

Sociálno-ekonomická revue

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

Vedecký časopis – Scientific Journal

Social and Economic Review

Faculty of Social and Economic Relations
Alexander Dubček University of Trenčín

ISSN – 1336-3727

Sociálno-ekonomická revue Social and Economic Revue

Redakcia/Editorial office:

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

Predseda redakčnej rady / Editor-in-chief:

Sergej Vojtovič – Alexander Dubček University in Trenčín, Slovakia

Redakčná rada / Editorial board:

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

Výkonný redaktor / Executive editor:

Marcel Kordoš - Alexander Dubček University in Trenčín, Slovakia

Časopis Sociálno-ekonomická revue vychádza štvrt'ročne.

The Social and Economic Revue is published quarterly.

Vydavateľ/Publishing house:

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

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

EV 3775/09

ISSN - 1336-3727

Sociálno-ekonomická revue

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

Vedecký časopis – Scientific Journal

Social and Economic Revue

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



Ročník 14, jún 2016, číslo 2
Volume 14, June 2016, no. 2

Obsah

Contents

ĽUDSKÉ ZDROJE A PERSONÁLNY MANAŽMENT / HUMAN RESOURCES AND PERSONNEL MANAGEMENT

ZMENY V PERSONÁLNYCH ČINNOSTIACH, V KONTEXTE S GLOBÁLNOU HOSPODÁRSKOU KRÍZOU	6
CHANGES IN PERSONNEL ACTIONS IN THE CONTEXT OF GLOBAL ECONOMIC CRISIS	
<i>Marcela GALOVSKÁ</i>	

ROZVOJ ĽUDSKÝCH ZDROJOV AKO PREDPOKLAD UPLATNENIA SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉHO PODNIKANIA	12
THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES AS A BASE FOR APPLICATION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY	
<i>Adam MADLEŇÁK</i>	

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIMENSION OF WORKFORCE FLEXIBILITY.....	21
<i>Anna ŠTEFANČIKOVÁ</i>	

ZAMESTNÁVANIE MLADÝCH ĽUDÍ V SLOVENSKEJ REPUBLIKE.....	30
EMPLOYING YOUNG PEOPLE IN SLOVAK REPUBLIC	
<i>Jana ŽUĽOVÁ, Marek ŠVEC</i>	

SOCIÁLNE ASPEKTY MANAŽMENTU / SOCIAL ASPECTS OF MANAGEMENT

INFORMATIZÁCIA AKO ZÁKLAD VEDOMOSTNE ORIENTOVANEJ SPOLOČNOSTI	38
INFORMATIZATION AS A BASE FOR KNOWLEDGE ORIENTATED SOCIETY	
<i>Eva MIHALIKOVÁ, Katarína ČULKOVÁ, Marcela TAUŠOVÁ</i>	

ĽUDIA A INOVÁCIE V PODMIENKACH NOVEJ EKONOMIKY	45
PEOPLE AND INNOVATION IN CONDITIONS OF NEW ECONOMY	
<i>Martin SEDLÁČEK</i>	

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

OTVORENÉ VZDELÁVACIE ZDROJE A CREATIVE COMMONS	52
OPEN EDUCATIONAL RESOURCES AND CREATIVE COMMONS	
<i>Helena KAJANOVÁ, Monika GULLEROVÁ</i>	

PRACOVNÁ SPOKOJNOSŤ ZAMESTNANCOV ORGANIZÁCIÍ FINANČNEJ SPRÁVY SR.....	61
JOB SATISFACTION OF STAFF IN FINANCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATIONS OF SR	
<i>Stanislava KOZELOVÁ</i>	

PRINCÍP OCHRANY ZAMESTNANCOV V PRACOVNOM PRÁVE SR	70
PRINCIPLE OF PROTECTION OF EMPLOYEES IN THE LABOUR LAW OF THE SLOVAK REPUBLIC	
<i>Jana PŠENKOVÁ</i>	

REMITENCIE ŠTUDENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL Z PRACOVNEJ MIGRÁCIE A ICH SPOTREBA.....	77
UNIVERSITY STUDENTS REMITTANCES FROM LABOUR MIGRATION AND THEIR CONSUMPTION	
<i>Magdaléna TUPÁ</i>	

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

DÔLEŽITOSŤ MANAŽMENTU ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SAMOSPRÁVE	84
THE IMPORTANCE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN LOCAL GOVERNMENT	
<i>Mária HAJŠOVÁ</i>	

PROKLIENTSKY PRÍSTUP V PROSTREDÍ VEREJNEJ SPRÁVY	91
PRO-CLIENT ATTITUDE IN PUBLIC ADMINISTRATION	
<i>Martina KLIEROVÁ</i>	

ZMENY V PERSONÁLNYCH ČINNOSTIACH, V KONTEXTE S GLOBÁLNOU HOSPODÁRSKOU KRÍZOU

Changes in personnel actions in the context of global economic crisis

Marcela GALOVSKÁ

Abstrakt

Príspevok poukazuje na zmeny v personálnych činnostiach v dôsledku globálnej hospodárskej krízy. Pre konkurencieschopnú organizáciu predstavujú personálne činnosti základ manažérskej funkcie personalistiky. Globálna hospodárska kríza predstavuje určité skončenie používania metód a techník a následne nahradenie novými. Strategické rozmiestnenie ľudských zdrojov v rámci podniku je kľúčovým cieľom personálneho manažmentu a konkurenčnou výhodou pre podnik. Personalistika je jednou z manažérskych funkcií. Ľudské zdroje predstavujú v súčasnosti bohatstvo pre podnik a je dôležité a nutné aby boli identifikované zmeny v manažérskej funkcii personalistiky najmä v jej činnostiach. V príspevku zdôrazňujem hlavne zmeny vo vyhľadávaní a získavaní pracovníkov, vzdelávaní pracovníkov a prepúšťaní zamestnancov, v kontexte s globálnou hospodárskou krízou.

Kľúčové slová

Personálne činnosti, globálna hospodárska kríza, ľudské zdroje

Abstract

Paper shows the changes in human resources activities due to the global economic crisis. For competitive organizations constitute the basis for personnel actions at managerial function – personnel. The global economic crisis represents certain termination using specific method and techniques and subsequently replaced with new ones. The strategic deployment of human resources in the enterprise is a key objective of personnel management and competitive advantage for the company. Human Resources is one of the management functions. Currently human resources are wealth for the company and it is important and necessary in order to identify changes in the managerial functions of personalistic in particular in its activities. The contribution highlights the main changes in search and recruiting of staff and redundancies of employees in the context of the global economic crisis.

Key words

Personnel actions, global economic crisis, human resources

JEL Classification: M11, M19, M18

Úvod

V príspevku poukazujem na zmeny v personálnych činnostiach v dôsledku globálnej hospodárskej krízy, ktorá predstavuje určitý medzník v histórii. Na základe odbornej literatúry, vedeckej abstrakcie a štatistickej analýzy vyvodzujem závery k zmenám personálnych činností. Prvá časť je venovaná personálnym činnostiam a ich zmenám. Následne v druhej časti príspevku upozorňujem na zmeny v kontexte s globálnou hospodárskou krízou a to vyhľadávanie a získavanie pracovníkov, vzdelávanie pracovníkov, prepúšťanie zamestnancov.

1. Personálne činnosti

Strategické rozmiestnenie ľudských zdrojov v rámci podniku je kľúčovým cieľom personálneho manažmentu a konkurenčnou výhodou pre podnik. Personalistika je jednou z manažérskych funkcií. Personálne činnosti predstavujú výkonnú časť personálnej práce podľa Koubeka (2008).

V zmysle Vojtoviča (2008, str. 11) medzi hlavné personálne činnosti patrí:

- analýza a popis pracovného miesta,
- vyhľadávanie a získavanie pracovníkov,
- výber zamestnancov,

- zamestnávanie a adaptácia vybraných pracovníkov,
- rozvoj pracovníkov,
- vzdelávanie pracovníkov,
- motivácia pracovníkov,
- hodnotenie pracovného výkonu,
- odmeňovanie pracovníkov,
- sociálna starostlivosť o zamestnancov,
- formovanie zamestnaneckých vzťahov,
- prepúšťanie zamestnancov.

V nasledujúcej stati sa bližšie venujem trom personálnym činnostiam, v kontexte s globálnou hospodárskou krízou. Dané tri personálne činnosti identifikujem na základe štatistickej analýzy vývoja podnikov a uchádzačov o zamestnanie v súvislosti so zmenami v personálnych činnostiach v čase krízy. Vyhľadávanie, získavanie a prepúšťanie zamestnancov patrí medzi kľúčové činnosti, vzdelávanie pracovníkov pre podnik predstavuje konkurencieschopnosť.

2.1 Vyhľadávanie a získavanie pracovníkov

1.1 Zmeny v personálnych činnostiach

Globálna hospodárska kríza pozmenila alebo znížila intenzitu personálnych činností. Zmeny personálnych činností popisujem na základe delenia z predchádzajúcej stati. Analýza a popis pracovného miesta: podniky v čase krízy preferujú len kvalitné ľudské zdroje, čo malo za následok ovplyvnenie popisu pracovného miesta na danú pozíciu. Vyhľadávanie a získavanie zamestnancov, výber zamestnancov: preferuje sa interný výber t.j. prerozdeľovanie pracovných miest, alebo výber na základe preferencií od známeho.

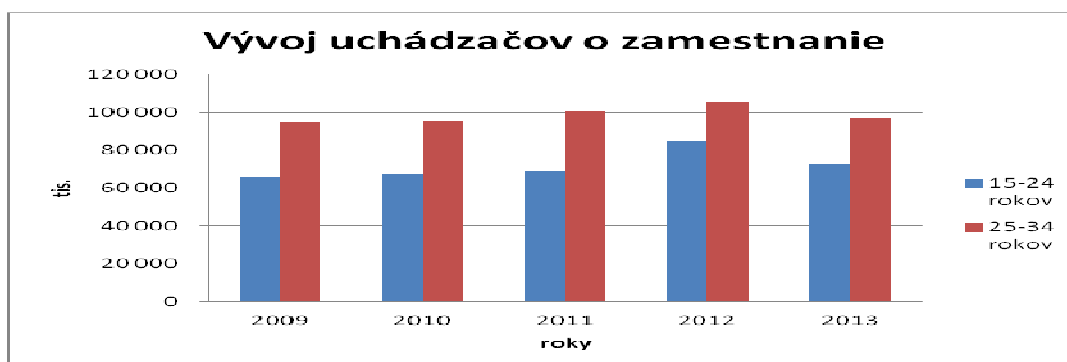
Vzdelávanie pracovníkov: podniky uprednostňujú znížovanie nákladov na vzdelávanie, čo ovplyvňuje konkurencieschopnosť a efektívnosť podniku. Prepúšťanie zamestnancov: v čase krízy podniku môžu prepúšťať zamestnancov etickým a neetickým spôsobom. Medzi etické formy patrí ponúknutie iného pracovného miesta alebo v prípade zamestnanca pred dôchodkového veku je riešenie vo forme vyššieho odstupného. Ostatné personálne činnosti, v čase krízy, majú charakter menšej intenzity využitia v podniku.

2. Zmeny v personálnych činnostiach, v kontexte s globálnou hospodárskou krízou

Prvú činnosť, ktorú budeme popisovať a identifikovať v kontexte s globálnou hospodárskou krízou je vyhľadávanie a získavanie pracovníkov. V zmysle Koubeka(2008) má danú personálnu činnosť spojenú s výberom zamestnancov. Získavaniu pracovníkov predchádza predvídanie potreby pracovníkov v rámci podniku. V danej personálnej činnosti vo veľkej miere sa rozhoduje o počte a kvalite pracovníkov. Základnou úlohou činnosti je, aby zaistili dostatočný počet vhodných uchádzačov pre požadované miesto v súvislosti priemernými nákladmi a časom. V rámci činnosti sa musia určiť z akých zdrojov a síl bude prebiehať vyhľadávanie a získavanie pracovníkov. Globálna hospodárska kríza ovplyvnila zdroje aj sily.

Na nasledujúcom grafe (1) je zobrazený vývoj uchádzačov o zamestnanie mladej generácie, ktorá je označovaná ako „stratená generácia.“ Zobrazený je vývoj v rámci SR, ale problém s nezamestnanosťou mladých ľudí má celoeurópsky charakter. Podniky v čase krízy uprednostňujú pri získavaní pracovníkov interné zdroje nad externými. Dané rozhodnutie ovplyvňuje štruktúru pracovníkov v podniku, čo môže mať za následok menej kreatívnych pracovníkov v dôsledku vekovej štruktúry.

Graf 1: Vývoj uchádzačov o zamestnanie



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo ŠÚ SR (2015)

Nezamestnanosť mladých ľudí po roku 2008 má stále narastajúcu tendenciu, ktorá potvrdzuje vplyv rozhodnutia personalistov pri rozhodnutí o zdroji získavania pracovníkov. V príspevku upozorňujem na mladú generáciu, ale aj stredný a predôchodkový vek uchádzačov o zamestnanie na rastúcu tendenciu, na základe údajov zo ŠÚ SR.

Preferovanie najatých síl pri vyhľadávaní a získavaní pracovníkov, podniky uskutočňujú prostredníctvom personálnych agentúr alebo spoluprácou s poradenskými firmami. V nasledujúcom grafe (2) je zobrazený vývoj personálnych agentúr na Slovensku.

Graf 2: Vývoj pôsobenia personálnych agentúr na Slovensku



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z portálu profesia

Vývoj personálnych agentúr pred krízou mal intenzívnu narastajúcu tendenciu, ale po roku 2008 rapídne klesajúcu tendenciu. Daný vývoj agentúr ovplyvňuje rozhodnutie personalistov pri výbere najatých alebo vlastných síl pri vyhľadávaní a získavaní pracovníkov.

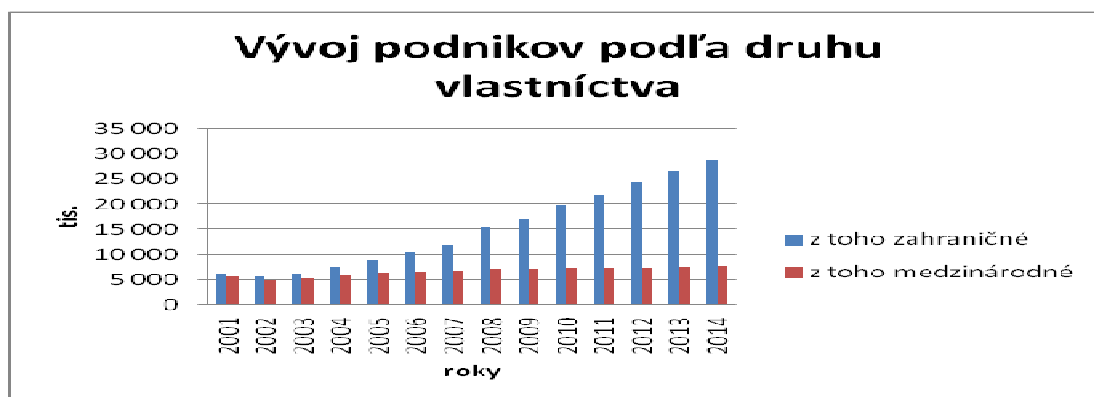
2.2 Vzdelávanie pracovníkov

Personálna činnosť vzdelávania je spojená s rozvojom pracovníkov, aby bola činnosť efektívna musí byť organizovaná systematicky. Podniky v čase krízy preferujú znižovanie nákladov na vzdelávanie pracovníkov, ktoré ovplyvňuje aj iné personálne činnosti ako motivovanie, hodnotenie výkonu, odmeňovanie a formovanie medziľudských vzťahov.

Pracovníci prostredníctvom vzdelávania sa rozvíjajú, ale aj formujú v oblasti všeobecného, odborného rozvoja. Kríza ovplyvnila cyklus systematického vzdelania v prvej fáze pri identifikácii potreby vzdelávania pracovníkov. Identifikácia potreby vzdelania sa analyzuje na základe údajov:

- údaje v rámci celého podniku,
- údaje na základe určitých pracovných miest a činnosti,
- údaje o jednotlivých pracovníkoch.

Rozvoj pracovníkov ovplyvňuje kreatívne myslenie, ktoré je spojené s rôznorodosťou kultúr. Podniky, ktoré znižujú náklady na vzdelávanie zamestnancov by mali riešiť situáciu zmiešaním kultúr v podniku. V nasledujúcom grafe je zobrazený vývoj podnikov podľa druhu vlastníctva.

Graf 3: Vývoj podnikov podľa druhu vlastníctva

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo ŠÚ SR (2015)

Medzinárodné podniky v rámci sledovaného obdobia majú stálu tendenciu vývoja. Na druhej strane zahraničné podniky po roku 2008 majú rastúcu tendenciu. Zahraničné podniky sú charakteristické zmiešanou kultúrou, zvykov, hodnôt a kreativity v rámci podniku.

2.3 Prepúšťanie zamestnancov

Prepúšťanie zamestnancov predstavuje kľúčovú personálnu činnosť. V čase vypuknutia globálnej hospodárskej krízy, zoštieňovanie štruktúry podnikov, predstavuje zmenu v manažérskej funkcii - organizovanie. Prepúšťanie zamestnancov predstavuje pre podnik neľahkú situáciu aby ju riešili etickým spôsobom. Medzi nezávažné metódy v rámci prepúšťania pracovníkov patrí:

- neobsadzovanie uvoľnených pracovných miest, v prípade dôležitých pracovných miest pre

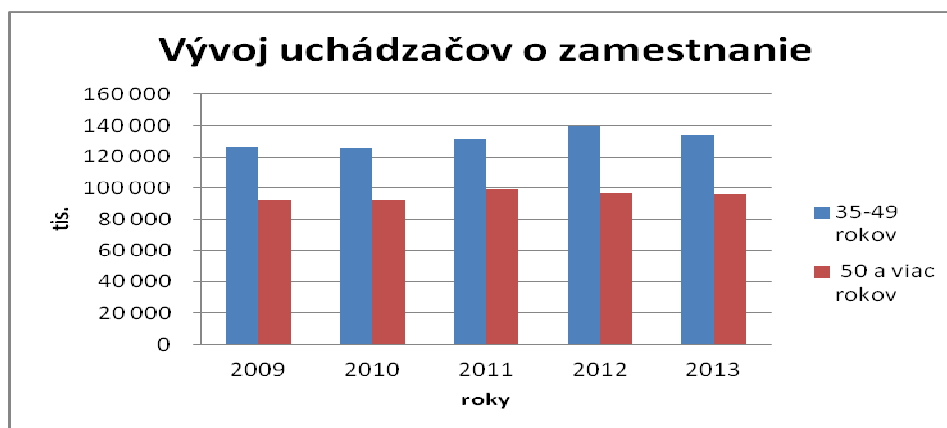
fungovanie podniku, uprednostňujú sa vnútorné zdroje vo forme povýšenie alebo premiestnenie na iné pracovné miesto,

- zavedenie kratšej pracovnej doby,
- etická forma pre pracovníkov, ktorí sú v pred dôchodkovom veku je prostredníctvom stimulácie t.j. odstupné.

Medzi závažné metódy prepúšťania pracovníkov patrí:

- vynútené odchody zo stany zamestnávateľa t.j. z dôvodu nadbytočnosti,
- metóda „last in first out“,
- na základe výkonu pracovníkov.

V nasledujúcom grafe je zobrazený vývoj uchádzačov o zamestnanie v strednom a pred dôchodkovom veku. Upozorňujem len na určitú vekovú kategóriu uchádzačov o zamestnanie z dôvodu fenoménu „stratenej generácie.“

Graf 4: Vývoj uchádzačov o zamestnanie

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo ŠÚ SR (2015)

Personálnou činnosťou prepúšťania zamestnancov má súvislosť s evidovanými uchádzačmi o zamestnanie, ktorého vývoj má po roku 2008 narastajúcu tendenciu. Podniky v čase krízy riešili situáciu prepúšťania zamestnancov na základe etických metód prostredníctvom stimulácie odchodu starších pracovníkov.

Záver

Literatúra

Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing 2007. 800 s. ISBN 9788024714073.

Dědina, J., Odcházel, J. (2007). *Management a moderní organizování firmy*. Praha: Grada, 2007. 324 s. ISBN 9788024721491.

Drucker, P. F. (1994). *Věk diskontinuity : Obraz měnící se společnosti*. Praha: Management Press 1994. 377 s. ISBN 8085603446.

Kokavcová, D. a kol. (2012). *Manažment I : ako plánovať, organizovať a rozhodovať : historické a moderné aspekty manažmentu*. Bratislava: IURA Edition, 2012. 157 s. ISBN 9788080785130.

Koubek, J. (). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press 2008. 399 s. ISBN 9788072611683.

Majtán, M. et al. (2015). *Manažment : prípadové štúdie*. 1. vyd. Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2015. 180 s. ISBN 9788022541039.

Majtán, M. a kol. (2003). *Manažment*. Bratislava: Sprint vďaka, 2003. 429 s. ISBN 8089085172.

Majtán, M. (2009). *Manažment*. Bratislava: Sprint dva, 2009. 405 s. ISBN 9788089393107.

Mazouch, P., Fischer, J. (2011). *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C.H.Beck 2011. 116 s. ISBN 9788074003806.

