosti, ktorí sa nachádzali na Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v rámci programu Erasmus. Študenti tretieho a štvrtého ročníka boli z 3 valencijských univerzít, z ktorých na dvoch uskutočnime náš komparatívny výskum. Túto vzorku však nepovažujeme za relevantnú a uvádzame ju skôr zo zaujímavosti než ako súčasť nášho výskumu.

Keďže sa jedná o predvýskum, výsledky hodnotenia sme vyjadrili zjednodušene, a to tak, že sme ich premietli do známok, ktoré sa používajú vo vysokoškolskom vzdelávaní podľa Bolonského procesu a Európskeho systému transferu kreditov, hoci v tomto prípade známky A-B-C považujeme za prijateľné hodnotenie a známky D-E za nedostačujúce. Výsledky uvádzame v nasledovnej tabuľke.

**Tab. 1: Vyhodnotenie výsledkov výskumu**

Počet a pôvod študentov	Abstrakt		Prezentácia power-point	
	Prijateľné A-B-C	Nedostačujúce D-E	Prijateľné A-B-C	Nedostačujúce D-E
22 študentov 1.roč. 1. stupňa SK	12 (54,54%)	10 (45,45%)	9 (40,90%)	13 (59,09%)
36 študentov 2. roč. 2. stupňa SK	24 (66,66%)	12 (33,33%)	23 (63,88%)	13 (36,11%)
7 študentov Erasmu 3. a 4. roč. 1. stupňa ES	5 (71,42%)	2 (28,57%)	5 (71,42%)	2 (28,57%)

Výsledky premietnuté do tabuľky dokazujú potvrdenie predpokladaných hypotéz, ktoré sme si stanovili na začiatku výskumu. Získané výsledky sú síce alarmujúce, avšak nie veľmi prekvapivé, pretože v akademickom živote sa s nedostatkami v čítaní s porozumením stretávame na každom kroku.

## Záver

Ďalším krokom v našom výskume bude maximálne objektivizovať výskum čitateľskej gramotnosti, potvrdiť alebo vyvrátiť použité metódy hodnotenia, rozšíriť hodnotiacu vzorku o ďalších slovenských, ale predovšetkým španielskych študentov verejnej i súkromnej univerzity, rozšíriť výskum čitateľskej gramotnosti používajúc aj dotazník sebahodnotenia študentov a hodnotenie akademických textov, ich obtiažnosť a zrozumiteľnosť, samotnými študentmi, porovnať získané výsledky ako aj navrhnuť

prípadné opatrenia na zlepšenie situácie v oblasti čitateľskej gramotnosti.

Nové technológie priniesli veľa výhod a možností rýchleho získania informácií, ale taktiež aj mnohé úskalia a prekážky v rozvíjaní čitateľskej gramotnosti.

Informačná spoločnosť je charakterizovaná ako znalostná, teda na poznatkoch a informáciách založená spoločnosť. Jej podstatou je znalostná, či vedomostná ekonomika, v ktorej zohráva prioritnú úlohu práve schopnosť ekonomických subjektov zhodnotiť svoj kapitál vedomostí, t. j. vytváranie pridanej hodnoty vďaka zužitkovaniu spoločne získaných vedomostí a skúseností a ich ďalšie rozvíjanie a výmena s ostatnými. Strategickým základom existencie v informačnej spoločnosti je byť informovaný a existenčnou je teda schopnosť identifikovať a získať ich, intelektuálne spracovať, efektívne ich využiť a zhodnocovať, inovovať a tvoriť nové poznatky. (Hrdináková, 2007) Dosiagnúť to však nie je možné bez čitateľskej gramotnosti na vysokej úrovni.