Molnár, P., Dupal, A. (2005). *Manažment inovácií podniku: Manažment výrobných inovácií v podniku*. Bratislava: Ekonóm, 2005. 167 s. ISBN 8022520098.

Manažérska funkcia personalistiky a jej činnosti sú veľmi dôležité pre efektívne a konkurencieschopné podniky. V súčasnosti je nutné identifikovať zmeny, ktoré nastali v činnostiach, v kontexte s globálnou hospodárskou krízou. V príspevku som upozorňovala na zmeny v kľúčových činnostiach: vyhľadávanie, získavanie a prepúšťanie pracovníkov a v činnosti, ktorá je dôležitá pre konkurencieschopnosť podnikov a to vzdelávanie pracovníkov. Závěry zmien v personálnych činnostiach boli na základe štatistickej analýzy vývoja podnikov v rámci SR.

Porvazník, J. a kol. (2007). *Celostný manažment*. Bratislava: Euro kódex, 2007, 539 s. ISBN 9788088931737.

Sedláčková, M. (2007). *Manažment*. Bratislava : Iura Edition, 2007. 360 s., ISBN 978-80-8078-133-0.

Sedláčková, M. (2012). *Základy manažmentu*. Vydavateľstvo: IURA edition, 2012, 329 s. ISBN 9788080784553.

Seková, M. a kol.: *Manažment II : ľudia v organizácii a organizačná kultúra*. Bratislava: IURA Edition. 2013, 170 s., ISBN 9788080785116.

Ulrich, D. (2009). *Mistrovské řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing 2009. 266 s. ISBN 9788024730585.

Vojtovič, S. (2011). *Koncepce personálního řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2011. 186 s. ISBN 9788024739489.

Vojtovič, S. (2008). *Riadenie personálnych činností v organizácii*. Bratislava: IRIS 2008. 396 s. ISBN 9788089256174.

Štatistický úrad SR

Kontakt

Marcela Galovská, Ing.
Katedra manažmentu,
Fakulta podnikového manažmentu,
Ekonomická Univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1/b, 852 35 Bratislava,
e-mail:galovska.m@azet.sk

SUMMARY**Changes in personnel actions in the context of global economic crisis***Marcela GALOVSKÁ*

The global economic crisis has caused research space in management, namely in change managerial functions. The contribution describes change in personnel actions in the context global economic crisis. The first part is dedicated to personnel actions and their conversion. Subsequently, in the second part highlights the changes in the context of the global economic crisis in search and recruiting of staff and redundancies of employees. Each of personnel actions by the global economic crisis affected the intense or less intense degree. The contribution highlights three personnel actions and their changes, namely search and recruiting of staff and redundancies of employees. The three personnel actions identified based on statistical analysis of development of businesses and applicants for employment in connection with changes in personnel actions during the crisis. Search and recruiting of staff and redundancies of employees is among the key activities, training of personnel for firms competitiveness.

Statistical analysis based on data from the portal „profesia“ draw attention to the evolution of recruitment agencies, which are reflected in a declining trend. The global economic crisis has caused in personnel training activities for workers that employers save on their education. Human resources must invest in yourself, this property has generation Y who enter the labor market. In the context of education workers point to the development companies by kind of ownership, particularly foreign companies, which develop after the global economic crisis has had a growing trend. In foreign companies human resources communicate in a foreign language, which affects their development and creative thinking.

Of lean manufacturing companies began to redundancies of employees, which represents the company a difficult situation to solve it ethical way. With the given personnel action point to the development applicants for employment middle and older generation. The middle generation is reflected increasing tendency, by which I conclude that businesses are redundancies of employees,. On the other hand, when the older generation, I consider that businesses solve the situation of redundancies of employees on the basis of ethical methods by stimulating the departure of older workers. Due to developments of older workers in employment, which tendency is stagnating.

Managerial functions of personalistic and its activities are very important for efficient and competitive businesses. At present, it is necessary to identify changes that occurred in activities in the context of the global economic crisis. The contribution I drew attention to changes in key activities: search and recruiting of staff and redundancies of employees in activities, which is important for the competitiveness of business and this employee training. Conclusions of change in human resources activities were based on statistical analysis of evolution business in Slovakia.

JEL Classification: M11, M19, M18

ROZVOJ ĽUDSKÝCH ZDROJOV AKO PREDPOKLAD UPLATNENIA SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉHO PODNIKANIA

The development of human resources as a base for application of corporate social responsibility

Adam MADLEŇÁK

Abstrakt

Pri prijímaní stratégie vplývajúcej na budúce smerovanie podnikateľského subjektu je mimoriadne dôležité zohľadniť udržateľnosť a dlhodobú perspektívu inovatívnych nápadov, ktoré by boli schopné okrem iného prispieť k celospoločenskému rozvoju. Súčasne by tak malo prísť k širšiemu vymedzeniu podnikovej zodpovednosti predovšetkým s ohľadom na dodržiavanie platných morálnych a etických zásad pri výkone činnosti. Práve uvedomenie si vlastnej existencie ako súčasti komplexného systému rôznorodých vzťahov, ktoré sa neviažu len na samotný predmet podnikania, ale dotýkajú sa aj tretích neznámych subjektov, vedie k eliminácii problémov, akými sú diskriminácia, nezamestnanosť, nedostatočná sociálna starostlivosť alebo ochrana životného prostredia. V nadväznosti na predmetnú oblasť autor popisuje vo vedeckom príspevku relevantné prvky koncepcie spoločensky zodpovedného podnikania vo väzbe na problematiku rozvoja ľudských zdrojov.

Kľúčové slová

Spoločenská zodpovednosť podniku, stakeholder, corporate governance, etický kódex, sociálna politika spoločnosti, životné prostredie.

Abstract

While adopting the strategy that affects the future direction of business subject, it's very important to take into the consideration the sustainability and long-lasting perspective of the innovative ideas that could be able, beside other, to contribute to the development of whole society. At the same time it could bring a wider definition of business responsibility especially with regard to respecting the valid moral and ethical rules in business running. It's the awareness of very existence as a part of a complex system with various relationships connected not only to the business object itself but also to the third unknown parties that could eliminate the problems like discrimination, unemployment, insufficient social care or environment protection. Referring to the mentioned area, the author describes the relevant elements of the corporate social responsibility conception in relation to human resource development.

Key words

Corporate social responsibility, stakeholder, corporate governance, ethic codex, company social politics, environment.

JEL Classification: M14, O40, O41

Úvod

Podnikateľské prostredie sa v súčasnosti vyznačuje vysokým stupňom nepredvídateľnosti a nestálosti najmä v dôsledku pretrvávajúcich negatívnych dopadov svetovej hospodárskej krízy na spoločnosť. Podnikateľské subjekty i národní zákonodarcovia sa usilujú o vytváranie priaznivých podmienok pre zabezpečenie trvalo udržateľného a vyváženého rozvoja priemyslu. Základným predpokladom primeraného naplnenia uvedenej požiadavky je zachovávanie medzinárodných

štandardov v oblasti ochrany spoločenských hodnôt a princípov etiky podnikania.

1. Manažment ľudských zdrojov v kontexte spoločensky zodpovedného podnikania

Nevyhnutnosť zmeny myslenia pri výkone podnikateľskej činnosti na jednotnom európskom trhu si mnohokrát vyžaduje redefinovanie existujúcich pravidiel alebo prijatie úplne nových nástrojov slúžiacich na dosiahnutie vyššej efektivity systému riadenia ľudských zdrojov. Z dlhodobého hľadiska

totiž nie je možné, aby podniky bez potrebnej reflexie permanentne vykazovali vysokú mieru ziskovosti v spoločenskom prostredí, ktoré je charakterizované výskytom závažných negatívnych fenoménov. Obzvlášť v situácii, keď sú pravidelne ich samotným pôvodcom. Spotrebitelia a široká verejnosť preto vyzývajú organizácie, aby prevzali primeraný diel zodpovednosti za svoje konanie s ohľadom na jeho uvádzaný nežiaduci vplyv na spoločnosť či životné prostredie. Snaha o rovnováhu ekonomických, sociálnych a environmentálnych záujmov sa stáva určujúcou pre podnikateľský sektor na nadchádzajúce obdobie. Do popredia sa tak dostávajú hlavne vzájomné vzťahy medzi zainteresovanými subjektmi v konkrétnom odvetví a existujúce formy vnútropodnikovej politiky spoločností pri plánovaní, realizácii alebo kontrole vykonávanej činnosti. Za prínosné pre verejnosť môžeme považovať osobitne tie podnikové stratégie, ktoré podporujú nielen ekonomický rast samotného podniku, ale prispievajú i k zlepšeniu pracovných podmienok zamestnancov či aktuálneho stavu okolitého marketingového prostredia. Realizované opatrenia môžu smerovať aj k zvýšeniu povedomia verejnosti o výhodách a možných rizikách súvisiacich s výrobou daného tovaru alebo poskytovaním služieb. Príležitosť dosiahnuť načrtnuté úvahy poskytuje organizáciám dodržiavanie princípov *spoločensky zodpovedného podnikania* (tzv. *corporate social responsibility*).

Masový rozvoj konceptu spoločenskej zodpovednosti firiem (ďalej aj ako „CSR“) môžeme v zahraničí sledovať od polovice 90. rokov 20. storočia, kedy vznikajú prvé iniciatívy podnecujúce veľké nadnárodné korporácie k reforme tradičných spôsobov vlastnej prezentácie smerom k zamestnancom i verejnosti predovšetkým vo forme zmeny štruktúry a charakteru ich vzájomného vzťahu. Príчины inkorporácie predmetnej koncepcie vo vnútropodnikových štruktúrach a politike voči tretím osobám sa líšia v závislosti od jednotlivých spoločností. Môžu vychádzať z osobného presvedčenia a morálnych zásad predstaviteľov manažmentu firmy alebo sú výsledkom racionálneho zmýšľania s cieľom nepriamo podporiť stabilitu a ekonomickú silu podniku. K šíreniu teoretických východísk a praktických skúseností rovnako napomáha aj rastúci tlak spotrebiteľov na priemyselné podniky, ktorý pramení v ich záujme poznať relevantné informácie ohľadom použitých technologických postupov a materiálov pri výrobe ponúkaného produktu. Aktuálnym trendom sa napokon stáva i oboznamovanie verejnosti s úrovňou pracovných podmienok zamestnancov vo firme. Zákazníkov obvykle zaujíma hlavne dodržiavanie princípov poctivého obchodu pri výrobkoch, ktoré pochádzajú z rozvojových krajín. Produkty označené napríklad logom Fair Trade garantujú, že pri ich

výrobe nedochádzalo k vykorisťovaniu zamestnancov, ktorí za svoju prácu dostali primeranú odmenu umožňujúcu ich ďalší osobnostný rast a určitú životnú úroveň.

Spoločensky zodpovedné podnikanie môžeme charakterizovať ako „*sústavný a dobrovoľný záväzok podnikateľského subjektu správať sa eticky, prispievať k trvalo udržateľnému ekonomickému rozvoju a dbať na zlepšovanie kvality života svojich zamestnancov, ich rodinných príslušníkov, lokálnej komunity a spoločnosti ako celku*“ (Hopkins, 2007, s. 35). Vymedzenie konkrétnych úloh závisí od strategických plánov organizácie, oblasti jej pôsobenia v trhovom prostredí a existujúceho právneho rámca, za pomoci ktorého možno stanoviť minimálnu mieru aktivít zodpovedajúcich načrtnutej definícii. Samotné rešpektovanie zákonov a morálneho úzu totiž nepostačuje k tomu, aby sme mohli nazvať podnik spoločensky zodpovedným (povinnosť dodržiavať zákony majú všetci bez rozdielu). Rozhodovanie a konanie subjektu by preto malo smerovať nielen k naplneniu požiadaviek obsiahnutých v právnych predpisoch ako jeho primárnej povinnosti, ale i k snahe realizovať ďalšie obdobné činnosti v prospech verejného záujmu na základe vlastnej autonómnej vôle. Cieľ spočíva v zabezpečení kontinuálneho rastu a pokroku schopného efektívne uspokojiť existujúce potreby bez ohrozenia možnosti budúcich generácií profitovať zo spoločenských statkov. Dôraz sa kladie aj na transparentnosť, čestnosť a nestrannosť pri správe a riadení finančnej, personálnej alebo bezpečnostnej politiky firmy (Horrigan, 2010, s. 47). Zodpovedné podnikanie predstavuje dynamický proces učenia sa neustále novým hodnotám, ktoré sa postupne stávajú súčasťou podnikovej identity spoločnosti. Vedenie subjektu súčasne uprednostňuje dosahovanie skôr dlhodobého optimálneho zisku pred nepravdivými a len krátkodobými výnosmi. Hoci si už na prvý pohľad zohľadnenie CSR pri výkone podnikateľskej činnosti vyžaduje navýšenie investícií napríklad na ochranu životného prostredia alebo riešenie sociálnej problematiky v mieste pôsobenia podniku, rovnako pôsobí priaznivo pri budovaní jeho dobrého mena i dôveryhodnosti na trhu a tvorí predpoklad ekonomickej prosperity do budúcnosti.

2. Subjekty spoločensky zodpovedného podnikania

Praktické skúsenosti dokazujú, že hospodársky úspech podnikateľských subjektov závisí od udržiavania korektných vzťahov nielen v rámci štruktúry samotnej spoločnosti, ale i s laickou a odbornou verejnosťou. Dôležité je preto utváranie priaznivej atmosféry prostredníctvom prijímania

rozhodnutí v prospech všetkých zainteresovaných so zámerom uľahčenia komerčnej úspešnosti podniku na trhu. Sociálny dialóg na miestnej úrovni napomáha k objasneniu problémových otázok týkajúcich sa podnikateľského subjektu, čím sa v spoločnosti zabezpečuje potrebný sociálny zmier a posilňuje jeho konkurencieschopnosť. Pri zavádzaní programu spoločenskej zodpovednosti musí podnik zvážiť, čo chce prostredníctvom predmetného konceptu dosiahnuť, na akú oblasť verejnej sféry bude orientovať svoj záujem, prípadne akú reakciu očakáva zo strany zainteresovaných a participujúcich jednotlivcov či záujmových skupín (tzv. stakeholder).

Termínom *stakeholder* tak môžeme označiť osobu, skupinu alebo organizáciu, ktorá sa aktívne podieľa na vykonávaní určitej činnosti, alebo ktorej plánované záujmy môžu byť daným výkonom pozitívne, resp. negatívne ovplyvnené. Každý podnik má len veľmi obmedzenú schopnosť samostatne si zvoliť svojich stakeholderov. Zvyčajne dochádza k ich prirodzenej identifikácii okamžite po začatí alebo v priebehu realizácie predpísanej aktivity. Dokonca i ľudia, ktorí s ňou pôvodne nemajú žiadnu spojitosť, sa môžu časom javiť ako zainteresované strany. Medzi stakeholderov najčastejšie zaraďujeme podielových vlastníkov spoločnosti, jej obchodných partnerov, dodávateľov a sprostredkovateľov materiálu i služieb potrebných pre dokončenie finálneho výrobku. Patria sem aj zamestnanci a zástupcovia zamestnancov (odborové organizácie, zamestnanecké rady), ktorí spravidla analyzujú a kriticky hodnotia pracovné podmienky, úroveň organizácie práce a riadenia podniku. Pozornosť zákazníkov sa naopak sústreďuje na úžitkové vlastnosti prezentovaného tovaru, jeho vzhľad, kvalitu a cenu. Zástupcov územnej a záujmovej samosprávy a štátnej správy, ako aj obyvateľov vybraného regiónu v pozícii stakeholdera zaujímajú informácie ohľadom voľných pracovných miest, aktuálnej situácie na trhu práce alebo pripravovaných projektoch zo strany konkrétnej inštitúcie (Švec, 2015, s. 115). Spoločnosti podnikajúce v odlišnom priemyselnom odvetví sa pritom vyznačujú nielen rozdielnym počtom a zložením stakeholderov, ale i štruktúrou obojstrannej previazanosti všetkých zúčastnených.

Zamýšľanie sa nad stakeholdermi, ktorým by mal podnik venovať väčšiu pozornosť, obyčajne začína vytvorením rozsiahleho zoznamu subjektov často aj bez dôkladného rozboru ich praktického prínosu, vplyvu či skúmania vzájomných interakcií. Určujúce je preto následné zohľadnenie vopred stanovených kritérií a priorít podniku pre nadchádzajúcu spoluprácu, prípadne partnerstvo. Rôznorodosť možných aktérov vyvoláva potrebu subjektu bližšie špecifikovať kľúčové skupiny osôb, ktoré majú významný vplyv a zároveň vysoké očakávania na jeho

správne fungovanie. Pochopenie príčin motivácie zapojenia sa stakeholderov do výrobného procesu alebo vyjadrenia názoru na jeho priebeh umožňuje manažérom naplánovať adekvátnu komunikačnú stratégiu na prehĺbenie diskusie a nájdenie vhodného riešenia problému (Ovsenák, 2014, s. 660). Permanentná komunikácia so stakeholdermi predstavuje cenný nástroj na identifikáciu prípadného nového nebezpečenstva, ako i príležitostí pre rozšírenie trhu, osvojenie si alternatívnych metód zvládania zložitých konfliktov či oboznámenie sa s modernými trendmi vo svete. Osobné stretnutia a schopnosť rozvíjať individuálne vzťahy až na úroveň silného priateľstva je nepochybne najlepšou cestou vedúcou k dôvere medzi podnikateľským subjektom a významnými stakeholdermi. Predovšetkým navodenie pocitu kolegiality, rovnosti a otvorenosti pri vyjednávaní zvyšuje šancu dosiahnutia vzájomnej dohody. Pochopiteľne však záleží na samotnej spoločnosti, akým spôsobom zhodnotí originalnosť i podobnosť pozmeňujúcich návrhov od stakeholderov a kvantifikuje pravdepodobné náklady a prínosy. V závislosti od závažnosti problému sa môže vytvoriť partnerský vzťah medzi organizáciou a príslušným stakeholderom v oblasti kolektívneho zdieľania nákladov na prevenciu alebo nápravu narušeného stavu v spoločnosti. Medzi výdavky a získané benefity je potrebné zahrnúť popri finančných aj nefinančné položky, akými sú napríklad imidž a povesť firmy alebo nadobudnuté nové skúsenosti. Rovnako je dôležité, aby boli zrozumiteľne vymedzené jednoznačné pravidlá koordinácie a implementácie pripravovaných plánov stimulujúcich participujúce subjekty k spoločensky zodpovednému konaniu.

3. Primárne oblasti záujmu spoločensky zodpovedných aktivít

Pretrvávajúce nepriaznivé dôsledky globálnej ekonomickej krízy opakovane poukazujú na chyby, ktorých sme sa dopustili nerešpektovaním zásad etiky v medziľudských vzťahoch a pri relatívne izolovanom vývoji subjektov hospodárskeho trhu v minulosti. Rastúce nároky na zodpovednosť pri podnikaní sa stávajú neoddeliteľnou súčasťou manažmentu organizácie v rámci zabezpečenia integrity a stability v čase pôsobenia silnej konkurencie. Centrom záujmu sa zdá byť snaha o zladenie požiadaviek a prání zvolených stakeholderov s dlhodobými cieľmi firmy. Východiská teórie spoločenskej zodpovednosti sa odvolávajú na nevyhnutnosť zohľadnenia očakávaní zainteresovaných strán ako reakcie na prijaté subjektívne rozhodnutia. Vnímanie samého seba v koexistencii s okolím tvorí základný predpoklad opisovaného konceptu.

Podnik, ktorý je presvedčený o správnosti spoločensky zodpovedného podnikania, vníma svoje poslanie v oveľa širšom kontexte, ako je len obmedzenie sa na maximalizáciu zisku (Rendtorff, 2009, s. 197). Definuje si nové úlohy zamerané na zvýšenie bezpečnostných štandardov pri výkone práce, zlepšenie občianskej uvedomelosti v oblasti dodržiavania základných ľudských práv a slobôd alebo podporu medzinárodných programov a iniciatív orientujúcich sa na skvalitnenie životnej úrovne obyvateľstva, resp. zachovanie prírodných zdrojov. Súhrnne možno napokon problematiku CSR vyjadriť aj ako prienik uplatňovanej ekonomickej, sociálnej a environmentálnej politiky firmy nad rámec legislatívnych povinností, ktorá je prezentovaná v podobe ucelenej stratégie.

3.1 Ekonomická oblasť

Úsilie podnikateľského subjektu byť konkurencieschopným sa poväčšine zakladá na rešpektovaní stanovených obchodných zvyklostí. Ekonomický rozmer spoločensky zodpovedných aktivít sa zameriava na spôsob, akým sa v praxi vykonáva hospodárska politika organizácie. Kladie sa dôraz najmä na vhodné riadenie firmy (uplatňovanie princípov tzv. corporate governance). Venuje sa otázkam transparentnosti a spolupráce so záujmovými skupinami, ktoré dokážu ovplyvniť výsledky hospodárenia a rast podniku (Solomon, 2007, s. 13). Spokojnosť stakeholderov však závisí aj od druhu a rozsahu poskytnutých informácií o realizovanej činnosti.

K budovaniu dôveryhodnosti a priateľskej atmosféry pri plnení záväzkov napomáha etický kódex, prípadne iný dokument, ktorý bližšie upravuje požadované správanie zo strany spoločnosti. Súčasne popisuje pravidlá usmerňujúce vedúcich predstaviteľov i zamestnancov pri riešení konfliktných situácií, nahlásení neetického a nezákonného počínania alebo prezentovaní subjektu na verejnosti. Etický kódex zahŕňa popri zachovávaní platných právnych predpisov aj požiadavku na dôsledné presadzovanie morálnych hodnôt. Prirodzenou zložkou spoločensky zodpovedného podnikania sa navyše stáva boj proti korupcii, ktorú možno považovať za najväčšiu prekážku k dosiahnutiu trvalo udržateľného rozvoja s mimoriadne negatívnym dopadom na nízko príjmové vrstvy obyvateľstva.

Proces neustáleho inovovania tovaru a zlepšovania jeho kvality môžeme takisto za určitého predpokladu označiť ako zodpovedný k spoločnosti (napríklad pri aplikovaní energeticky šetrného technologického postupu alebo pri bezplatnom poskytnutí poradenských služieb v súvislosti

s používaním tovaru). Existuje pritom viacero medzinárodných noriem a smerníc, ako aj komplexných systémov manažérstva, ktoré sa podnikateľské subjekty usilujú zaviesť v záujme preukázania bezpečnosti a vysokej kvalitatívnej úrovne produktov a služieb. Zároveň slúžia na vykreslenie ich všeobecne prospešného postoja navonok a optimalizáciu prevádzkových nákladov. Predložená ponuka musí byť napokon výsledkom premyslenej stratégie orientovanej na lojálnosť terajších a získanie nových zákazníkov.

3.2 Sociálna oblasť

Napriek tomu, že každé priemyselné odvetvie má svoje špecifické potreby, cieľovú skupinu, ako i najbližší okruh zainteresovaných subjektov, len málokedy vo výrobnom procese absentujú zamestnanci (na rôznych pracovných pozíciách), dodávatelia či sprostredkovatelia. Rovnako zloženie miestnej komunity vždy determinuje ich štruktúru a v konečnom dôsledku vplýva aj na veľkosť dopytu po tovare na trhu. Neopomenutie potrieb uvedených skupín a snaha o ich súlad s požiadavkami podniku tvorí základ jeho personálnej politiky.

K ukazovateľom úspešnosti podnikateľského subjektu patria nielen dosiahnuté hospodárske výsledky, ale i jeho schopnosť adekvátne zabezpečiť spokojnosť vlastných zamestnancov. Celková úroveň kvality ich života sa výrazne odráža v pracovnej morálke voči nadriadeným, spolupracovníkom a atmosfére pri plnení povinností. Na zvýšenie výkonnosti a produktivity práce je nevyhnutné aj samotné rozhodnutie a vôľa pracovníkov využívať svoje vedomosti a praktické skúsenosti v prospech spoločnosti. Ľudia, ktorí síce vedia dobre pracovať, ale z neznámeho dôvodu odmietajú kvalitne vykonávať pracovnú činnosť, môžu organizácii spôsobiť len komplikácie. Ich správanie pritom v zásade negatívne pôsobí na ostatných motivovaných kolegov a utlmuje ich pracovný potenciál. Pokiaľ nemá kvalifikovaný zamestnanec s dlhoročnými skúsenosťami primeranú motiváciu, prípadne je neprestajne vystavený emocionálnemu vypätiu alebo pracovnému stresu, zvyčajne sa to odzrkadľuje na jeho výkone. Navyše nespokojní, nahnevaní alebo frustrovaní zamestnanci sú najčastejšou príčinou objavujúcich sa chýb vo výrobnom procese. Zohľadnenie sociálneho rozmeru pri uplatňovaní spoločensky zodpovedných aktivít preto pomáha predchádzať destabilizácii organizačnej štruktúry spoločnosti, vysokej fluktuácii zamestnancov a zároveň chráni zamestnávateľa pred možnými rizikami ohrozujúcimi plynulosť prevádzky. Prostredníctvom otvoreného dialógu so zúčastnenými stranami sa manažéri snažia vnímať relevantné

postrehy a reakcie na vykonávanú činnosť a následne vytvárať vhodné pracovné prostredie. Pozornosť si vyžaduje najmä oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Dôležité je prijímať náležité opatrenia k predchádzaniu alebo minimalizácii rôznych príčin pracovných úrazov alebo chorôb z povolania. Svoje opodstatnenie má i dodržiavanie zásad primeraného vyvažovania práce a aktívneho odpočinku, ktoré pôsobí na celkový zdravotný stav a produktivitu práce zamestnanca. Spoločensky zodpovedný podnik by rovnako nemal konať diskriminačne a znevýhodňovať potenciálnych uchádzačov o zamestnanie na základe ich etnického pôvodu, vierovyznania, pohlavia, veku, sexuálnej orientácie alebo členstva v odborovej organizácii či politickej strane (Olšovská, 2015, s. 65).

Nevyhnutnosťou sa pre firmy stáva aj dôkladne vypracovaný vnútropodnikový systém vzdelávania zamestnancov, ktorý im má umožniť lepšie si osvojiť vybrané povolanie. Je prostriedkom k postupnému odstráneniu rozdielov medzi požadovanou a momentálnou spôsobilosťou vykonávať závislú prácu. Školenia sú popri získavaní nových pracovných skúseností zamerané na rozvoj sociálnych zručností a osobnostný rast človeka. Keďže sú jednotlivé aktivity orientované i na vedomosti, ktoré zamestnanec nutne k svojej aktuálnej práci nepotrebuje, môžeme identifikovať ich prínos z hľadiska formovania celkového pracovného potenciálu zamestnanca v súvislosti s budúcim smerovaním jeho kariéry a všeobecného spoločenského rozhl'adu.

Prejavom kvality pracovného života je podobne prepojenie nárokov zamestnanca na odmenu za prácu (mzdu) s inými formami odmeňovania alebo poskytovaním benefitov za vynaložené pracovné úsilie. Ocenenie zamestnanca nad rámec zmluvne dohodnutých podmienok môže mať materiálnu (darčkové poukazy, výkonnostné bonusy, prémie) alebo nemateriálnu formu (poďakovanie, poskytnutie pocitu dôležitosti a jedinečnosti). Je dôležité sa vyvarovať nespravodlivému a neadekvátnemu ohodnoteniu realizovanej činnosti. Vyplácaná mzda by mala postačovať nielen k naplneniu základných potrieb zamestnanca, ale popritom zaistiť dostatočný obnos k rozvoju vlastnej osobnosti prostredníctvom záľub (Štefančíková, 2014, s. 1012). Výrazne pozitívny účinok podnecujúci k väčším výkonom prinášajú i zamestnanecké výhody, ktorých rozsah je zvyčajne úzko spätý s konkrétnou pracovnou pozíciou. Pridel'ovaním rozličných benefitov v podobe dodatočného zvýhodnenia zamestnanca pri nákupe produktov určitej spoločnosti má organizácia v úmysle individualizovať, resp. prispôbiť odmenu vybranému okruhu zamestnancov, aby zdôraznila význam ich práce pre spoločnosť. Zamestnanci si musia byť vedomí, že zamestnávateľovi záleží na ich

spokojnosti a nadobudnutí vzájomnej dôvery. Len tak sa pre nich práca stane symbolom zmysluplnej ľudskej činnosti.

Investície podnikateľského sektora do sociálnej oblasti nesmú opomenúť ani význam spolupráce s komunitou v bezprostrednej blízkosti podniku. Dobrovoľne externe zacielené stimuly sa spravidla sústreďujú na riešenie problémov, ktoré sa týkajú sociálne slabších alebo hendikepovaných skupín obyvateľstva. Zriedkavá nie je ani finančná podpora atraktívnych projektov rozvíjajúcich duchovné, kultúrne hodnoty a ochraňujúcich životné prostredie. Samozrejmosťou sú dotácie na vedu a výskum, vzdelávanie detí a mládeže či rozvoj miestnej infraštruktúry prostredníctvom filantropických aktivít a dobrovoľníctva. Zaujímavú príležitosť pre kooperáciu podnikateľského subjektu s neziskovou organizáciou tiež predstavuje koncepcia tzv. zdieľaného marketingu. Podstatou prístupu je zosúladienie sociálnych a ekonomických cieľov podniku takým spôsobom, aby konal spoločensky zodpovedne pri súbežnom náraste objemu predaja ponúkaného tovaru. Množstvo finančných prostriedkov venovaných na dobročinné účely priamo úmerne závisí od veľkosti tržieb spoločnosti (Steckstor, 2012, s. 8). Produkt získava oproti konkurencii pridanú hodnotu, pretože zákazníci obyčajne radi uprednostnia výrobky, kúpou ktorých prispievajú aj na pomoc druhým.

Sociálna politika a zámer podniku udržiavať korektné vzťahy so zamestnancami a okolitou verejnosťou sa zreteľne odzrkadľujú pri budovaní jeho dobrého mena. Pokiaľ zainteresované strany nemajú dostatok vedomostí o realizovaných opatreniach, jednoducho sa môžu stať zdrojom mylných informácií poškodzujúcich obraz spoločnosti. Pravidelné prehľadnocovanie jednotlivých úkonov a vytýčenie ich dosahu na stakeholderov preto umožňuje organizácii včas zapôsobiť a modifikovať verejnú mienku v jej prospech.

3.3 *Environmentálna oblasť*

Problematika tvorby a ochrany životného prostredia patrí v súčasnosti medzi spoločensky najzávažnejšie témy. Naďalej pretrvávajú nepriaznivé situácie v oblasti nadmerného znečisťovania ovzdušia, stúpajúcej produkcie komunálneho odpadu alebo vysokej hlukovej záťaž na obyvateľstvo. Zaberanie pôdy pre výstavbu nových obytných blokov a riziko ekologických havárií vo väčšine prípadoch opakovane ohrozujú biodiverzitu životného prostredia. Verejný záujem tak smeruje k opätovnému nastoleniu ekologickej rovnováhy a obnoveniu harmónie medzi človekom a prírodou.

Racionálne využívanie prírodných zdrojov sa stáva určujúcim pre vyjadrenie stupňa životnej úrovne a podmienok pre všestranný rozvoj spoločnosti. Nevyhnutnou sa javí byť požiadavka radikálnej zmeny konzumného spôsobu života, zjednodušenia výrobných postupov a zrieknutia sa nezmyselného plytvania nerastnými surovinami. Konkrétne riešenia zo strany zodpovedných subjektov musia byť cieľavedomé, komplexné a systematické. Stále sa však relatívne nízky počet firiem s aktívnou ekologickou politikou dostáva do kontrastu s tými, ktoré jej neprikladajú veľký význam (Kunz, 2012, s. 150). Dôsledky degradácie životného prostredia pritom pocíti na sebe do budúcnosti každý obyvateľ. Aj v dôsledku uvedeného by mali podnikateľské subjekty zohľadniť, do akej miery práve ich činnosť vplýva na okolitú prírodu a aké dopady má toto zaťaženie na ostatných. Prirodzene, že si to vyžaduje určitú znalosť základných poznatkov z environmentálneho inžinierstva a ekologickej etiky.

Pôsobenie jednotlivých priemyselných odvetví na životné prostredie je rozdielne v závislosti od druhu výroby, typu poskytovanej služby či používanej technológie. Napriek tomu, že mnohokrát nezostáva iná možnosť, ako sa vyrovnat' s existujúcim stavom, neprestajne musíme vyhľadávať účinné opatrenia pre následný regeneračný proces a zachovanie prírodných kvalít. Vo všeobecnosti sa podniky snažia zachytávať produkované škodlivé látky, odstraňovať spôsobené nedostatky a predchádzať ich ďalšiemu vzniku. Naskytá sa im možnosť opätovného spracovania odpadu ako tzv. druhej suroviny (recyklácia) v rámci ekologickej výroby produktov v zhode s medzinárodne uznávanými štandardmi (rad základných noriem environmentálneho manažérstva ISO 14000, systém environmentálneho manažmentu a auditu EMAS a iné). Modernizácia procesov smeruje k šetrnému zaobchádzaniu s elektrickou energiou a preferovaniu obnoviteľných prírodných zdrojov. Do popredia vystupuje neľahká úloha zostavenia optimálnej relácie medzi prípustnou hranicou bezprostrednej spotreby a dlhodobým postupným používaním ekologických materiálov.

Výsledkom environmentálnej politiky podnikateľského subjektu môže byť napokon získanie práva na označenie finálneho výrobku alebo služby špeciálnou značkou, ktorá upozorňuje spotrebiteľa na jeho spoločensky zodpovedné podnikanie. Umiestnená býva viditeľne priamo na každom výrobku, pretože takýto tovar podlieha prísny

pravidlám certifikácie a kontroly a je zárukou vysokej kvality i ohľaduplnosti k prírode. V Slovenskej republike sa označovanie ekologických výrobkov realizuje prostredníctvom národnej environmentálnej značky „*Environmentálne vhodný produkt*“, žiadatelia majú možnosť získať aj európske značenie „*Environmentálna značka EÚ*“ (známe aj ako „*Európsky kvet*“). Populárne sú však i ďalšie systémy certifikácie so špeciálnym zameraním ako napr. národné i európske označenie pre rastlinné a živočíšne výrobky vyprodukované v ekologickom poľnohospodárstve (tzv. bioprodukty a biopotraviny).

Ekologický aspekt CSR prináša podnikom preukázateľne viaceré pozitíva. Predpokladom nárastu ich trhovej hodnoty sa stáva hlavne implementácia inovatívnych foriem riadenia, úspora nákladov spojená s rozvážnym hospodárením, ale aj odhaľovanie nových obchodných príležitostí. V praxi sa však paradoxne neraz stretávame so situáciou, že čím väčší je celkový prínos vybraného oboru pre spoločnosť, tým menšia je ochota kompetentných identifikovať negatívne účinky na životné prostredie a bojovať proti nim.

4. Prínos konceptu spoločenskej zodpovednosti pre podnik

Hoci by hlavnou príčinou motivujúcou podnikateľský subjekt k spoločensky zodpovednému konaniu mala byť predovšetkým snaha o verejný prospech, každý nepochybne uvažuje i o jeho potenciálnych benefitoch. Samotný prínos vypovedá o tom, ako efektívne dokáže podnik vlastnými silami naplňať prijaté spoločenské záväzky a podieľať sa na trvalo udržateľnom rozvoji spoločnosti ako celku. Všestranný rozsah činností mu môže zabezpečiť výsadné postavenie na trhu prezentujú ho ako spoľahlivého a seriózneho obchodného partnera.

Môžeme uviesť viacero výhod, ktoré je podnik schopný dosiahnuť svojou spoločenskou a sociálnou angažovanosťou. Napriek tomu, že majú primárne nefinančnú povahu, obvykle smerujú nepriamo k zvýšeniu predaja produktov a stimulácii záujmu potenciálnych investorov o spoluprácu, čo sa napokon prejaví v prídoch organizácie. Pre jednotlivých akcionárov sú totiž investície do firiem uplatňujúcich transparentnú politiku a etické podnikanie veľmi atraktívne a nesú nižšiu mieru investičného rizika (bližšie informácie uvádza Tab. 1).

Tab. 1 *Percentuálne vyjadrenie podielu investorov v rôznych krajinách, ktorí pri rozhodovaní o investíciách zohľadňujú spoločensky zodpovedné podnikanie subjektu*

Krajina	%
Taliansko	33
USA	28
Kanada	26
Japonsko	22
Veľká Británia	21
Francúzsko	18
Nemecko	18

Zdroj: CSR Monitor 2010-2014. Dostupné na: www.csrmonitor.org, vlastná úprava (2015)

Proaktívne správanie podniku v oblasti spoločenskej zodpovednosti rovnako prispieva k optimalizácii toku materiálov vo výrobe a odstráneniu neefektívnych pracovných postupov. Úspory sa črtajú aj v permanentnom znižovaní implicitných nákladov. Súvisí to najmä s dôkladnou prevenciou pred možnými nástrahami podnikateľského prostredia a stotožnením sa zainteresovaných s cieľmi a jednotnou identitou organizácie. Informovanie verejnosti o realizovaných aktivitách a plánoch podieľať sa na riešení zložitých spoločenských problémov dobrovoľným využitím vlastných zdrojov takisto zlepšuje reputáciu firmy. Súčasne umožňuje spájať predloženú značku s kladnými predstavami u zákazníkov. Proces nákupného rozhodovania je následne neraz ovplyvnený osobným presvedčením kupca podporiť charitatívny zámer výrobcu i napriek vyššej cene výrobku. Dôležité je tiež nepodceňovať význam internej komunikácie. Niet pochýb o tom, že spokojní zamestnanci podávajú nielen kvalitnejší výkon, ale sú k svojmu zamestnávateľovi lojálnejší. Vedia oceniť pridanú hodnotu poskytnutej sociálnej starostlivosti spontánnou propagáciou podniku svojim známym, zároveň sú schopní ho aj okamžite potrestať za jej neprítomnosť. Viaceré výskumy dokazujú, že až takmer 70 % krízových situácií spätých s poškodzovaním dobrého mena a povesti spoločnosti je výsledkom sťažností práve jej bývalých zamestnancov (Štefančíková, 2013, s. 138). Spoločenská zodpovednosť pri podnikaní má veľký potenciál zastávať do budúcnosti podstatnú funkciu pri budovaní podnikovej kultúry. Opísaný koncept možno chápať ako vhodný nástroj pre odlíšenie sa od konkurencie v záujme oslovenia pomerne širokého

trhového segmentu a formovania hospodárskeho života.

Záver

Meniaci sa charakter konzumnej spoločnosti sa neprejavuje len v dopyte po luxusných výrobkoch, ale i v požiadavke na lepšie a kvalitnejšie poskytovanie bežných služieb, ktoré ide často nad rámec akýchkoľvek zákonných povinností či právnej regulácie. Práve preto jeden z mnohých dopadov globalizácie na národné hospodárske a sociálne systémy členských krajín Európskej únie predstavujú rastúce očakávania verejnosti v oblasti presadzovania spoločenskej zodpovednosti pri podnikaní. Dodržiavanie zásad zodpovedného podnikania sa stáva populárnym najmä v súvislosti s rozširujúcim sa trendom zákazníkov všímať si nielen kvalitu prezentovaných výrobkov a služieb, ale aj podmienky ich výroby a poskytovania v záujme zachovania životného prostredia, rešpektovania základných práv zamestnancov a etických štandardov. Významný predpoklad trvalo udržateľného rozvoja podnikateľského subjektu tvorí vhodná kombinácia nástrojov relevantných pre jeho správne fungovanie, ktoré budú v súlade s potrebami ostatných zainteresovaných.

Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu VEGA 1/0640/15 s názvom „Koncepcia phygital a jej uplatnenie v udržateľnom integrovanom environmentálnom manažmente podnikov“.

Literatúra

Hopkins, M. (2007). *Corporate Social Responsibility and International Development – Is Business the Solution?* London : Earthscan, 262 s.

Horrigan, B. (2010). *Corporate Social Responsibility in the 21st Century: Debates, Models and Practices Across Government, Law and Business*. Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 456 s.

Kunz, V. (2012). *Společenská odpovědnost firem*. Praha : Grada Publishing, 208 s.

Olšovská, A. a kol. (2015). *Agentúrne zamestnávanie*. Bratislava : Wolters Kluwer, 383 s.

Ovsenák, V. (2014). The Functions of an Effective System of Customer Relationship Management. In: *MMK 2014: mezinárodní Masarykova konference pro doktorandy a mladé vědecké pracovníky: sborník příspěvků*. Hradec Králové : Magnanimitas, s. 658-665.

Rendtorff, J. (2009). *Responsibility, Ethics and Legitimacy of Corporations*. Frederiksberg : Copenhagen Business School Press, 514 s.

Solomon, J. (2007). *Corporate Governance and Accountability*. Chichester : John Wiley & Sons, 402 s.

Steckstor, D. (2012). *The Effects of Cause-Related Marketing on Customers' Attitudes and Buying Behavior*. Wiesbaden : Gabler Verlag, 192 s.

Štefančíková, A. (2013). Výskum pracovnej motivácie a pracovnej spokojnosti zamestnancov. In: *Prístupy k manažmentu v novej ekonomike*. Trenčín : Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka, s. 135-145.

Štefančíková, A. (2014). The mission and the importance of universities in regional development. In: *SGEM conference on psychology & psychiatry, sociology & healthcare education*. Sofia : STEF92 Technology, s. 1009-1016.

Švec, M., Olšovská, A. (2015). The Labour Jurisdiction in the Slovak Republic – The First Steps After Decades. In: *EuZA Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 8 (1), s. 109-119.

Kontakt

PhDr. Adam Madleňák, PhD.
Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave
Fakulta masmediálnej komunikácie
Námestie J. Herdu 2
917 01 Trnava
adam.madlenak@gmail.com

SUMMARY**The development of human resources as a base for application of corporate social responsibility***Adam MADLEŇÁK*

Achieving a rapid investment return and high profit are considered to be the main aims of the traditional view of business. The existing paradigm but also under the impression of the economic crisis negative impact begins to change gradually. Need to change the business mindset in the European market often requires a redefinition of the existing rules or the adoption of entirely new instruments that could be used to achieve higher human resources management efficiency in response to the long-term sustainability of implemented measures into the practice. At the same time, it comes to a broader definition of corporate responsibility not only with respect to the application of the moral and ethical principles in business but also in an overall positive impact to the society or the environment. Seeking the balance of economic, social and environmental interests is becoming decisive for the business sector in the following period.