## Literatúra

- Alderson, J. C. (2000). Assessing reading. Consolidating the linguistic threshold and the linguistic interdependence hypotheses. *Applied Linguistics*, 16, 15–34. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Alonso Tapia, J. (1992). *Leer, comprender y pensar. Nuevas estrategias y técnicas de evaluación*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia: C.I.D.E.
- Barthes, R. (2005). *Sade, Fourier, Loyola*. Praha: Nakladatelství Dokořán, 2005. 202 s
- Cunningham, A. E., Stanovich, K. E. (1998). Early reading acquisition and its relation to reading experience and ability 10 years later. *Developmental Psychology*, Vol 33, pp. 934-945.
- Devís, A., Sendra, J. (2001). *Comentar textos*. Barcelona, Castellnou.
- Hrdináková, E. (2007). Čitateľská gramotnosť ako kľúčová kompetencia informačnej gramotnosti. *Školské knižnice ako informačné a kultúrne centrá škôl*. 1. Medzinárodná konferencia SPK v Bratislave, 2007, (s. 37-50) ISBN 978-80-969716-6-4
- Holloway, J. H. (1999). Improving the reading skills of adolescents *Educational Leadership*, 57(2), pp. 80-82.
- Kern, M. L. and Friedman, H. S. (2008). Early educational milestones as predictors of lifelong academic achievement, midlife adjustment, and longevity. *J Appl Dev Psychol*. 30(4): 419–430.
- Kintsch, W. (1994). Text comprehension, memory and learning, *American Psychologist*, vol. 49, pp. 294-303.
- Krajňáková, E. (2014). Nová filozofia vzdelávania : Kreativita a inovácia. *Manažment školy v praxi*. ISSN 1336-9849. roč. 9, č.1(2014), s.10-12.
- Krajňáková, E., Vojtovič, S. (2014). Priorities in the methods and forms of higher education. *SGEM conference on psychology & psychiatry sociology & healthcare education: Conference proceedings volume III Education & educational research*. - Sofia : STEF92 Technology, 2014. ISBN 978-619-7105-24-7. s.673-680.
- Olson, D. R. (1977a). From Utterance to Text: The Bias of Language in Speech and Writing. *Harvard Educational Review*, 47, pp. 257-281.
- Olson, D. R. (1977b). The language of instruction: The literate bias of schooling. In R. Anderson, R. Spiro & W. Montague (eds.) *Schooling and the acquisition of knowledge*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Olson, D. R. (1994). *The world on paper*. Cambridge: Cambridge University Press
- Orrantia, J. y Sánchez, E. (1994). Evaluación del lenguaje escrito. In: M.A. Verdugo (dir.) *Evaluación curricular: Una guía para la intervención psicopedagógica* (pp. 223-326). Madrid: Siglo XXI.
- Prekopová, E. (2008). Teaching Students from Non-Philological Faculties to write Abstracts. *Súčasné trendy vo vzdelávaní odbornej a laickej verejnosti v zdravotníckych disciplínach: 1.medzinárodná konferencia o problematike výučby odborných predmetov, informačno-komunikačných technológií a cudzích jazykov*. Trnava: Trnavská univerzita, 2008. ISBN 978-80-8082-214-9. - s.126-128.

Pretorius, E. (2000). What they can't read will hurt them: reading and academic achievement. *Innovation*, 20, 33-41

Procházková, I. (2006). Co je čtenářská gramotnost, proč a jak ji rozvíjet? [online] [15.11.2014]. Dostupné na: <http://clanky.rvp.cz/clanek/o/z/446/CO-JE-CTENARSKA-GRAMOTNOST-PROC-A-JAK-JI-ROZVIJET.html/>

Sánchez Miguel, E. (1998). *Comprensión y redacción de textos*. Barcelona: Edebé.

Smith, M. C. *et al.* (2000), What will be the demands of literacy in the workplace in the next millennium? *Reading Research Quarterly*, 35(3), pp. 378-383.

Šajgalíková, H. (2003). *Cultural Literacy*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm.

Švrčková, M. (2011) *Kvalita počáteční čtenářské gramotnosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita. 243 s. ISBN 978-80-7464-020-9.