Growing demands for accountability in business are also becoming an integral part of the management organization in ensuring the integrity and stability during the times with a strong competition. The entity's decisions and actions should therefore be directed not only to the fulfilling the requirements contained in the legislation as its primary duty, but also to an attempt to implement similar activities for the public benefit in its own autonomous will. It's the awareness of very existence as a part of a complex system with various relations connected not only to the business object itself but also to the third unknown parties, which is called corporate social responsibility. Theoretical and empirical assumptions of corporate social responsibility in terms of the most common activities undertaken by businesses and similarly, the key determinants identification that determine the further concept development have become the aim of the scientific paper. Eventually, the proactive behaviour of enterprise in social responsibility leads to optimization of material flow in production and elimination of inefficient work standards. Moreover, employees tend to be more loyal to their employer and by the mean of spontaneous promotion of the business company among their friends finally contribute to spreading its reputation.

Regularly public informing about the performed activities and future plans to participate in solving complex social problems by voluntary usage of own resources improves overall company image. We can say that social responsibility in business has great potential to be an important element in the process of building the corporate identity for the future.

JEL Classification: M14, O40, O41

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIMENSION OF WORKFORCE FLEXIBILITY

Anna ŠTEFANČIKOVÁ

Abstract

In this paper we explore the interlocking discourses around becoming „flexible“ at work, in particular the significations accorded to „flexible learning“. In postmodern times, flexibility has become a key aspect of the cultural climate and a key metaphor shaping several mutually dependent discourses. This has affected the way 'learning' has been constructed and perceived in workplaces and organizations. Knowledge increasingly has become commodified as part of employees „human capital“. This capital is often described as „intangible assets“ to be deployed for the generation of profit margins. From this perspective, employees need to adapt to rapidly changing workplaces and environmental conditions in flexible ways. At the heart of our argument are ideas about the subject and power and concern that a seldom surfaced 'curriculum' exists in flexible learning: that the knowledge and identity of employees is constructed in subtle (and sometimes not so subtle) ways that align individual aspirations with organizational goals. In this alignment, flexible learning is both performative and functions as a means of surveillance. Employees are, at the same time, both active learners and self-regulating subjects, increasingly confronted with the need to become „enterprising selves“.

Key words

flexible learning, human resources, development, enterprise, intellectual capital, knowledge management, universities, workplace

JEL Classification: A12, A13, A22

Introduction

„Flexibility“ has become a key metaphor potently vivifying a variety of contemporary life discourses. As capital becomes more globalised and national economies increasingly integrated on a global basis, flexibility becomes both a key goal in, and a means of, maintaining and increasing economic competitiveness. Organizations are expected to respond flexibly and rapidly to market changes and a premium is now placed on the need for flexibility not only within workplaces but also between them (Kordoš, M., 2015). Within this context are located interlinking discourses of flexible organizations, flexible workers and a consequent perceived need amongst managers (at a range of levels) for flexible structures, modes and contents of learning to service these organizations and workers.

Given this context, flexible learning can be seen as both a condition of and contributor to changes in the social and economic division of labour, the organization and management of work and production, and the management of workplace culture. Flexible learning is also, from an educational perspective, about the appropriate provisions required to meet such changes. Traditional knowledge canons and pedagogics are increasingly seen as inflexible, challenged and displaced by more flexible contents and modes of learning regarded as more congruent

with the flexibility in labour processes, markets, products and patterns of consumption that characterise post-Fordist processes of flexible capital accumulation. All this has contributed to accelerating the breakdown of the university's monopoly of knowledge legitimation and to a developing consciousness that the university is no longer the only or principal site in which 'valid' learning occurs.

As well as socio-economic and technological changes, the significance of changes in the cultural climate are an important means of understanding the contemporary workplace. These latter, to a large extent, are both the cause and outcome of postmodernism as a generalised social consciousness that involves the undermining of foundations, centres of authority and canonical knowledge and more decentred forms of social and economic organization (Lemert, 1997; Kordoš, M., 2015). This has contributed to an acute consciousness of change, stimulation of diversity and difference and a consequent need to be „flexible“. The message now is that we all need to be adaptable in uncertain and troubled times.

This simultaneous, continuous and rapid change — in both the higher education sector and in contemporary workplaces (themselves now recognised as sites of learning and knowledge production) — is both an outcome and a reinforcement of a perceived urgency for continuous adaptation and flexible approaches to learning.

Emerging in several OECD nations are university led work-based learning awards. These award programs can be aptly understood as an instance of flexible learning, characteristic of a contemporary situation that increasingly and significantly privileges 'learning' as the term preferred over „education“. This is manifesting not only flexibility *in* learning but also a flexibility *of* learning. What we mean here is that there is flexibility in terms both of *what* is learnt and *how* it is learnt. This entails a reconfiguration of traditional educational principles of disciplines-based curricula, canonical texts, courses with fixed beginnings and ends, and face-to-face teaching.

There is however another different but related signification of flexible learning which we want to examine. This is the sense of „learning flexibility“ that points to a „hidden curriculum“ that accompanies flexible learning. We will argue that this hidden curriculum concerns the management of subjectivity in the workplace that is now seen as a site of learning. Contemporary workplaces are often sites not only of new forms of organising production and work management, but also sites for shaping the subjectivity of employees — with learning a key „technology“ for its accomplishment and where learning involves the management of „intellectual“ capital.

1 Intellectual Capital

Recently, strong attention has been paid to „knowledge management“ and the management of „intellectual capital“ through capacity-building (Drucker, 1995; Nonaka, Takeuchi, 1995; Edvinsson, Malone 1997; Marsick, Watkins, 1999; Vojtovič, Strunz, 2010; Vojtovič, 2015). This interest largely comes out of human resource management and development (HRM and HRD) discourses that foreground the *tangible outcomes* of the organization as a learning organization. These discourses frame the term 'intellectual' in particular ways that are directly connected to the interest of flexible capital accumulation. Through this connection, „knowledge“ can be commodified as a product or factor of production. Marsick and Watkins (2015) who are advocates of human capital theory put it this way: *„the creation and management of knowledge within the system, and its contribution to knowledge outcomes are captured through the idea of intellectual capital“*.

The idea of intellectual capital in organizational contexts is directly connected to the assumption that to prosper, companies will have to draw on *all* their resources including those of a more 'intellectual' kind such as language abilities, numerical and logical

skills, knowledge of organizational culture as well as technical know-how. Marsick and Watkins assert that the naming and measuring of „intellectual capital“ emerged out of a dissatisfaction with conventional economic measures of value, for instance, the (over) reliance on financially based instruments for assessing the merits of training and development. American and European companies are now increasingly asking questions about whether training and development should be treated as capital expenditure or as corporate overheads (Kordoš, 2013). For such organizations, intellectual capital is currently perceived as the tangible product of knowledge where what is involved are both knowledge creation and its management within the system. Modern times seem to demand nothing less!

Marsick, Watkins (1999), Nonaka, Takeuchi (1995), Edvinsson, Malone (1997), Vojtovič (2015), Vojtovič and Strunz (2010) all argue that many assets brought to today's post-industrial organization are „intangibles“. These result from the knowledge of personnel, or systems and products they create. In the industrial era, intangibles were identified as „good will“. But in today's knowledge era, intellectual capital has three capital components: human, structural and customer (Marsick, Watkins 1999, p. 208). In these respects, intellectual capital is transdisciplinary in nature and involves employees interacting with diverse players within and across organizations (capacity-building), consultancies, think-tanks and action research and flexible learning processes such as on-line, distance or work-based learning. The role of „knowledge management“ is becoming a critical issue in post-industrial workplaces. Learning at work, when viewed through this theoretical lens assumes a new meaning, intimately linked to organizational goals and interests. „Learning“ is reinscribed as a core component of intellectual capital — directly related to an organization's „knowledge products“. The integration of learning into all aspects of the organization's business in this way becomes almost complete. Almost. But one of the decisive properties of contemporary organizations (in contrast to, for instance, medieval guilds) is that membership need not be all-embracing. Individuals can be members of different organizations (and are often encouraged by their workplaces to „network“ in this way). They can even be members of contradictory organizations at the same time such as belonging to a large-scale mining or construction company and at the same time an environmental protection group. Individuals will invariably distinguish between their roles as a member of a certain organization from other roles they perform. But what we are suggesting is that organizations do continue to exert powerful influences over employee subjectivity. As an illustration of how

this happens, we draw on one of the more influential contemporary management/accounting texts *The Balanced Scorecard* (Kaplan, Norton, 1996).

Kaplan and Norton cite examples of management in a range of corporations that are actively seeking to improve asset utilisation by incorporating knowledge creation and exchange as part of their mission. For these writers, this means 'a reduction in cash-to-cash cycles of investment in physical capital... in favour of investments in intellectual and human capital such as skilled technologists, data bases, and customer-knowledgeable personnel' (Kaplan, Norton, 1996, p. 59). Within this discourse, the „*intellectual*“ capital of employees is constructed in a very specific way whereby their intellectual and human capabilities are integrated with organizational objectives. The most desirable results are constituted in terms of profit margins or observable (measurable) outcomes — „*financial objectives represent the long-term goal of the organization: to provide superior returns based on the capital invested in the unit*“ (Kaplan, Norton, 1996, p. 61). Here, the measurement approach which remains popular is that of „*the balanced scorecard*“ which aims to make financial objectives explicit by adding return on *knowledge assets* to the traditional return on *financial assets* in the organization's yearly accounting metrics (Kaplan, Norton, 1996).

Although there are great difficulties in measuring intellectual capital, it is nevertheless a very popular concept in organizational management. It is not new, however, but enshrined in concepts that are being re-packaged. This re-packaging is part of a theorisation which can be used to prepare a work environment for workplace re-structuring, the re-engineering of worker functions — so that they perform in flexible, new and innovative ways. Our argument is that employees are required to be flexible in that they are continually presented with the need to learn about something new and then incorporate it into their work. Whilst there is nothing particularly new about the place of „*learning*“ in the workplace, what is new is the way it is being highlighted. Contemporary workplace rhetoric is acknowledging the strategic importance of learning. Indeed, to an extent, the meaning of the rhetoric in the significations of flexible learning is powerful in linking the notions of lifelong learning with that of flexible work.

Preparation for and participation in contemporary work now requires greater flexibility, responsiveness and pragmatism. The workplace is now a context where rapid and continuous change is the norm and even the highly skilled and the highly trained may have to discard 'knowledge' they already have and adopt new ways of working. Furthermore, there is an implicit managerial expectation that employees will always avail themselves of all opportunities to

develop themselves; with the implication that if they do not, they will have to accept responsibility for their own professional demise (Vojtovič, Strunz, 2010). The very notion of continuous, lifelong learning marks the intersection of „*intellectual capital*“ with human resource management theory, organizational development and accounting practices.

Against this backdrop, „*capacity-building*“ approaches that develop and manage intellectual capital become increasingly important and significant. Capacity-building is a concept connected with the adoption of market principles in both public and private sectors, bringing with it a „*new*“ language of „*partnerships*“, flexible learning and integrated training. The language of „*capacity-building*“ incorporates investment in social, human capital, flexible and innovative problem solving and continuous reciprocal transfer of knowledge between structures. Capacity-building is currently being promoted at the level of a conceptual strategy in a range of government enterprises and private sector companies. Indeed, one's current opposition may well be one's partner tomorrow (Vojtovič, 2015).

Unlike earlier approaches to training and „*competency-based*“ approaches to learning, the emerging corporate emphasis is on „*capability*“ — which focuses on the ways that employees need to think and *how they need to be in the world*. The rationale is that in order to perform in the required ways in the contemporary workplace employees have to re-conceptualise not only their tasks and roles, but also themselves — their identity and subjectivity. Capacity-building is thus about developing a workforce of „*enterprising selves*“ with capabilities that enable them to successfully engage with the unpredictability of the market-place. The idea of using embedded work-based learning rather than more conventional 'formal' education driven by pre-set curricula is, in part, designed to do precisely this.

With employees increasingly having to cross traditional professional and disciplinary knowledge boundaries, and mobilise resources rapidly to function effectively, unprecedented opportunities are also opened. Individual career pathways and professional identities become open to multiple possibilities. Employees become active subjects, working within and against the tensions that permeate contemporary workplaces. For instance, capacity-building can focus on work roles, with the aim of conceptually „*freeing*“ them up. But in so doing conflicts will invariably arise that can be framed as „*barriers*“ which, in turn, are addressed through training, „*skill development*“ and „*learning*“. Working in the new ways, partnerships and alliances demands no less.

The new partnering/team approaches, characteristic of many of today's so-called „*learning*“

organizations“, also require that conflicts be re-defined, with employees mobilised to be strategic problem solvers who are more directly responsible for achieving the desired outcomes – hence the emphasis on enterprising selves. Such re-defining contains potential for significant benefits for both employees and organizations, with the former actively encouraged to learn through solving problems at grass-roots or shopfloor levels. But this is of course not unproblematic. The nature of knowledge is being transformed in the process and worker identities are being reshaped. Getting employees to make sense of the contradictions and tensions that permeate workplaces and to „fix“ them is an element in current ways of „managing“ knowledge and intellectual capital.

The emerging discourse of „*capacity-building*“ then is intended to help in the management of intellectual capital. By drawing on the theories of Michel Foucault (1982) here, we see that „*capacity-building*“ is not simply a more rational, objective process of adjustment to conditions of rapid economic and social change. Rather, it is a technology of power that deploys certain kinds of communication processes and workplace relationships. Fuelling institutional and work based power relations are the interconnected discourses that circulate around the management of „*intellectual*“ capital: learning organizations, flexible learning, human and cultural capital, productive diversity and now capacity-building. Within and through these discourses is a managerial reinscription of the term „*intellectual*“. It signifies a pragmatic form of „*working knowledge*“ that is now in demand and „*knowledge workers*“ who are required to help organizations meet contemporary market challenges — and the subsequent demands for new forms of „*capacity-building*“. In turn, universities, in flexible mode as a response to this are now offering suites of „*trans-disciplinary*“ work-based learning programs.

2 Universities at Work

The incorporation of work-based learning into university education is, in part, a response to the onset of „*economic rationalism*“ and the privileged place accorded to the market in the changing conceptions throughout society about the roles of universities. These changes have created a situation where higher education today is marked by decreased funding, lack of political support, and a public suspicious of and ambivalent towards academic institutions (Senge, Kim 1997). The arrival of the so-called „*knowledge era*“ thus presents a new set of hopes and challenges. Coffield and Williamson (1997) argue that one hope for the continued viability of university education lies in the philosophic approaches aimed at increasing the

facilitation of lifelong learning, as knowledge-based societies become the norm. The idea of complete work-based qualifications rests heavily on this expectation (Coffield, Williamson, 1997). It should be noted, however, that universities are not simply passive recipients of „*industry demands*“, they are also agents for change. Flexible and work-based learning programs have been presented as a response to the rapid economic and social changes occurring in our postmodern world — as one way of assisting in the corporate management of working knowledge, intellectual capital, the building of new capacities and, simultaneously, flexible employees.

- Flexible, Work-Based Learning

At this point we can begin to make some connections between the contemporary management of subjectivity in the workplace and the development of work-based learning programs which may be viewed as a distinct form of flexible learning. One way in which to understand work based learning is as a technology through which selves become enterprising, seeking betterment and fulfilment in the work context in ways that can be both personally and organizationally effective. Work-based learning therefore becomes an indicator both of successful self-management and a culturally sanctioned way in which employees in restructured workplaces can make a ‘project of themselves’ and at the same time add value to the organization.

The growth in significance of such programs is a mark of the now increasingly acceptable notion that learning is not a function purely of location in an institutional site of education. Work-based learning is not an „*education*“ in any traditional pedagogical and curricula sense. The university literally comes to the workplace with employees becoming „*participants*“ — but located in that work site and perhaps never going anywhere near a university location. This, therefore, is an education „*located*“ both in a physical and a curricular sense, in the workplace. Work, rather than disciplinary knowledge, becomes the curriculum shaping the learning program, with the goal of studies becoming the development of the skills and knowledge required for successful performance in the workplace. These skills and knowledge are, in turn, regarded as flexible both in terms of their content and mode of acquisition.

As Barnett (1999) and Hančovská (2015) points out, the recognition that learning can take place at work, and workplace based knowledge is „*legitimate*“, signals a shift from a valorization of theoretical (disciplinary) knowledge to problem-based „*know-how*“. In this shift, the latter is now accepted not simply as informal, but as legitimate knowledge that can therefore be accredited (Španková, Grenčíková, 2014). This kind of knowledge is characterised by

learning outcomes that are performance- rather than time- and discipline-related, with pedagogy becoming more experiential and situationally-specific, and content flowing from productivity and work requirements rather than „*subjects*“ or disciplines. Here we can also note the argument about new modes of knowledge production put forward by Gibbons et al. (1994). They distinguish between two modes of knowledge production: *Mode 1* and *Mode 2*, with the former producing culturally concentrated knowledge and the latter socially distributed knowledge.

Mode 1 knowledge production comes from a disciplinary community and its outcomes are those intellectual products produced and consumed inside traditional research-oriented universities.

Although *Mode 2* is not exactly a new way of producing knowledge, it is according to Gibbons et al. (1994) becoming increasingly prevalent and is taking its place in significance alongside the traditional and hitherto dominant *Mode 1*. *Mode 2* knowledge production is characterised by being produced in the context of application — it has to be „*performative*“ in a contemporary situation where the sources of supply and demand for different forms of specialised knowledge are diverse and where the market process defines contexts of application (Gibbons et al., 1994). Furthermore, it is heterogeneous in terms of the skills deployed, transdisciplinary in the sense that it cuts across conventional disciplinary structures, and is located in a multiplicity and diversity of sites.

The emphasis on the context of use or application means that knowledge both arises from and is in the service of the problem-solving required in that specific context. *Mode 2* can thus be seen as producing knowledge that can be understood as „*flexible*“ in the sense that it is problem-solving in form and orientation, specific to the context of application (the next problem will be different because the context will be different), transient and readily commodified. The legitimacy of this kind of knowledge is not determined by the academy but by a wider set of criteria than those defined by the interests of a discipline and its gatekeepers since social, economic and political criteria also come into play. Such criteria are precisely the features that are absent (at least at the visible level) in *Mode 1* type knowledge.

The moves towards mass higher education, with consequent increases in the output of graduates, have led to more and more people becoming familiar with and competent in knowledge production processes — it is no longer an activity that a select group of academics can reserve for themselves. With the parallel growth of „*knowledge*“ industries many now work in ways which incorporate a knowledge production and knowledge manipulation dimension

but where the worksite is no longer the university. This in itself creates a demand for learning — for new and updated skills and knowledge — related to the worksite and flexibly provided.

As we have noted in the earlier discussion of intellectual capital, globalisation and flexible capital accumulation depend upon the ability of the workforce to quite rapidly reconfigure and deploy knowledge. From the viewpoint of organizational policy and practice, flexible work-based and on-line learning offer advantages in this environment. For instance, in globalised conditions and with highly competitive markets, organizations regard the capabilities of labour to process information and generate socially distributed knowledge as the most vital source of productivity ((Hančovská, 2015). Moreover, the knowledge required is one that has to be „*flexible*“ in the sense of relevant, readily available and accessible. Furthermore, in the contemporary environment, technological innovation becomes the key to keeping ahead — and technological innovation requires new and specialised knowledge, flexibly derived and flexibly applied (Kordoš, 2013; Zaušková, Madleňák, 2014). The kind of knowledge needed to keep ahead is located in *Mode 2* knowledge production, a knowledge geared to the identification and solution of specific work-related problems. The demand for this knowledge also requires the sophisticated means of communication provided by sophisticated communication technologies. The new information technology, with its associated computer-mediated communication and global scope, provides the means for the necessary and quick access to know-how and knowledge production — which itself is now global.

All this is both a response and a contributor to a perceived need for that which we have already noted in our earlier discussion of intellectual capital and capacity-building — a „*knowledgeable*“ workforce, with well-developed re-skilling and relearning capacities that is now considered necessary for high productivity and flexible niche production. In post-Fordist work environments, fixed hierarchies, direct supervision and repetitive tasks (requiring routinised skills) are seen as unproductive and inefficient. These are viewed as needing to be replaced by teamwork, self-management and higher-order generic capabilities that can work with *Mode 2* type knowledge in an information and communication technology-rich environment. Such capabilities most certainly require an ‘educated’ work-force, whereby „*education*“ encompasses not only the learning of skills but the learning of ‘right’ attitudes, dispositions and inclinations. „*Right*“ in this context is invariably connected to being „*flexible*“. We shall say more about this latter point later in the paper.

The instrumentality and „*relevance*“ of work-based learning is meant to ensure that what is learnt by the employee is valuable to both themselves and is „*value adding*“ to the organization in direct and tangible ways. With the replacement of what constitutes legitimate knowledge shifting from that constituted by disciplines (and therefore outside the control of the organization — culturally concentrated knowledge), to that constituted by performance agreements and production requirements (and therefore within its control — socially distributed knowledge), the organization can also ensure that the „*right*“ things are learnt and that they retain a considerable degree of control of the learning process. This control is effected by having clear, concise and consistent measures of what is being learnt and how it is being learnt. In turn this is reinforced by the significant dependence of work based learning assessments on pre-determined capability matrices or industry set competencies. It is worth noting here that there is a paradox in this dependence on pre-set and thus apparently inflexible learning outcomes.

For those interested in promoting „*learning opportunities*“ for employees, the developments we have described can mean a flexible „*education*“. This can comprise a flexibility in the mode of learning (certainly in comparison to campus-based university delivery) and a flexibility of content in so far as the latter is not tied to the learning of discipline-bounded knowledge. These new forms of „*flexibility*“ have the potential of making studies appear relevant and authentic — more closely related to their workplace needs and situation — and „*empowering*“ in ways that enables employees to feel more skilled, knowledgeable, autonomous and self-directing. They may indeed see themselves as better workers and better selves, simultaneously helping their organizations and themselves in their current and future work.

There are however some highly problematic features in this situation. For one thing, these developments make possible an increased potential for surveillance and regulation. Work-based learning programs can be seen not simply as empowerment, but perhaps more as a form of „*seduction*“ at work and by work — a seduction through „*empowerment*“. One consequence of this is that issues of power and „*discipline*“ (in the sense both of control of bodies and of bodies of knowledge) no longer seem so visible and relevant although it would be a mistake to assume from this that they have disappeared or are irrelevant.

Our argument then is that there are panoptic characteristics to the new „*flexible*“ learning. However, it would be simplistic to see the role of work-based learning programs purely as an instrument of oppression or manipulation on the part of

management. The partnership of organizations and higher education institutions make this a complex and tension-filled form of new-age education, empowerment coupled with surveillance and regulation, and with subjects who are simultaneously active and shaped. Both the university and the workplace „*speak*“ in terms of power-knowledge discourses which, in the context of the practices of flexible and work-based learning programs, are sometimes congruent but often are not. Hence the shaping of subjectivity is a fraught, tension-filled and often contradictory process.

3 Flexible Learning and the Management of Subjectivity

The shaping of subjectivity in the workplace is intimately linked to concepts and practices of lifelong learning through the way these foreground the positive relationship of learning to change and development at both organizational and individual levels. As Garrick and Rhodes (1998) point out learning has now become a technology of success. Discourses of workplace reform and human resource development (HRD) when coupled with notions of „*the learning organization*“ can themselves be read as „*technologies*“ in that they *construct* lifelong learning as a means for both employees and organizations to remain competitive and sustain themselves in changing and risky times (Garrick, Rhodes, 1998).

Many commentators (Du Gay, 1996; Rose, 1996; Miller, Rose, 1993; Vojtovič, 2010; Vojtovič, Strunz, 2010; Španková, Grenčíková, 2014) have emphasised how post-Fordist re-structurings of the workplace have created a need for employees who can be self-developing, self-motivating and self-regulating. The management of subjectivity is now more than ever before the central task for organizations with employees actively wanting, thinking, feeling, doing and being and whose personal objectives are congruent with the objectives of the organization. A „*good*“ employee is one who will continually adapt to its changing needs — and who therefore is sufficiently flexible with the capability to regulate themselves. Employees are constructed both as active learners and as self-regulating subjects — each the condition of the other and always found together.

Here we want to point out a statement of Vojtovič and Strunz (2010) who spoke of contemporary governmentality as a disciplining into a freely accepted particular form of life where subjectivity is shaped through the „*educating*“ or „*teaching*“ of individuals who would otherwise remain unorganised, or inappropriately organised, and therefore economically unproductive. It is in this way that

learning becomes a technology of success. Both in its broadest sense and through a particular concrete form such as flexible learning, learning becomes the preferred means both of empowerment and regulation in a culture with values that frown on disciplining through force or coercion (Vojtovič, Strunz, 2010, p. 49). Rose (1996, p. 137) argues that governmentality in the contemporary workplace involves a non-coercive „pastoral“ power that works through infiltrating regulation into the very interior of the experience of subjects — a process that involves subjects „educating“ themselves into accepting, valuing and working to achieve a congruence of personal and organizational objectives.

The key thing here is the very stimulation of subjectivity, with its knowing and managing of the self, its emphasis on self-originating self-change. What emerges from this stimulation is not a „totally determined“ person, but a contingent subjectivity — one that is always contested and always „in process“. It is our argument that it is the very stimulation of subjectivity that creates subjects who will seek to maximise their capacities in the workplace and with dispositions appropriate to maximising productivity. This stimulation shapes employees as subjects *free to choose*, who consider their lives worthwhile to the extent that they can choose that which makes for self-enhancement and self-realisation — in other words, who are active subjects — who are: - subjects of autonomy equipped with a psychology aspiring to self-fulfilment and actually or potentially running their lives as a kind of enterprise of themselves (Rose, 1996, p. 139).

What is constructed therefore, is an enterprising relationship to the self, with the development of qualities of autonomy, self-management and personal responsibility. Through the managerial discourse of „excellence“, technologies of work (power) and technologies of the self (subjectivity) become aligned with technologies of success (motivation and enterprise) such that ... „the government of work now passes through the psychological strivings of each and every individual for self-fulfilment“ (Miller, Rose, 1993, p. 176). It is in this way that the discourse of excellence links and aligns the organizationally desirable—more productivity, flexible working, increased efficiency and profitability — with the personally desirable (greater self-fulfilment).

Here we also wish to emphasise the significance of „culture“ in contemporary discourses and practices of workplace restructuring and reform. Culture, along with and indeed linked to subjectivity, now occupies a central place. It is seen as structuring the way employees think, make decisions and act on them and as the source of norms, attitudes and values - the patterns of meaning, understandings and beliefs

through which they construct their experience and forge a sense of identity. This emphasis on organizational culture is the way in which subjectivity is foregrounded and stimulated — culture itself now being seen as a crucial determinant of organizational success and thus an „object“ to be developed and shaped in the workplace. Through working on organizational culture, the discourses and practices of workplace reform have restructured the workplace with the aim of making work more subjectively meaningful and more personally fulfilling — as a source of identity, an aspect of which is to construct the self as a source of learning, meaningful and essential to self-fulfilment. Restructuring centred on cultural change and the development of a „learning organization“ therefore becomes a way of effectively shaping a self-managing subjectivity in the condition of post-Fordist flexible modernisation or „dislocated“ capitalism that characterises postmodernity.

Conclusion

As we have argued, discourses of workplace reform and the practices of workplace learning have significantly contributed to bringing together the personal and the organizational in such a way that individual employees associate their own development with the goals of the organization. The key to this identification and the self-regulation which it simultaneously enables is that of „flexibility“. This then is the wider sense of „flexible learning“, the sense of learning flexibility mentioned at the beginning of this paper—a sense that foregrounds the „unspoken“ dimension of learning in the workplace, a hidden curriculum where what is learnt is flexibility itself — a set of values and attitudes which stress adaptability, continual modification and an acceptance of fluidity and uncertainty as a permanent condition of subjectivity.

There is, however, another aspect to learning flexibility. We have so far spoken of flexibility in the workplace in terms of a way of learning that is both responsive to the particular and diverse needs and contexts of employees as learners and takes their work situation as the curriculum. We have also argued that there is another curriculum at work, one concerned with the learning of flexibility and the self-regulation that this enables in the shaping of subjectivity. Earlier we began to discuss the role and place of universities in this. We want to end this paper by arguing that universities are themselves being forced to be flexible. Their responses thus far vary enormously in terms of the significance each accords to non-disciplinary forms of knowledge.

Universities, for financial, managerial and educational reasons, are increasingly engaging in collaborative arrangements with non-educational organizations in both public and private sectors — a trend that is now increasing with the significance of *Mode 2* type knowledge and the legitimacy increasingly accorded to it. In this situation, universities have been forced to find new and different ways of legitimating knowledge and accrediting new types and sources of learning. They too have to act flexibly particularly in the context of accrediting work-based learning programs where traditional categories and classifications based on the authority of disciplines and disciplinary communities no longer seem so relevant. Furthermore what accompanies this move towards the „flexible“ university that provides „flexible“ learning is the pressure on academics to themselves learn flexibility — to become flexible.

The university is, and is finally recognising itself as, a workplace in its own right. As with most contemporary workplaces, what takes place there is a shaping of subjectivity—a shaping which

simultaneously produces both active and self-regulating subjects. Of course, the shaping of the subjectivity of academics is nothing new but what is new is the *form* this is now taking. In learning flexibility, academics are coming to recognise that they will not be the sole determiners of curriculum content nor delivery. Campus-based teaching may possibly become largely superseded and university curricula will need to encompass a range of approaches to suit a diversity of learners. Disciplinary boundaries seem to no longer have the defining power they once did, membership of a disciplinary community no longer quite so significant. Now whilst this does involve learning flexibility in very specific ways, it is also worth noting that academics, like other contemporary workers are also subject to the kind of ‘hidden curriculum’ we have discussed. Flexible learning has its effects on those who purvey it as well as those who receive it (or do it). Academics too are having to become enterprising selves both within and against the new and influential discourses of flexible learning.

Literature

Barnett, R. (1999). Learning to work and working to learn. In: Boud, D., Garrick, J. (eds.): *Understanding Learning at Work*. London: Routledge, 154-198.

Coffield, F., Williamson, B. (eds.) (1997). *Repositioning Higher Education*. Buckingham. UK: Open University Press, 359 p.

Drucker, P. (1995). The information executives truly need. *Harvard Business Review* 16 (1-2), 35-44.

du Gay, P. (1996). *Consumption and Identity at Work*. London: Sage, 326 p.

Edvinsson, L., Malone, M. (1997). *Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden roots*. New York: Harper Collins, 421 p.

Foucault, M. (1982). The subject and power. In: Dreyfus, H., Rabinow, P. (eds): Michel Foucault: *Beyond Structuralism and Hermeneutics*. Brighton: Harvester Press, 78-96.

Garrick, J., Rhodes, C. (1998). Deconstructive organizational learning: The possibilities of a postmodern epistemology of practice. *Studies in the Education of Adults*, 30 (2), 172-183.

Gibbons, M. et al. (1994). *The New Production Of Knowledge: The Dynamics Of Science And Research In Contemporary Societies*, London: Sage, 629 p.

Hančovská, E. (2015) Vzdelávanie pracovníkov v organizácií a jeho vplyv na pracovný výkon. *Sociálno-ekonomická revue*, 13, (2), 71-79.

Kaplan, R.S., Norton, D.P. (1996). *The Balanced Scorecard*. Boston. Massachusetts: Harvard Business School Press, 487 p.

Kordoš, M. (2015). New trends in the EU competition policy within the EU social and economic development. *Sociálno-ekonomická revue*, 13, (2), 6-12.

Kordoš, M. (2013). The role of innovation and technology in international business environment . In: *Sociálno-ekonomická revue*, 11, (4), 78 - 85

Lemert, C. (1997). *Postmodernism Is Not What You Think*, Oxford: Blackwell, 238 p.

Marsick, V.J., Watkins, K. (1999). Envisioning new organizations for learning. In: Boud, D., Garrick, J. (eds.): *Understanding Learning at Work*. London: Routledge, 199-215.

Miller, P., Rose, N (1993). Governing Economic Life. In: Du Gane, M., Johnson, T. (eds.): *Foucault's New Domains*, London: Routledge, 174-192.

Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. New York: Oxford, 314 p.

Rose, N. (1996) Identity, genealogy, history. In: S. Hall, S., and Gay, P (eds): *Questions of Cultural Identity*, London: Sage, 57-84.

Senge, P.M., Kim, D.H. (1997). From fragmentation to integration: Building learning communities. *The Systems Thinker*, 8 (4) 1-5.

Španková, J., Grenčíková, A. (2014). Remuneration and motivation of employees in transport undertaking. In: *SGEM conference on political sciences law, finance, economics & tourism. Conference proceedings volume III Economics & Tourism*. Sofia: STEF92 Technology, 2014, pp. 495 - 502.

Vojtovič, S. (2015). *Koncepcia riadenia ľudských zdrojov*. Trenčín: TnUAD, 2015. 157 s.

Vojtovič, S., Strunz, H. (2010). Flexibilita trhu práce v podmienkach znalostnej ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*, 8 (3), 48-53.

Zaušková, A., Madleňák, A. (2014). *Communication for open innovation: towards technology transfer and knowledge diffusion*. Łódź: Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, 2014. 118 s.

Contact

Ing. Anna Štefančíková, PhD.

Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Trenčianska univerzita Aô Alexandra Dubčeka v Trenčíne

e-mail: anna.stefancikova@tnuni.sk

ZAMESTNÁVANIE MLADÝCH ĽUDÍ V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Employing Young People in Slovak Republic

Jana ŽULOVÁ, Marek ŠVEC

Abstrakt

Autori sa vo vedeckom článku zameriavajú na analýzu a zhodnotenie dopadov aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré zákonodarcovia v Slovenskej republike zaviedol s cieľom podporiť zamestnávanie mladých ľudí. Na základe prezentovaných štatistických údajov a manažérsko-právnej analýzy stavu trhu práce v Slovenskej republike s dôrazom na postavenie mladých ľudí, predstavujú dve kľúčové opatrenia v rámci prijatého strategického dokumentu záruky pre mladých. Tie sú z pohľadu zamestnávateľov atraktívnym prostriedkom na začlenenie mladých ľudí do výrobného procesu, a to najmä z dôvodu, že pri ich realizácii prichádza k úsporám nákladov zamestnávateľa spojených so zamestnávaním mladých ľudí prostredníctvom ich kompenzácie zo strany štátnych orgánov. Takýto prístup štátu v oblasti zamestnávania mladých ľudí vytvára zamestnávateľom možnosť získať lacnú pracovnú silu a dosiahnuť úspory v nákladoch pri zabezpečení výrobného procesu. Uvedené skutočnosti graficky znázorňujeme a súčasne vyčíslujeme úsporu nákladov zamestnávateľov, čím prakticky prezentujeme dopad opatrení na hospodárenie podnikov.

Kľúčové slová

Nezamestnanosť mladých, pracovné právo, právo na prvé zamestnanie, pracovnoprávne vzťahy.

Abstract

The aim of this paper is to analyse and evaluate an active tools of the labour market through legislative proposals introduced in the Slovak Republic to support youth employment. Based on the presented statistical data and managerial and legal analysis of the labour market in the Slovak Republic, with particular emphasis on the economic status of young people, two key parts of the adopted strategic document should provide better economic security for young adults. From the point of view of employers the initiatives are an attractive means for incorporating young adults into the economy, especially because this allows for positive improvement of personnel costs that are directly related to compensatory incentives from the side of state agencies for employment of young people. This strategic management creates possibilities for employers to gain access to lower labour costs and to realize significant cost savings. Supporting data are presented graphically and at the same time the cost savings for employers are calculated. Overall, these two analyses demonstrate the practical effect of the new efficiency measures on corporate management of personnel costs.

Key words

Youth unemployment, labour regulation, right to first employment, labour relations.

JEL Classification: K31, K32, K33

Úvod

Nezamestnanosť mladých prináša multidimenzionálne vysoké náklady, ktoré výrazne prevyšujú potenciálne drahé intervencie. Riešenie vysokej miery nezamestnanosti mladých sa stáva najväčšou výzvou pre tvorcov verejných politík vo vyspelom svete post-industriálneho obdobia. Vzhľadom na štrukturálne premeny spoločnosti je zrejmé, že konvenčné riešenia nezamestnanosti mladých nebudú úspešné (Olšovská, 2010, s. 15). Praktické skúsenosti z jednotlivých spoločností

z hospodárskych odvetví výrobného charakteru pôsobiacich v Slovenskej republike poukazujú na zásadný problém v oblasti dlhodobého plánovania zabezpečovania výrobného procesu (Novotný, 2014, s. 125). Ten spočíva predovšetkým v nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily v rámci požadovanej vekovej skladby podniku, keď dominantne chýbajú zamestnanci s technickým vzdelaním do 30 rokov. Naproti tomu sa na trhu práce nachádza pomerne veľká skupina nezamestnaných mladých ľudí, ktorí z rôznych objektívnych (napr. chýbajúce vzdelanie) alebo subjektívnych dôvodov (generácia Y) nechcú pracovať a podieľať sa tak na vytváraní spoločných

hospodárskych hodnôt (Mura, 2014, s. 120). Špecifická situácia tejto skupiny nezamestnaných tak vedie národného zákonodarcu k hľadaniu vhodných aktívnych opatrení na podporu ich zamestnávania s cieľom zvýšenia uplatniteľnosti predmetnej skupiny osôb formou rôznych motivačných benefitov (Novotná, 2014, s. 130). Podnikateľské subjekty okrem vlastnej iniciatívy pri zavádzaní zmien, inovácií (Zaušková, 2014, s. 50) potrebujú pri riadení svojho podnikania aj podporu zo strany zákonodarcu (Buleca, 2012, s. 51).

Zákonodarca odôvodňuje zavádzané opatrenia negatívnym vplyvom dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí na národného hospodárstvo nielen z pohľadu chýbajúcich personálnych kapacít, ale aj nepriaznivou sociálnou situáciou mladých ľudí bez práce vo väzbe na negatívne celospoločenské fenomény v podobe zvýšenej kriminality alebo nárast používania omamných a psychotropných látok. Dlhodobo vysoká nezamestnanosť mladých rovnako ohrozuje sociálnu kohéziu spoločnosti a bude viesť k nárastu radikálnych nálad v spoločnosti. V rámci posledných dvoch rokov prišlo k realizácii zásadných strategických opatrení dotýkajúcich sa trhu práce v Slovenskej republike na podporu zamestnávania mladých ľudí. Tie síce majú na jednej strane prispieť k zníženiu nezamestnanosti mladých ľudí, súčasne však dokážu byť pre „iniciatívnych“ zamestnávateľov významným prostriedkom úspory ich vlastných nákladov a umožňujú im doslova získať lacnú pracovnú silu. Nezodpovedanú otázku v tomto ohľade predstavuje pochopiteľne udržateľnosť zavedených opatrení a záujem zamestnancov o využitie ponúkaných možností. Záujem zamestnávateľov možno z pohľadu kvantifikácie ich počtu (počtu žiadostí) považovať za nadpriemerný.

1. Cieľ a metodológia

Hlavným cieľom predloženého článku je analyzovať a zhodnotiť vplyv prijatých opatrení zameraných na podporu zamestnávania mladých ľudí v Slovenskej republike ako prostriedok riešenia vysokej miery nezamestnanosti mladých ľudí do 29 rokov. Súčasne sa snažiť zvýrazniť vzťah existujúceho prístupu štátu v oblasti riešenia nezamestnanosti mladých ľudí a vytvorenia možnosti zamestnávateľov na úsporu nákladov spoločnosti pri jeho vhodnom využití. Parciálnym cieľom je načrtnutie možností, akým smerom sa ďalej možno uberať v personálnom manažmente podnikov pri zamestnávaní predmetnej skupiny uchádzačov o zamestnanie. Pri koncipovaní článku bolo potrebné sústrediť faktografický materiál z primárnych a sekundárnych zdrojov. Primárne údaje sme získali v rámci riešenia vedeckého projektu VEGA No. 1/0805/13 „Optimalizácia usporiadania

modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike”, financovaného MŠVVŠ SR a sekundárne údaje z vedeckých literárnych prameňov. Metodický postup sa podriaďoval vytýčeným cieľom. Pri spracovaní článku sme použili kritickú hĺbkovú analýzu právneho stavu, logicko-poznávacie metódy a deskriptívnu štatistiku. Textovú časť sme vhodne doplnili o grafický aparát v podobe grafov vytvorených v programovom balíku MS Office 2013.