Vojtovič, S. (2014). Higher education in the conditions of new economy. In: *Techničeskije universitety: integracija s evropskimi i mirovymi sistemami obrazovanija : Materialy VI meždunarodnoj konferencii*. Iževsk : Izd-vo IžGTU imeni M.T. Kalašnikova, 2014. ISBN 978-5-7526-0648-9. s.59-64, CD ROM

Vojtovič, S. (2010). Vzdelanie a veda v podmienkach znalostnej ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*. ISSN 1336-3727. roč.8, č.4(2010), s.109-114.

European Commission (2010). *EUROPE 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth* 3. 3. 2010

European Commission (2010). “*Lisbon Strategy evaluation document*”, SEC (2010), Brussels, 2 February 2010

PISA. (2015). *DRAFT READING LITERACY FRAMEWORK*. Paris: OECD. March 2013. [online] [15.11.2014]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/Draft%20PISA%202015%20Reading%20Framework%20.pdf>

## Kontakt

PhDr. Elena Delgadová, PhD.

Mgr. Monika Gullerová, PhD.

Katedra sociálnych a humanitných vied

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

e-mail: elena.delgadova@tnuni.sk

e-mail: monika.gullerova@tnuni.sk

Dr. Miquel Àngel Oltra Albiach

Departament de Didàctica de la Llengua i la Literatura

Facultat de Magisteri

Universitat de València

e-mail: Miquel.Oltra@uv.es

## SUMMARY

### Reading Literacy. A study about Reading Comprehension in the University Context

*Elena DELGADOVÁ, Monika GULLEROVÁ, Miquel OLTRA*

At the Lisbon Summit, the Council of Europe set a highly ambitious strategic goal for the European Union: to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion. In the process of achieving this goal, education and job readiness have played a critical role. Therefore, one of the strategic and ambitious goals is to attain the best possible quality of teaching and learning processes. One of the key academic competencies generating knowledge for the current information society is the reading literacy. One of the strategic and ambitious goals at the Lisbon Summit is to attain the best possible quality of teaching and learning processes. One of the key academic competencies generating knowledge for the current information society is the reading literacy. The results we obtained in the first research phase from testing a small sample of Slovak first year university students indicated reading literacy deficiencies; i.e. students are insufficiently prepared to deal with academic texts of intermediate level of complexity and lack analytical and critical thinking.

The main goal of our pre-research project is to carry out a pilot study on reading literacy of the first year students at Alexander Dubcek University of Trencin, to identify their reading literacy level, and their ability to comprehend and work effectively with academic texts, and last but not least to identify their reading literacy deficiencies. The pre-research project will serve as a basis for a follow-up in-depth comparative research. In addition, suitability of the research methods will be tested and reliability and validity of the research to be carried out in collaboration with colleagues from the Universidad de Valencia and Universidad Católica de Valencia in Spain will be verified. The research on reading literacy will test Slovak and Spanish first year students studying at public and private universities. Identical texts having intermediate academic difficulty in the students' mother tongue will be employed in order to identify and compare real competences and the reading comprehension level of university students in both countries.

**Methodology.** An empirical, analytical and comparative research will be conducted. The results we obtained in the first research phase from testing a small sample of Slovak first year university students indicated reading literacy deficiencies; i.e. students are insufficiently prepared to deal with academic texts of intermediate level of complexity and lack analytical and critical thinking. **Validity/Novelty.** Students were assigned to write an abstract and a power-point presentation, common and frequently used linguistic genres in academic setting in order to assess their ability to systematize and synthesize written text, and thus to identify their real reading literacy.

**JEL Classification:** I21, I23, Z00



## 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): *Zdroj: Cihelňová. (2009). Svetá ekonomika, s.23., Podľa: www.slovakia.culturalprofiles.net/?id=-13602, (2012-15-03). 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](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. *Source: Cihelková. (2009). Svetá ekonomika, s.23., By: www.slovakia.culturalprofiles.net/?id=-13602, (2012-15-03).* **Formulas** 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](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 (11)

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))