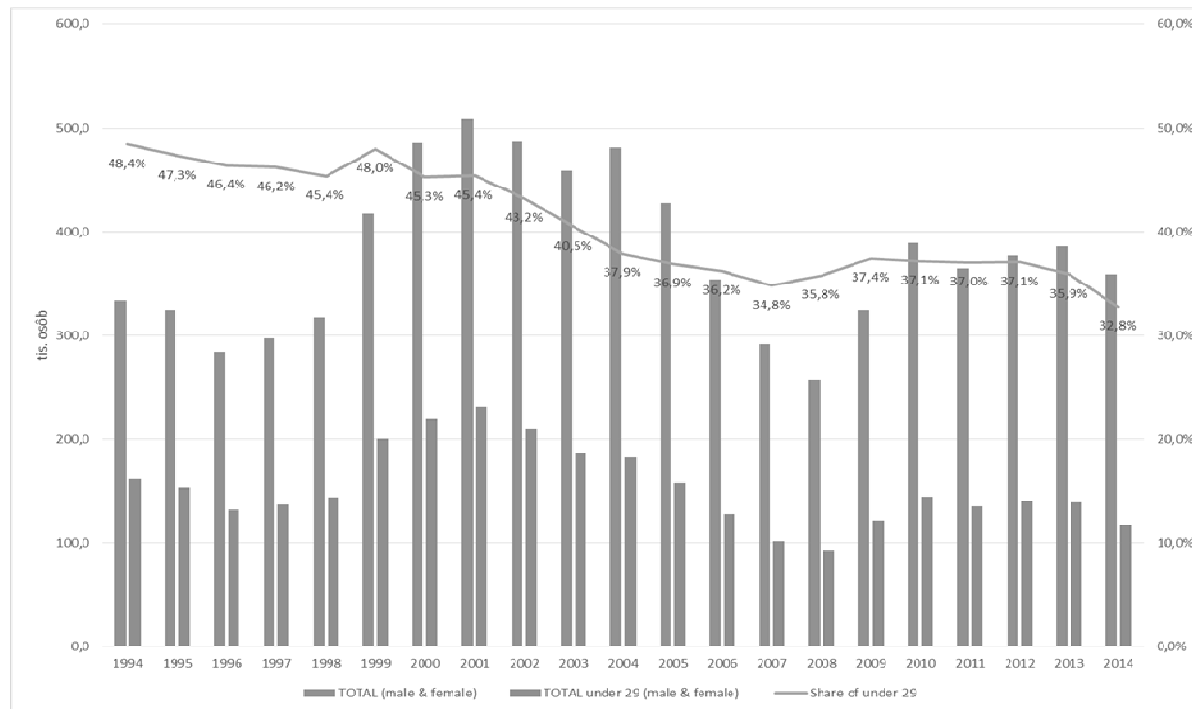
2. Východisková situácia na trhu práce vo vzťahu k mladým ľuďom

Miera nezamestnanosti na Slovensku patrí dlhodobo k vyšším v rámci Európy a ekonomická kríza tento problém prehĺbila. Miera nezamestnanosti sa v roku 2014 síce mierne znížila, ale zostáva nad priemerom EÚ (12,5 % v porovnaní s 9,9 % v EÚ-28 v decembri 2014), pričom je väčšinou štrukturálna a má dlhodobý charakter. V 2. štvrtroku kalendárneho roka 2015 zaznamenávame ďalší pokles oproti 2. štvrtroku kalendárneho roka 2014 o 2 % a súčasná výška nezamestnanosti v Slovenskej republike predstavuje 11,2 % (Štatistický úrad SR, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR). Slabý dopyt po pracovnej sile a nízky počet voľných pracovných miest v spojení s jednou z najnižších fluktuácií pracovnej sily v EÚ však i naďalej spôsobuje jednu z najvyšších mier dlhodobej nezamestnanosti v EÚ (10 % v porovnaní s 5,1 % v EÚ-28 v roku 2013). K hlavným dôvodom zlých výsledkov trhu práce patrí nízka zamestnanosť určitých skupín obyvateľstva (mladí ľudia, ľudia vo veku nad 55 rokov), existencia faktorov odrádzajúcich od práce pochádzajúcich z daňového systému a systému sociálnych dávok, slabej schopnosti verejných služieb zamestnanosti pomáhať najviac znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie a pomerne nízka vnútorná geografická pracovná mobilita. Nezamestnanosť mladých ľudí v decembri 2014 (novšie štatistiky nie sú dostupné) mierne klesla na 28,9 % (na najnižšiu úroveň od roku 2009) tak ako je to graficky znázornené v Grafe 1 (Graf 1 je v anglickom jazyku pre možnosť lepšej komparácie s dostupnými zahraničnými relevantnými ukazovateľmi). Slovenská republika má však stále jednu z ôsmich najvyšších mier nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ. Takmer dve tretiny nezamestnaných mladých ľudí si hľadá prácu rok alebo dlhšie, čo je najvyšší podiel spomedzi členských štátov EÚ. Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, sa približuje priemeru EÚ. Približne 60 % nezamestnaných na Slovensku sú pracovníci s nízkou kvalifikáciou a takmer 70 % je dlhodobo nezamestnaných (bez práce dlhšie ako jeden

rok), pričom obe čísla patria medzi najhoršie v EÚ-28. Hoci daňové zaťaženie pracujúcich s nízkymi príjmami bolo v roku 2013 – 2014 približne na úrovni priemeru EÚ a celková úroveň sociálnej pomoci na

Slovensku je pomerne nízka, pretrvávajú stále môžu určité faktory odrádzajúce od práce pri určitých typoch domácností v spodnej časti príjmového spektra.

Graf 1 Podiel nezamestnanosti mladých ľudí v SR



Zdroj: Štatistický úrad SR, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Prechod zo školy do zamestnania je stále pomalý a vzdelávací systém nereaguje pohotovo na potreby trhu práce. Tento problém sa dotýka najmä absolventov odborného vzdelávania a prípravy, ako aj pre absolventov vysokých škôl. Odborné vzdelávanie a odborná príprava relevantná pre trh práce sú z pohľadu personálneho riadenia i riadenia regionálneho rozvoja nevyhovujúce a neumožňujú trvalo udržateľný rozvoj regiónov. Relevantnosť vysokoškolského vzdelávania pre trh práce a jeho kvalita je takisto problematická. Toto sú všetko podľa nášho názoru argumenty pre implementáciu strategického riadenia trhu práce. Predvídanie požadovaných zručností je nevyhovujúce, čo prispieva k nesúladu medzi požadovanými a ponúkanými kvalifikáciami a zručnosťami. Podiel bakalárskych študijných programov orientovaných na povolanie je naďalej veľmi nízky a pre takéto programy neexistujú osobitné akreditačné kritériá. Vysoký podiel absolventov vysokých škôl je na pracovných miestach, ktoré si nevyžadujú vysokoškolské vzdelanie. Systém financovania založený na počte študentov vyhovuje skôr spoločensky orientovaným

študijným odborom, čo je v rozpore s aktuálnymi požiadavkami a potrebami trhu práce.

Medzi kľúčové faktory, ktoré sa významne podieľajú na generovaní nezamestnanosti mladých ľudí tak patrí ako spomínaný štrukturálny nesúlad (vzdelanie, ktorým disponujú mladí absolventi škôl a ich regionálne rozloženie nezodpovedá požiadavkám dopytu), absentuje predvídanie dopytu po práci v zodpovedajúcej štruktúre, zamestnávateľia sa orientujú na kvalifikovaný segment pracovnej sily, školstvo nereaguje alebo nedostatočne reaguje na potreby trhu práce (zastarané študijné odbory), absentuje modulový systém vzdelávania. Doznieva vplyv demograficky silných populačných ročníkov, ktoré vstupujú na trh práce.

Do úvahy však musíme vziať i úpadok tradičných priemyselných odvetví (najmä hutníckeho a zbrojárskeho priemyslu), nasýtenie sektoru služieb, zavádzanie nových technológií nahrádzajúcich pracovnú silu a pod. Výška príjmov mladých ľudí do 29 rokov nezodpovedá ich požiadavkám, ale ani skutočným nákladom na zabezpečenie životných potrieb, pričom zvýšeniu miezd podľa zamestnávateľov bráni nielen nedostatok profesijných

skúseností, ale aj vysoká celková cena práce z pohľadu plnenia odvodových povinností do systému sociálneho a zdravotného poistenia (Štefančíková, 2014, s. 1013).

3. Kľúčové opatrenia strategického riadenia a možnosti úspory zo strany zamestnávateľov pri zamestnávaní mladých ľudí

Vzhľadom na štrukturálne premeny spoločnosti je zrejme, že konvenčné riešenia nezamestnanosti mladých nebudú úspešné. S ohľadom na vyššie popísané nedostatky trhu práce vo vzťahu k mladým ľuďom boli formulované aj uvádzané strategické opatrenia na podporu zamestnávania mladých ľudí, ktoré nemajú tradičnú podobu a zakladajú sa predovšetkým na princípe dotovaných pracovných miest. Opatrenia strategického manažmentu patriace do oblasti strednodobých technických riešení generujúcich pracovné miesta ihneď, ktoré zákonodarca realizoval za účelom podpory zamestnávania mladých ľudí, boli premietnuté do národného dokumentu tzv. záruky pre mladých v nadväznosti na Stratégiu Európskej únie 2020 a Odporúčania Rady Európskej únie. Opatrenia v záruke pre mladých ľudí pozostáva z reforiem (najmä zmena legislatívy) a konkrétnych iniciatív (programy a projekty) určených výhradne iba pre mladých ľudí do 29 rokov. V rámci služieb zamestnanosti sa v oblasti podpory zamestnávania a zamestnatelnosti mladých ľudí navrhli podmienky na podporu vytvorenia prvého pracovného miesta najmä u mladých ľudí, ktorí z hľadiska vzdelania tvoria najviac ohrozené skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie vo väzbe na zvýšenie záujmu zamestnávateľov o zamestnávanie takýchto mladých ľudí. Záruka pre mladých ľudí je koncipovaná aj na princípe programov a projektov zameraných na „Druhú šancu na vzdelanie“ pri uchádzačoch o zamestnanie zo sociálne slabých skupín (ukončenie ZŠ, získanie kvalifikácie), prípravu na začatie samostatnej zárobkovej činnosti, podporu poradenstva a pomoc mladým ľuďom (vrátane zvýšenia počtu odborných poradcov) pri ich prechode zo školy do zamestnania (poradenstvo pri voľbe povolania, individuálne poradenstvo, tréningy zručností, pomoc alebo asistencia pri začleňovaní na trh práce do zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti). Medzi kľúčové opatrenia, ktoré súčasne majú aj najväčší potenciál z pohľadu prejavovania atraktivity pre zamestnávateľov, parí určite „právo prvého zamestnania“ a zavedenie „odpočítateľnej odvodovej položky“.

4. Právo na prvé zamestnanie

Právo na prvé zamestnanie by malo uľahčiť mladým ľuďom prístup na trh práce, ktorý je výrazne sťažený nielen chýbajúcimi potrebnými pracovnými skúsenosťami a zručnosťami, ale aj nedostatočne špecificky zameraným vzdelaním a zároveň ako podpora malých a stredných podnikov, ktoré sú hlavným zdrojom nových pracovných miest. Právo na prvé zamestnanie sa zameriava na zamestnávanie absolventov do 29 rokov, ktorí predtým nemali pravidelne platené zamestnanie, ktoré by trvalo najmenej šesť po sebe nasledujúcich mesiacov (uchádzač o zamestnanie vo veku 25 až 29 rokov musí byť evidovaný ako nezamestnaný najmenej 6 mesiacov, uchádzač o zamestnanie do 25 rokov musí byť evidovaný ako nezamestnaný najmenej 3 mesiace). Zamestnávateľovi, ktorý vytvorí pracovné miesto pre takéhoto absolventa, bude štát preplácať časť jeho nákladov na pracovnú silu po dobu 6 až 12 mesiacov. Zamestnávateľ musí následne udržať pracovné miesto minimálne polovicu dohodnutého obdobia poskytovania takéhoto príspevku. Ak bude napríklad zamestnávateľ poberať príspevok po dobu 8 mesiacov, pracovné miesto musí zachovať najmenej ďalšie 4 mesiace. U zamestnávateľa sa vyžaduje splnenie výlučne jednej podmienky, a to, že využitím opatrenia príde k zvýšeniu počtu pracovných miest, ktoré predstavuje v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím celkový nárast počtu jeho zamestnancov. Výška príspevku sa odvíja od miery evidovanej nezamestnanosti v príslušnom regióne Slovenskej republiky. Príspevok na vytvorené pracovné miesto pre zamestnávateľa sa poskytuje mesačne vo výške 90 % celkovej ceny práce zamestnanca, najviac vo výške minimálnej celkovej ceny práce na rok 2015. Maximálna výška príspevku pre zamestnávateľa na zamestnanca v kalendárnom mesiaci môže preto dosiahnuť v roku 2015 výšku 475,76 €. Úspora nákladov zamestnávateľa sa prejavila zásadne aj v spojení s neskoršie prezentovaným opatrením odpočítateľnej odvodovej položky. Predmetné konštatovanie možno doložiť vývojom minimálnej celkovej ceny práce v rokoch 2013 – 2015, kde prišlo v roku 2015 k poklesu minimálnej celkovej ceny práce zamestnanca na 475,76 € napriek výraznému rastu minimálnej mzdy o 8,2% z 352 € na 380 € (v roku 2013 predstavovala minimálna celková cena práce sumu 456,54 € pri výške minimálnej mzdy v sume 337,70 € a v roku 2014 predstavovala minimálna celková cena práce sumu 475,89 € pri výške minimálnej mzdy v sume 380 €). Z hľadiska územného rozloženia sa predmetné opatrenie uplatnilo predovšetkým v regiónoch s dlhodobou najvyššou nezamestnanosťou a najviac pracovných miest bolo

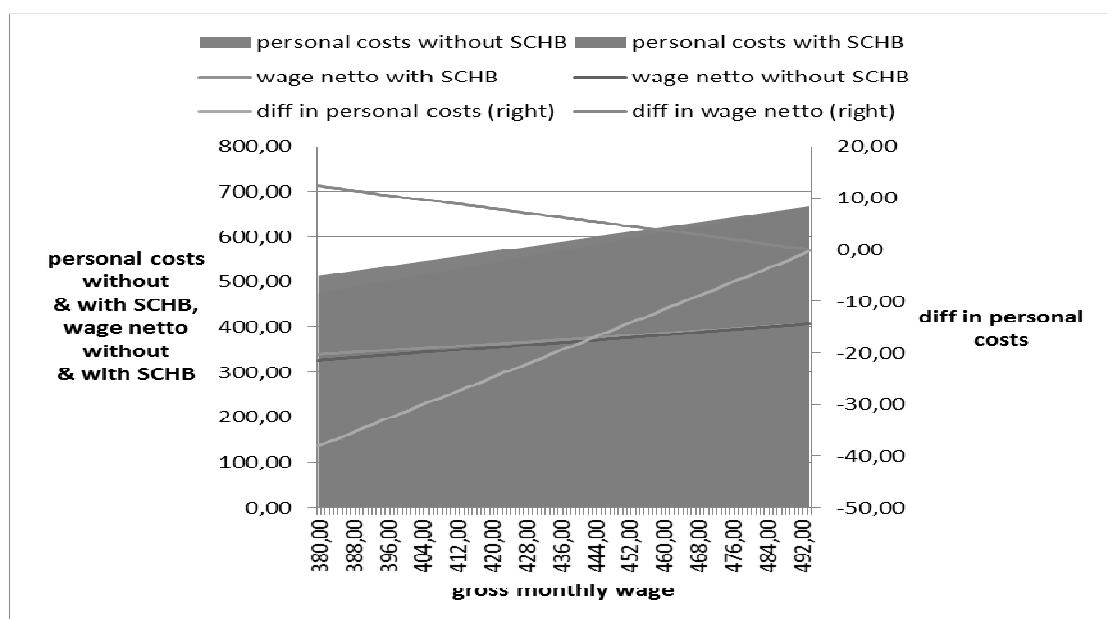
obsadených nezamestnanými vedenými v evidencii nad 12 mesiacov. Doteraz bolo prostredníctvom tohto opatrenia vytvorených viac ako 12,5 tis. pracovných miest pre mladých nezamestnaných. Úspešnosť opatrenia sa prejavila aj po skončení jeho realizácie, keď skoro 80 % takýchto mladých zamestnaných zostáva u zamestnávateľa aj po skončení poskytovania príspevku.

5. Odpočítateľná odvodová položka

Od 1. januára 2015 prišlo k zavedeniu odpočítateľnej odvodovej položky v zdravotných odvodoch pre nízkopríjmových zamestnancov. Toto opatrenie bezprostredne nadväzuje na koncepciu záruk pre mladých a právo na prvé zamestnanie, keďže predmetná skupina osôb je pravidelne súčasťou

skupiny zamestnancov s nízkymi mzdami. Odpočítateľnú položku si môže uplatniť zamestnanec, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť v štandardnom pracovnom pomere, pričom jeho mesačný príjem zo zárobkovej činnosti nesmie byť vyšší ako 570 €. Vymeriavací základ pre účely poistenia v systéme sociálneho zabezpečenia sa v tomto prípade znižuje o spomínanú odpočítateľnú položku, t.j. zamestnávateľovi pri uplatnení odpočítateľnej odvodovej položky priamo poklesnú náklady na zamestnanca v rámci celkovej ceny práce v zmysle nižšie uvádzaných grafických zobrazení. Z makroekonomického hľadiska predstavujú náklady na pokrytie výpadku v systéme zdravotného poistenia štátu náklady cca. 200 mil. €, ktoré budú kompenzované prostredníctvom dotácie zo štátneho rozpočtu.

Graf 2 Porovnanie celkovej ceny práce a čistej mzdy zamestnanca so započítaním a bez započítania odpočítateľnej odvodovej položky



Zdroj: Štatistický úrad SR, Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR

Na odvodovú úľavu budú mať nárok tí zamestnanci, ktorí zarobia menej ako 570 € mesačne, resp. 6 840 € za kalendárny rok v zmysle grafického znázornenia v Grafe 2 (Graf 2 je v anglickom jazyku pre možnosť lepšej komparácie s dostupnými zahraničnými relevantnými ukazovateľmi). Odvodová odpočítateľná položka je stanovená vo výške zodpovedajúcej výške aktuálnej minimálnej mzdy pre rok 2015, t.j. 380 € mesačne, respektíve 4 560 € za kalendárny rok. Zamestnanec so mzdou vo výške minimálnej mzdy nebude platiť žiadne zdravotné odvody. S postupným rastom príjmu zamestnanca o 1

€, klesne suma odpočítateľnej odvodovej položky o 2 €. Nárok na odpočítateľnú položku zaniká pri príjme vo výške 570 €/mesiac, v tomto prípade je odpočítateľná položka 0 €. Ak je príjem zamestnanca nižší ako 380 €/mesačne, odpočítateľná položka nesmie byť vyššia ako výška jeho príjmu. Ak zamestnanec nebol zamestnancom počas celého kalendárneho mesiaca, odpočítateľná položka sa alikvotne znižuje podľa počtu kalendárnych dní mesiaca, kedy nebol zamestnancom. Odpočítateľná položka sa neznižuje v prípadoch, ak zamestnanec nepracoval z dôvodov dočasnej pracovnej

neschopnosti, poberania materského príspevku a podobne.

Výpočet odpočítateľnej odvodovej položky:

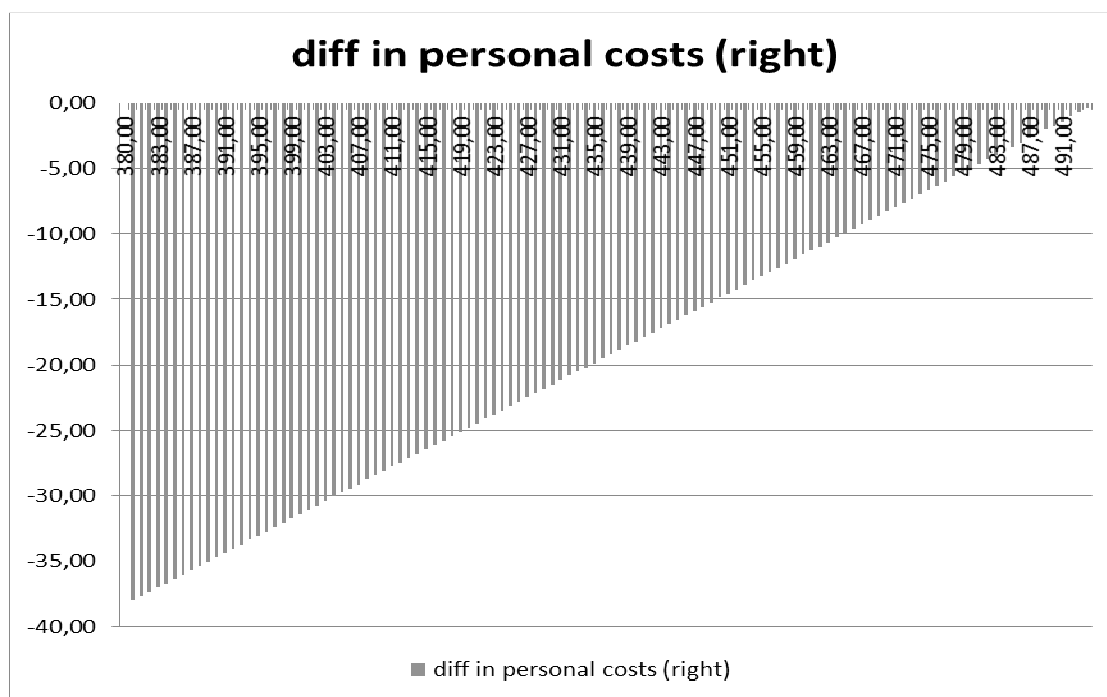
$$OP = 380 - 2x (M - 380)$$

OP = odpočítateľná odvodová položka

M = mzda zamestnanca za kalendárny mesiac

Pre ilustráciu aj v grafickom znázornení v Grafe 3 (Graf 3 je v anglickom jazyku pre možnosť lepšej komparácie s dostupnými zahraničnými relevantnými ukazovateľmi). Zamestnanec, ktorého mzda bude napríklad 450 € brutto, uhradí do systému zdravotného poistenia mesačne 8,4 €, namiesto pôvodných 18 €. Priama úspora nákladov zamestnávateľa je ešte vyššia, keď zamestnávateľ za zamestnanca odvedie namiesto pôvodných 45 € len 21 €. Čistý príjem zamestnanca sa pri výške mzdy na úrovni minimálnej mzdy vo výške 380 € zvýši o 32 €.

Graf 3 Znázornenie výšky poklesu odpočítateľnej odvodovej položky pri zvyšujúcej sa mzde zamestnanca



Zdroj: Štatistický úrad SR, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

V oblasti odborného vzdelávania a prípravy mladých ľudí do 29 rokov boli prijaté určité opatrenia na zlepšenie poskytovania praktickej výučby priamo v podnikoch. Návrh nového zákona schválila vláda v januári 2015, pričom plánovaným dátumom nadobudnutia účinnosti je september 2015. Rozpočet na rok 2015 obsahuje potvrdenie daňových stimulov pre zamestnávateľov, na základe ktorých sa majú viac angažovať v oblasti odborného vzdelávania a prípravy. Vplyv nového zákona bude inak vo veľkej miere závisieť od podpory pri budovaní kapacít spoločností a profesionálnych organizácií, aby náležite školili študentov priamo na pracovisku. Projekty s rakúskymi, nemeckými alebo švajčiarskymi zamestnávateľmi, ako napríklad veľmi úspešný projekt mladých hviezd, podporujú túto reformu. Zavádza sa revidovaný systém financovania škôl, ktorý je zameraný na prechod na taký spôsob

hodnotenia škôl, v rámci ktorého sa budú do úvahy brať kvalitatívne kritériá, ako napríklad zamestnateľnosť absolventov.

Záver

Uvádzané strednodobé strategické riešenia nezamestnanosti mladých ľudí ako súčasť motivácie zamestnávateľov na vytváraní pracovných miest majú dočasný charakter a nezakladajú domnienku dlhodobej časovej udržateľnosti. Takáto forma podpory zamestnávania mladých ľudí je teda síce pozitívna, nemá však perspektívu z pohľadu udržania pracovných miest zo strany zamestnávateľov. Napriek tomu v súčasnosti prejavovaný záujem zo strany zamestnávateľov o realizáciu popisovaných opatrení má racionálnu obdobu z dôvodu aktívneho riadenia

personálnych i podnikových nákladov a ich úspor nevynímajúc možnosť identifikácie mladých ľudí ako potenciálnej vysokokvalifikovanej pracovnej sily pripravenej pre špecifické podmienky konkrétnych zamestnávateľov. Do budúcnosti sa však od zákonodarcu v spolupráci so sociálnymi partnermi očakáva realizácia krokov strategického riadenia, ktoré povedú k budovaniu poznatkovej spoločnosti (knowledge-based society) a posilňovanie sektoru

služieb ako budúcich determinantov tvorby nových moderných foriem pracovných miest.

Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu VEGA 1/0640/15 s názvom „Koncepcia phygital a jej uplatnenie v udržateľnom integrovanom environmentálnom manažmente podnikov“.

Literatúra

Buleca, J. (2013). Podpora inovácií a podnikania v Košickom samosprávnom kraji. *Acta Oeconomica Universitatis Selye*. 2 (2), s. 47-54.

The Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic. (2015). *Správy o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2014*. [on-line] [cit.: 2015-09-16]. Dostupné na: http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministers tvo/analyticke-centrum/sprava_o_socialnej_situacii_obyvateľstva_za_rok_2014.pdf.

Mura, L. (2014). *Všeobecná ekonomická teória – základný kurz – praktikum*. Trnava : Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 139 s.

Novotná, M., Volek, T. (2014). Labour as a factor of production in the context of gross value added growth in sector A. In: *Scientia Agriculturae Bohemica*, 45 (2), s. 129-135.

Novotný, J. (2014). Osobnosť manažéra a manažérske zručnosti. *Acta Oeconomica Universitatis Selye*. 3 (2), s. 123-129.

Olšovská, A. (2010). *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava : Veda, 122 s.

Štatistický úrad SR. (2014). *Štatistická ročenka Slovenskej republiky*. [on-line] [cit.: 2015-09-16]. Dostupné na:

<http://www7.statistics.sk/wps/portal!/ut/p/b1/2014>.

Štefančíková, A. (2014). The mission and the importance of universities in regional development. In: *SGEM conference on psychology & psychiatry, sociology & healthcare education*. Sofia : STEF92 Technology, s. 1009-1016.

Zaušková, A., Madleňák, A. (2014). *Communication for open innovation: Towards technology transfer and knowledge diffusion*. Łódź : Ksieży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, 118 s.

Kontakt

JUDr. Jana Žulová, PhD.
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Kováčska 26, 040 75 Košice
jana.zulova@upjs.sk

JUDr. Marek Švec, PhD.
Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave
Fakulta masmediálnej komunikácie
Námestie J. Herdu 2, 917 01 Trnava
svectt@gmail.com

SUMMARY**Employing Young People in Slovak Republic***Jana ŽULOVÁ, Marek ŠVEC*

This paper focuses on evaluating strategic management of the labour market through legislated active labour market measures introduced in the Slovak Republic to support youth employment. Based on the presented statistical data and managerial and legal analysis of the labour market in the Slovak Republic, with particular emphasis on the economic status of young people, two key parts of the adopted strategic document should provide better economic security for young adults. From the point of view of employers the initiatives are an attractive means for incorporating young adults into the economy, especially because this allows for increased active management of personnel costs that are directly related to compensatory incentives from the side of state agencies for employment of young people. This strategic management creates possibilities for employers to gain access to lower labour costs and to realize significant cost savings. Supporting data are presented graphically and at the same time the cost savings for employers are calculated. Overall, these two analyses demonstrate the practical effect of the new strategic measures on corporate management of personnel costs. The existence of this group of unemployed youth has led Slovak lawmakers to search for suitable measures to improve their employability. Major strategic measures to improve the level of youth employment were implemented in the Slovak Republic in the last two years. These measures are expected to contribute to a reduction of unemployment among young people and at the same time can be a significant source of cost savings for “initiative employers” and allow them to quickly gain access to a lower-cost labour force. Measures in the guarantees for young people consist of legislative reforms and specific initiatives (programmes and projects) designed exclusively for people younger than 29 years of age. As part of the employment services, supportive conditions for finding a first job have been created for young workers, particularly those who traditionally have been passed over by employers due to their perceived lack of qualifications. Key measures such as a “right to a first job” and introduction of the “levy deductible item” have received the most support among employers. The right to a first job should facilitate better youth access to the labour market, which is particularly difficult not only because of a lack of work experience and on-the-job skills but also because of insufficiently specialized education and the weak economic conditions facing small and medium-sized businesses, which are a primary source of new jobs. The state will subsidize part of the costs to hire and employ such a graduate for 6 to 12 months. In order to receive this benefit the employer must subsequently maintain the job for at least half of the agreed time period after the end of the subsidy. On 1 January 2015 a deduction for the levy for health-care contributions for low-income employees was introduced. An employee qualifies for this deduction if his or her monthly income does not exceed €570. Through this deduction the assessment base for purposes of social insurance system is reduced, i.e. when the employer applies this deduction for the levy, the overall cost of labour for the employee will directly drop as shown in the chart below. Many current mid-term strategic solutions to youth unemployment unfortunately focus on creating new jobs of a temporary character and do not establish a presumption of long-term sustainability.

JEL Classification: K31, K32, K33

INFORMATIZÁCIA AKO ZÁKLAD VEDOMOSTNE ORIENTOVAanej SPOLOČNOSTI

Informatization as a base for knowledge orientated society

Eva MIHALIKOVÁ, Katarína ČULKOVÁ, Marcela TAUŠOVÁ

Abstrakt

Moderné technológie v dnešnom virtuálnom svete sa stávajú základom intenzívnejšej komunikácie a efektívnejšieho vzdelávania. Umožňujú užívateľom prijímať a vymieňať si informácie a znalosti bez geografického a časového obmedzenia a sú základnou hybnou silou rozvoja vedomostne orientovanej spoločnosti. Predkladaný príspevok má za cieľ poukázať na potrebu a prínosy informačnej spoločnosti a na stav informatizácie v Slovenskej republike. Najdôležitejším prínosom informatizácie spoločnosti je nová kvalita spoločenského, hospodárskeho a politického života, teda zvýšenie kvality života každého občana a vytvorenie podmienok pre budovanie vedomostného hospodárstva využívaním metód a prostriedkov, vrátane IKT. Používanie informačno-komunikačných technológií je základným predpokladom existencie v súčasnom virtuálnom svete. Moderné technológie ponúkajú rôzne efektívnejšie spôsoby spracovávania dát, tvorby i distribúcie informácií a znalostí.

Kľúčové slová

Informačná spoločnosť, informačno-komunikačné technológie, ukazovatele informatizácie.

Abstract

Modern technologies in present virtual world are becoming base for intensive communication and effective education. They enable users to accept and change information and knowledge without geographical and time limitation and they present base moving power for development of knowledge orientated society. Presented contribution has a goal to show the necessity and contributions of information society and position of informatization in Slovak Republic. The most important benefit of society informatisation is a new quality of social, economic and political life, thus enhancing the quality of life of all citizens and create conditions for building the knowledge economy by using methods and means including ICT. The use of information and communication technologies is a fundamental prerequisite in the virtual world. Modern technologies offer a variety of effective ways of data processing, production and distribution of information and knowledge.

Key words

Information society, information and communication technologies, indexes of informatization.

JEL Classification: D83, H79, O31

Úvod

Súčasná doba sa nesie v znamení rýchleho vývoja informačno - komunikačných technológií, ktoré ovplyvňujú kvalitatívne každú oblasť života. Prinášajú efekty celospoločenského charakteru, obohacujú ľudské poznanie, menia charakter spoločenských vzťahov i realizovaných procesov. Možno teda poznamenať, že informatizácia spoločnosti predstavuje koncepcne riadený proces, ktorý sa pokúša v maximálnej možnej miere využiť potenciál IKT vo všetkých oblastiach spoločenského, politického, ekonomického a hospodárskeho života. Ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť

informatizácie spoločnosti je Ministerstvo financií SR, konkrétne Sekcia informatizácie spoločnosti, ktorá vypracúva koncepcie informatizácie spoločnosti, usmerňuje tvorbu koncepcií rozvoja informačných systémov verejnej správy, vydáva štandardy pre informačné systémy verejnej správy, koordinuje oblasť bezpečnosti informačných systémov verejnej správy a správy internetu, sleduje stav a hodnotí rozvoj informatizácie spoločnosti, koordinuje budovanie informačných systémov verejnej správy na národnej a medzinárodnej úrovni, spravuje ústredný portál verejnej správy, riadi a implementuje Operačný program Informatizácia spoločnosti ako

sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom, ktorým je Úrad vlády SR.

Najdôležitejším prínosom informatizácie spoločnosti je nová kvalita spoločenského, hospodárskeho a politického života, teda zvýšenie kvality života každého občana a vytvorenie podmienok pre budovanie vedomostného hospodárstva využívaním metód a prostriedkov, vrátane IKT.“(Úrad vlády SR, 2008).

Základné princípy, z ktorých spomínaná stratégia informatizácie vychádza sú :

- *klientcentrismus* alebo zameranie sa na koncového užívateľa (fyzických a právnických osôb, orgánov verejnej správy a samosprávy), ktorým je predovšetkým občan,
- *charakter otvoreného dokumentu*, ktorý umožňuje adaptáciu k meniacim sa podmienkam a potrebám,
- *zákonitosti voľného trhu* (ponuka a dopyt, konkurenciou stimulovaný rozvoj) počítajúci v rámci procesu s úzkou súčinnosťou štátnej a komerčnej sféry,
- *konceptnosť a postupnosť* pri realizácii informatizácie.

Informatizáciu tak považujeme za kľúčový faktor premeny každej spoločnosti na dynamicky sa rozvíjajúcu informačnú a znalostnú spoločnosť.

1. Informačná spoločnosť a základné princípy jej rozvoja

Informačná spoločnosť je spoločnosť, v ktorej „kvalita života i perspektíva sociálnych zmien a ekonomického rozvoja v rastúcej miere závisí na informáciách a ich využití (Vodáček, Rosinský, 1997). Medzi jej hlavné prínosy patrí (Možnosti informačnej spoločnosti, 2008):

1. *Zvýšenie kvality života*
2. *Lepšia podpora vzdelávania* a priebežného vzdelávania počas aktívnej kariéry, podpora profesijnej flexibility spoločnosti
3. *Nové možnosti pre uplatnenie* tvorivých schopností ľudí
4. *Zvýšenie schopností spoločnosti reagovať* na zmeny v štruktúre ponuky a dopytu na kvalifikáciu pracovnej sily
5. *Nové možnosti uplatnenia kultúrnych tradícií* a identity regiónov, odstránenie odlahlosti periférnych oblastí
6. *Výkonnejšia a transparentnejšia štátna správa*, bližšia k občanovi, pracujúca s nižšími nákladmi, vyšší podiel občanov na verejnej správe

7. *Efektívnejšie riadenie podnikov* a uľahčenie spojenia výrobcov a poskytovateľov služieb so zákazníkmi, zvýšenie konkurencieschopnosti
8. *Nové služby* poskytované v rámci telekomunikácie a nové trhy v oblasti software

Informačná spoločnosť sa stáva základným pilierom rozvoja znalostne orientovanej spoločnosti. Viacero autorov sa vo všeobecnosti stotožňuje v tom, že znalostná spoločnosť je nová etapa vo vývoji spoločnosti, ktorej podstatou je trvalo udržateľný ekonomický rast založený na vedomostiach, poznatkoch a inováciách. Podľa Nemcovej a Silaniča (2013) znalostná spoločnosť predstavuje komplexný systém, v ktorom má prioritné postavenie rozvoj a šírenie znalostí a inovácií, ako predpokladu budúceho rastu. Východiskom je zlepšenie kvality vzdelávania, posilnenie výskumu, podpora inovácií a poznatkov, využívanie informačných a komunikačných technológií, transformácia inovatívnych myšlienok do nových produktov a služieb, ktoré budú viesť k rastu, vytvoreniu kvalitných pracovných miest a riešeniu sociálnych výziev v Európe a vo svete.

Základným strategickým dokumentom v tejto oblasti je Stratégia Európa 2020 - *stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu*, ktorý vypracovala Európska komisia s hlavným cieľom: zachovania solidarity, sociálnej súdržnosti a spoločnosti založenej na učení a na nových vedomostiach.

Odvíjajúc sa od tohto dokumentu aj Vláda SR považuje za základný pilier znalostnej spoločnosti a ekonomiky výchovu, vzdelávanie, vedu, výskum a inovácie, informatizáciu a digitalizáciu. Sústredí sa preto na rast úrovne a kvality vzdelávania všetkých občanov s dôrazom na mladú generáciu, na rozvoj a využívanie vedomostného a tvorivého potenciálu so zvýšením požiadaviek na adaptabilitu a odbornú zdatnosť ľudí. Uvedomuje si, že konkurencieschopnosť Slovenska je závislá od konkurencieschopných ľudí, ktorí sú vzdelaní, zruční, tvoriví a adaptabilní. (Úrad vlády SR, 2008).

Treba ale podotknúť, že len s pomocou informačno-komunikačných technológií, sa výrazne mení charakter spoločnosti na virtuálnu. Elektronická komunikácia umožní prístup k informáciám a znalostiam kedykoľvek, kdekoľvek, komukoľvek a v akejkol'vek podobe, keďže nové komunikačné technológie dokážu kombinovať nielen text ale aj zvuk a obraz.

IKT tak zohrávajú dôležitú úlohu najmä v rozvoji spôsobilosti v týchto oblastiach (Tináková K., 2008):

1. *spôsobilosť pre znalostnú ekonomiku* - tvorba, využívanie, šírenie poznatkov,
2. *spôsobilosť pre informačnú spoločnosť* - prístup k informáciám, vyhľadávanie, triedenie,

spracúvanie informácií, interpretácia a analýza údajov, práca v tímoch distribuovaných v priestore a lebo čase, vytváranie kultúrnych artefaktov, efektívna komunikácia s inými ľuďmi, produkcia namiesto reprodukcie, schopnosť riešiť problémové úlohy, samostatnosť v učení sa, zodpovednosť za svoje učenie sa,

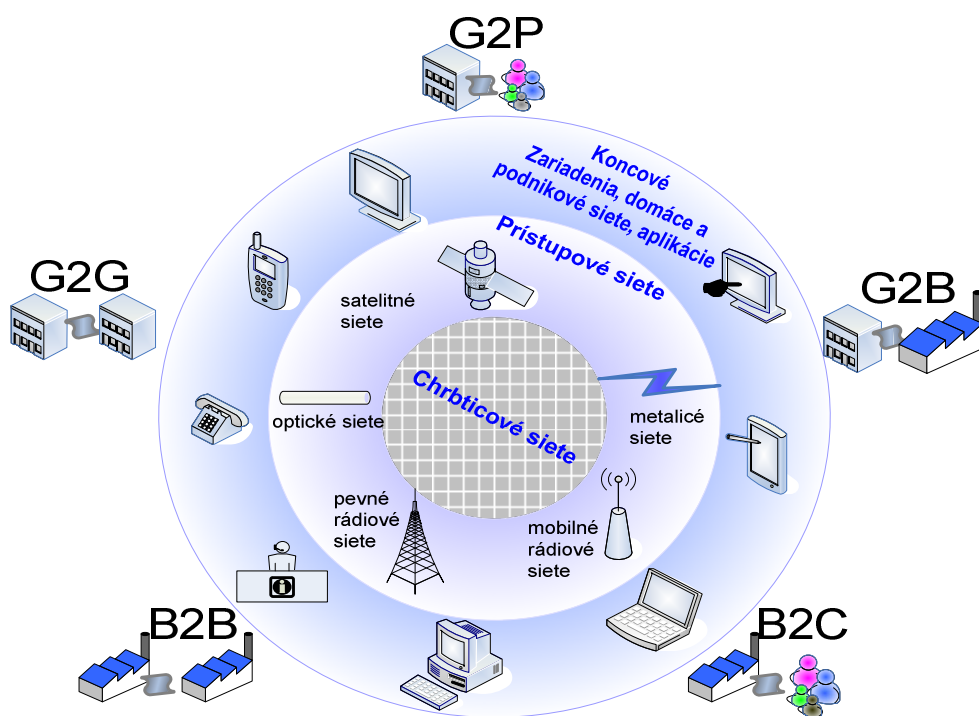
3. *spôsobilosť pre celoživotné učenie sa* - nové zručnosti v reakcii na meniace sa podmienky, hodnotenie svojich vlastných potrieb, pokrok vo vzdelávaní a vzdelávanie sa počas celého života, aktivita.

IKT infraštruktúru tvoria technológie a aplikácie, prostredníctvom ktorých používatelia získavajú, skladujú, spracovávajú a distribuujú informácie.

(Návrh OPIS, 2006). Pričom technológie sa vymedzujú ako „technické vybavenie“ tvorené sieťovou infraštruktúrou, servermi a koncovými zariadeniami, prostredníctvom ktorých používatelia navzájom zdieľajú informácie a komunikujú a aplikácie sú softvérovým vybavením inštalovaným na serveroch a koncových zariadeniach.

Nasledujúci obrázok poukazuje na základné prístupové siete a možné koncové zariadenia, ktoré je možné využiť pri elektronickej komunikácii v rámci verejnej správy, komunikácii verejnej správy s občanmi a podnikateľmi, ale aj ku komunikácii podnikateľských subjektov navzájom a komunikácii podnikateľských subjektov so zákazníkmi.

Obrázok 1 Prostriedky rozvoja efektívnej elektronickej komunikácie



Zdroj: Návrh operačného programu Informatizácia spoločnosti, 2006

2. Hodnotenie stavu informatizácie v SR

Slovensko patrí v úrovni informačnej spoločnosti, aj napriek istému pokroku stále k zaostalým krajinám EÚ. Na hodnotenie stavu informatizácie, vychádzajú z Digitálnej agendy pre Európu, sa používajú ukazovatele, ktoré posudzujú štyri základné oblasti –

pokrytie a rýchlosť širokopásmového pripojenia, stav eCommerce, využívanie internetu a používanie eGovernmentu. Nasledujúca tabuľka poukazuje na aktuálny stav informatizácie v SR (údaje vychádzajú hlavne zo štatistík Eurostatu) a zároveň udáva plánované hodnoty jednotlivých ukazovateľov.

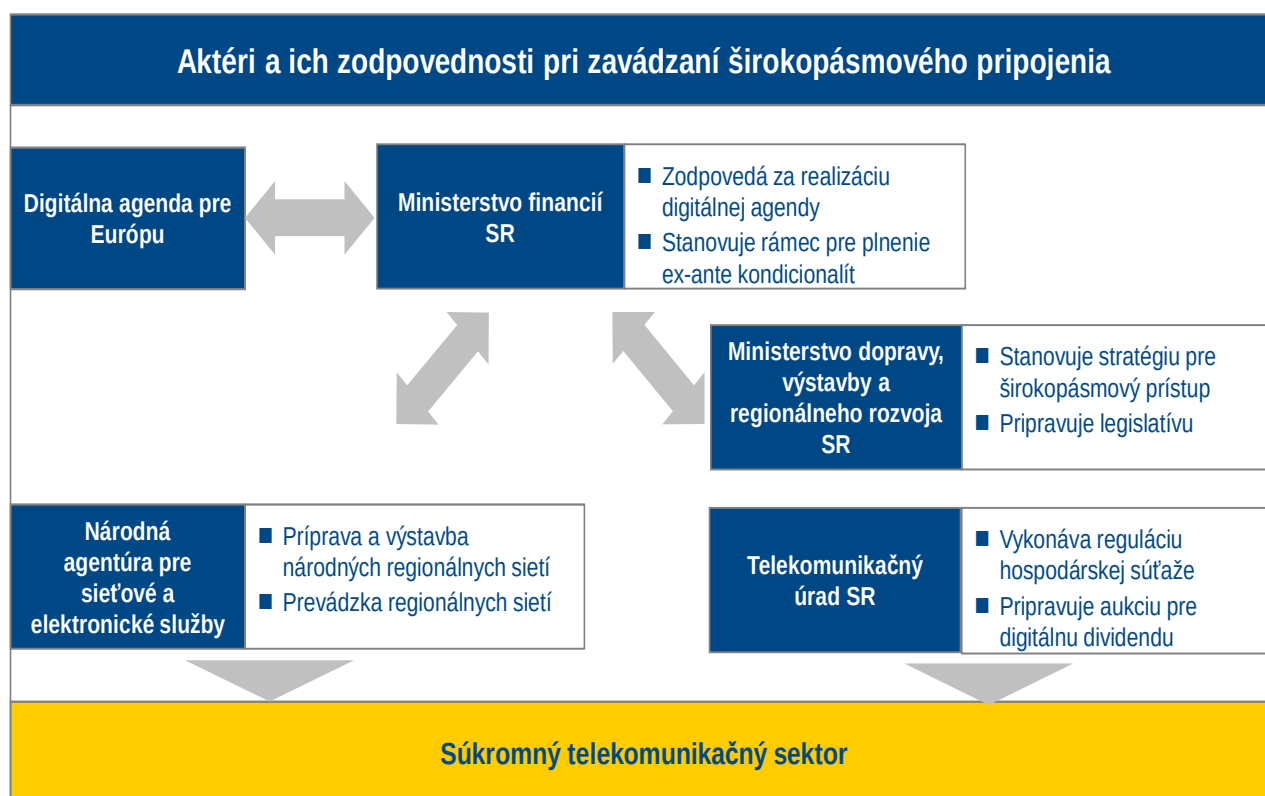
Tabuľka 1 - Vybrané ukazovatele hodnotenia stavu informatizácie v SR, spracované podľa: Strategický dokument pre oblasť rastu digitálnych služieb a oblasť infraštruktúry prístupovej siete novej generácie (2014 – 2020)

Oblasť	Ukazovateľ	Hodnota v roku 2012	Zámer do roku 2020
Pokrytie a rýchlosť širokopásmového pripojenia	prístup domácnosti na internet	50,1 %	100 %
Stav eCommerce	nákupy realizované online: - občanmi - podnikateľmi	44,7 % 12,2 %	70 % 40 %
Využívanie internetu	pravidelné používanie internetu používanie internetu zdravotne znevýhodnenými občanmi	74 % 52,8 %	80 % 70 %
Používanie eGovernmentu	používanie služieb eGovernmentu: - občanmi - podnikateľmi spokojnosť s eGovernmentom: - občanmi - podnikateľmi	42,2 % 90,7 % 59,9 % 64,2 %	70 % 98 % 71 % 71 %

K výraznejšiemu rozvoju informačnej spoločnosti na Slovensku stále bráni nedostatočná, aj keď každým rokom narastajúca, úroveň penetrácie internetu. Bariérou je nielen fyzická ale aj cenová dostupnosť pripojenia hlavne v oblastiach s nízkou hustotou obyvateľstva a koncentráciou priemyslu. V dôsledku nízkej úrovne hospodárskej súťaže na telekomunikačnom trhu je cena za vysokorýchlostné

pripojenie viac ako dvojnásobná v porovnaní s priemerom EÚ 15. (Úrad vlády SR, 2011). Zodpovednosť za širokopásmové pripojenie majú štyri inštitúcie a to Ministerstvo financií SR, Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR, Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby a Telekomunikačný úrad SR, vzájomné vzťahy medzi nimi uvádza obrázok.

Obrázok 2 – Vzťahy medzi aktérmi širokopásmového pripojenia



Slovenská republika sa síce zaviazala v programovom období 2014-2020 zabezpečiť do roku 2020 stopercentné pokrytie rýchlym pripojením s rýchlosťou minimálne 30 Mbps, slabým miestom ostáva nedostatočne rozvinutá infraštruktúra širokopásmového internetu predovšetkým na vidieku, v horských oblastiach a v ekonomicky slabých regiónoch, ktorými sú Banskobystrický, Košický a Prešovský kraj. (Na informatizáciu spoločnosti by Slovensko mohlo získať 861 mil. eur, 2014)

Aj keď sú slovenskí občania obmedzení prístupom širokopásmového pripojenia, možno povedať, že sú aktívnymi používateľmi internetu. Internet pravidelne používa až 74 % populácie a iba 17,7 % populácie ho nevyužíva vôbec. Treba si ale uvedomiť, že u istej časti populácie (dlhodobó nezamestnaní, sociálne neprispôsobiví občania, dôchodcovia) ostane stále veľmi problematické zabezpečiť prístup k širokopásmovému pripojeniu a jeho využívanie. Príčinou toho je absencia počítačového vybavenia v domácnostiach, nedostatočné IT vzdelanie, ako aj slabá finančná pozícia.

Tento problém našej spoločnosti by mohli čiastočne vyriešiť Integrované obslužné miesta, kde by sa dala s obsluhou vybaviť široká agenda rôznych životných situácií. Motivujúce by pre týchto občanov boli agendy spojené so systémom sociálneho poistenia a zavádzanie nenávratných dotácií na zaobstaranie si hardvérového vybavenia s pripojením na internet, ktorý by slúžil na elektronickú komunikáciu.

V oblasti eCommerce malých a stredných podnikateľov Slovensko mierne zaostáva, avšak

Literatúra

Informačná spoločnosť. (2008). [on-line] [cit.: 2015-15-09]. Dostupné na: <http://www.iminerva.sk/default.aspx?ami=1121&smi=1121>

Možnosti informačnej spoločnosti. (2008). [on-line] [cit.: 2015-15-09]. Dostupné na: http://www.government.gov.sk/ispolocnost/moznosti_ispolocnosti.html

Na informatizáciu spoločnosti by Slovensko mohlo získať 861 mil. eur. (2014). [on-line] [cit.: 2014-29-07]. Dostupné na: www.teraz.sk/ekonomika/eurofondy...informatizacia/71780-clanok.html

Návrh operačného programu Informatizácia spoločnosti. (2006). *Podpredseda vlády SR pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny.* [on-line] [cit.: 2015-15-09]. Dostupné na: <http://www.strukturalnefondy.sk/Documents/OP2007->

vyniká z pohľadu nákupu občanov na internete. eGovernment na Slovensku používa takmer 42% občanov, čo je hodnota blížiac sa európskemu priemeru. K zvýšeniu tohto ukazovateľa môže prispieť nasadzovanie otvorených a interoperabilných riešení informačných systémov vo verejnej správe a zvyšujúca kvalita poskytovaných elektronických služieb.

Ďalej je nevyhnutné, aby rozvoj e-Governmentu a zvyšovanie penetrácie internetu bolo neustále sprevádzané opatreniami na zvyšovanie digitálnej gramotnosti a IT zručností. (Úrad vlády SR, 2011). Aj keď je potrebné skonštatovať na základe výsledkov Eurostatu, že Slovensko v digitálnej gramotnosti v každom sledovanom roku prevyšuje priemer krajín EU a zaraďuje sa tak medzi digitálne vyspelejšie krajiny.

Záver

Záverom môžeme skonštatovať, že používanie informačno-komunikačných technológií je základným predpokladom existencie v súčasnom virtuálnom svete. Moderné technológie ponúkajú rôzne efektívnejšie spôsoby spracovávaní dát, tvorby i distribúcie informácií a znalostí. Informatizácia tak ponúka celý rad prínosov, ktoré pomáhajú stimulovať ekonomický rast, zvyšovať produktivitu práce a podporovať konkurencieschopnosť v globálnej ekonomike. Príspevok je súčasťou grantovej úlohy 1/0098/13 Procesné riadenie pri transformácii organizácie verejnej správy z tradičnej na znalostnú organizáciu.

2013/OP%20Informatiz%C3%A1cia%20spolo%C4%8Dnosti.doc

Nemcová, E., Silanič, P. (2013). *Indikátory znalostnej ekonomiky a konvergencia medzi členskými štátmi Európskej únie.* In: Prognostické práce, 5, 2013, č. 1, str. 7. [on-line] [cit.: 2014-12-11]. Dostupné na: www.prog.sav.sk/.../pusav/.../clanok%201%20Nemcova%20Silanic.pdf

Strategický dokument pre oblasť rastu digitálnych služieb a oblasť infraštruktúry prístupovej siete novej generácie (2014 – 2020). [cit.: 2015-15-09]. Dostupné na: www.rokovania.sk/File.aspx/Index/Mater-Dokum-162228

Tináková, K. (2008). *Komunikačné technológie vo vzdelávaní.* [on-line] [cit.: 2015-15-09]. Dostupné na: http://www.mtf.stuba.sk/docs//internetovy_casopis/2007/2/tinakova1.pdf

Úrad vlády SR. (2008). *Stratégia informatizácie spoločnosti v podmienkach SR a Akčný plán.* [on-line] [cit.: 2015-15-09]. Dostupné na: http://government.gov.sk/infoservis_archiv.php?adm_act ion=13&ID=29

Úrad vlády SR. (2011). *Systém koordinácie implementácie horizontálnej priority Informačná spoločnosť na roky*

2007-2013. [on-line] [cit.: 2014-07-09]. Dostupné na: www.fsr.gov.sk/staryweb/ews3/files/1292/syste.pdf

Vodáček, L., Rosický, A. (1997). *Informační management*. Praha: Management Press. ISBN 80-85943-35-2

Kontakt

Ing. Eva Mihaliková, PhD.

UPJŠ v Košiciach,

Fakulta verejnej správy

Katedra ekonomiky a riadenia verejnej správy

Popradská 66, 040 01 Košice

eva.mihalikova1@upjs.sk

doc. Ing. Katarína Čulková, PhD.

Technická Univerzita Košice

Fakulta Baníctva, ekológie, riadenia a geotechnológií

Ústav Zemských Zdrojov

Park Komenského 19, 042 00 Košice

katarina.culkova@tuke.sk

Ing. Marcela Taušová, PhD.

Technická univerzita v Košiciach,

Fakulta Baníctva, ekológie, riadenia a geotechnológií

Ústav Zemských Zdrojov

Park Komenského 19, 042 00 Košice

marcela.tausova@tuke.sk

SUMMARY**Informatization as a base for knowledge orientated society**

Eva MIHALIKOVÁ, Katarína ČULKOVÁ, Marcela TAUŠOVÁ

Information and communication technologies have nowadays become an essential part of everyday work. They influence into every sphere of life and change character of social relationships and implemented processes. They are a base of innovations and with their introducing and effective exploitation are substantially contributing to building of knowledge oriented society. This orientated society brings new quality to social, political, economic and industrial life and helps the country to advance industrially and to increase competitiveness. That is why informatization of society belongs to basic spheres, to which the whole European union dedicate its increased attention.

The worldwide trend of the informatization is also unstoppable and necessary for the next progresses in Slovak Republic. The central body of public administration for informatization area of society is The Ministry of finance SR, specifically section of society informatization, which produce standards of informatization, and also regulate production of its standards. It coordinates security of informatization area and of the central body of administration and as well the regulation of internet. It monitors the current situation, evaluates development of society informatization, coordinates the building up of national and international informatization systems and administrates core portal of state administration.

Despite of relatively good competitiveness of Slovakia, functional market and entrepreneurial environment, if we are talking about development of highly effective knowledge economy, Slovakia is implying among weaker members of European union. To the strong development of an information society in Slovakia still prevent a meager, even though every year increasing, level of the internet penetration. It is necessary to notify that the internet is becoming essential and popular communication medium and that is why it is fundamental to develop a digital market, based on fast and ultra-fast internet and interoperable apps.

Aside from the coverage and velocity of the internet, with the rating of the status of society informatization, we are also taking into consideration the use of the internet by the public, electronically implemented shopping and state of eGovernment. From the spheres that were mentioned, Slovakia is registering good results, especially in everyday usage of the internet and in usage of electronic services within the eGovernment, mainly upon legal entities. Despite the mentioned partial developments, Slovakia is lagged in the rating of the European union. Therefore, it is necessary to continue to pay attention to the informatization process, to improve infrastructure for the all over coverage of the area with the internet and to increase the level of provided electronic services focused on citizens. The citizen needs a modern and effectively functioning public administration, which will not be a burden of unnecessary bureaucracy and allows a quick and easy solution to every life situations.

JEL Classification: D83, H79, O31

ĽUDIA A INOVÁCIE V PODMIENKACH NOVEJ EKONOMIKY

People and Innovation in Conditions of New Economy

Martin SEDLÁČEK

Abstrakt

V ére informačnej spoločnosti a znalostného veku sa rapídne skracujú životné cykly produktov i podnikov. To súvisí s rýchlymi zmenami v trhovom prostredí a s častými zmenami biznis modelov úspešných podnikateľských subjektov. Moderné postupy a technológie nahrádzajú tie staré rýchlejšie ako kedykoľvek predtým. Technológie rastú exponenciálnym tempom. Príspevok sa zaoberá úlohou ľudí pri tvorbe inovácií v súčasných podmienkach novej ekonomiky. Cieľom príspevku je poukázať na dôležitosť ľudských zdrojov v novej ekonomike. Charakterizujeme najdôležitejšie trendy v novej ekonomike ako je robotizácia, informatizácia, koncept Industry 4.0, časté zmeny v technológiách či v biznis modeloch. Ľudia sú základným nositeľom invencie a následne inovácií v podnikoch. Charakterizujeme inovačný proces a jeho základné predpoklady ako aj paradigmu otvorenej inovácie. Na záver príspevku formulujeme paradigmy riadenia ľudí v súčasných podmienkach novej ekonomiky.

Kľúčové slová

Inovácia, inovačný proces, inovačný priestor, Industry 4.0, riadenie ľudí

Abstract

In the era of information society and knowledge age life cycles of products and businesses are drastically shortened. It is related to the rapid changes in the market environment and the frequent changes in the business models of successful businesses. Modern methods and technologies replace old ones faster than ever before. Technologies are growing at breakneck speed. This paper deals with role of people in innovation creation in the conditions of new economy. The main aim of this article is to demonstrate the importance of human resources in new economy. We characterize most important trends in new economy such as robotisation, informatization, Industry 4.0, often changes in technologies, or business models. People are main holder of invention and thereafter innovation in the company. We characterize innovation process and its basic presumptions and also open innovation paradigm. Finally we formulate paradigm of people management in contemporary conditions of new economy.

Key words

Innovation, Innovation process, Innovation area, Industry 4.0, People management

JEL Classification: O15, O31, O33

Úvod

Inovácie majú viacero podôb a bez pochyb výraznou mierou ovplyvňujú konkurencieschopnosť organizácií. Je jedno či ide o organizácie v súkromnom, verejnom alebo neziskovom sektore. Vo všetkých sú inovácie nástrojom odlišenia sa a vytvorenia konkurenčnej výhody. Výraznú úlohu pri tejto schopnosti byť odlišný hrajú ľudské zdroje. Čiže konkrétni jednotlivci, ktorí tvoria hodnoty v organizácii, ale aj spoločné pracovné tímy. Vytvorené inovácie nezostávajú len v danej organizácii, ale prenikajú von a tak ovplyvňujú celú

spoločnosť. V rámci merania inovačného potenciálu sú rôzne ukazovatele, ktoré reprezentujú ľudské zdroje významnými faktormi inovačnej výkonnosti podnikov. Ak chce byť podnikateľ konkurencieschopný na globálnom trhu, musí byť schopný nie len pracovať s ľuďmi, ale ich najmä rozvíjať a starať sa o nich. Máme na mysli ich rast, motiváciu, vzdelávanie, talent manažment, líderstvo a podobne. Vzdelávanie a rozvoj ľudského potenciálu je významný faktor pre vznik inovácií (a to nielen technologických). Schopnosť byť kreatívny, tvoriť pridanú hodnotu, inovovať je pre konkurencieschop-

nosť (národnú i medzinárodnú) základnou podmienkou.

1. Zmeny v novej ekonomike

Žijeme v dobe, keď pravidlá hry určujú nielen mamutie nadnárodné korporácie, ale aj v dobe internetového podnikania, start upov, spin off firiem z akademického sektora. Žijeme v ére informačnej spoločnosti a znalostného veku. Informácie sú zdrojom nových poznatkov a kľúčom k inováciám. Otvorený informačný systém, ktorý poskytuje prístup k internetu a internetovým technológiám, spolu s množstvom cloudových riešení a mobilných aplikácií nám na jednu stranu zjednodušuje prístup k informáciám. Na druhú stranu pri takom obrovskom pretlaku informácií je problém vybrať tie, ktoré sú správne, v správnom čase a vhodne ich použiť. 90 % všetkých informácií sa vyprodukovalo v priebehu posledných dvoch rokov. V súčasnosti sa objem informácií na zemi zdvojnásobí každé tri roky. Schopnosť ľudí pracovať s vhodnými informáciami je kľúčovou pri dosahovaní konkurenčnej výhody.

V ére informačnej spoločnosti a znalostného veku sa rapídne skracujú životné cykly produktov i podnikov. To súvisí s rýchlymi zmenami v trhovom prostredí a s častými zmenami biznis modelov úspešných podnikateľských subjektov. Moderné postupy a technológie nahrádzajú tie staré rýchlejšie ako kedykoľvek predtým. Technológie rastú exponenciálnym tempom.

Nastupuje vek 3D technológií, kedy nebude zložitá vyrobiť jednoduché i o niečo zložité riešenia doma pomocou 3D tlače a 3D scanovania. Nastupuje éra automatizácie, robotizácie a virtualizácie, najmä vo výrobe, kedy robotizované pracoviská začínajú dominovať v najvyspelejších priemyselných podnikoch (ťahúňom i na Slovensku je automotive). Na Slovensku podľa Medzinárodnej federácie robotiky pripadá na 10 tisíc pracovníkov v priemysle 66 robotov. V USA je to 164, v Nemecku 292 a v Južnej Kórei - lídrovi priemyselnej robotizácii až 478 robotov na 10 tisíc pracovníkov v priemysle (Trend, 2015). Žijeme v ére adaptability, kedy je nutné prispôbovať sa stále častejším zmenám nielen v biznise, pracovnom živote ale aj v súkromí.

Koncepcia „Industry 4.0“ alebo jej anglická mutácia „Internet of things“ mení pohľad na výrobnú činnosť. Tento koncept je ďalšou vývojovou fázou v organizácii a riadení celého hodnotového reťazca procesov v rámci výroby. Základnými charakteristikami tohto konceptu „Industry 4.0“ sú: vertikálne sieťovanie inteligentných produkčných systémov (smart product systems), horizontálna integrácia prostredníctvom novej generácie

globálnych sietí hodnotových reťazcov, Prierezový inžiniering naprieč celým hodnotovým reťazcom a dopad exponenciálnych technológií (Deloitte, 2015).

Všetky tieto zmeny vytvárajú tlak na zmenu riadenia a vedenia ľudí. Flexibilný svet potrebuje flexibilný manažment, organizačné štruktúry i ľudí. Na jednu stranu sa zvyšujú nároky na vzdelanie, mäkké i tvrdé zručnosti ľudí. Na strane druhej vznikajú rôzne flexibilné formy práce, ktoré doteraz neexistovali.

2. Invencie a inovácie

Všetky inovácie v zásade vychádzajú z tvorivej ľudskej činnosti, ktorá vedie k určitým zmenám. Bez tvorivosti nie sú invencie ani inovácie. Tvorivú aktivitu nazývame pojmom *invencia*. Zmyslom invencie je podľa P. Švejdu jej implementačné vyústenie k inovácii. Bez tejto väzby stráca v podnikateľskom svete svoj význam a stáva sa abstraktnou. (Švejda, 2007) Nie všetky invenčné nápady sa vo finále stanú inováciou. Je to spôsobené viacerými faktormi. Nie všetky invenčné nápady sa postupom času ukážu ako realizovateľné a v podnikoch často invencie prechádzajú sitom, ktoré rozhoduje o tom, ktoré z nich prejdú až do finálnej fázy. V historickom kontexte mnoho inovátorov, ktorí prišli na trh s prevratným vynálezom, neboli jeho objavitelia (invencia vyšla od niekoho iného). Boli ale tými, ktorí boli schopní tento nápad zrealizovať a presadiť sa s ním v trhových podmienkach.

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

Inováciu podľa OECD možno definovať ako *zavedenie (implementáciu) nového alebo podstatne zlepšeného produktu alebo služby alebo procesu, novej marketingovej metódy alebo novej organizačnej metódy v podnikovej praxi, v prostredí organizácie alebo v externom prostredí*. (OECD, 2005)

Existuje veľké množstvo delení inovácií na základe rôznych kritérií. Za najzákladnejšie rozdelenie inovácií považujeme rozdelenie inovácií z vecného hľadiska. Podľa OECD možno inovácie klasifikovať na 4 základné typy:

- *Produktové inovácie* – podstatné zmeny v schopnostiach výrobkov a služieb. Vedú k zavedeniu úplne nového výrobku alebo služby na trh alebo k významnému vylepšeniu už existujúceho produktu.

- *Procesné inovácie* – významné zmeny v metódach produkcie, technológiách, postupoch a dodávkach.
- *Organizačné inovácie* - na zavádzanie nových organizačných metód, napr. zmeny v obchodných postupoch, v organizácii pracovísk alebo v externých podnikových vzťahoch.
- *Marketingové inovácie* - zavádzanie nových marketingových metód, môžu zahŕňať zmeny dizajnu produktu, jeho balenia, jeho propagácie a umiestnenia ako aj zmeny v metódach cenovej tvorby a služieb. (OECD, 2005 s. 16)

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

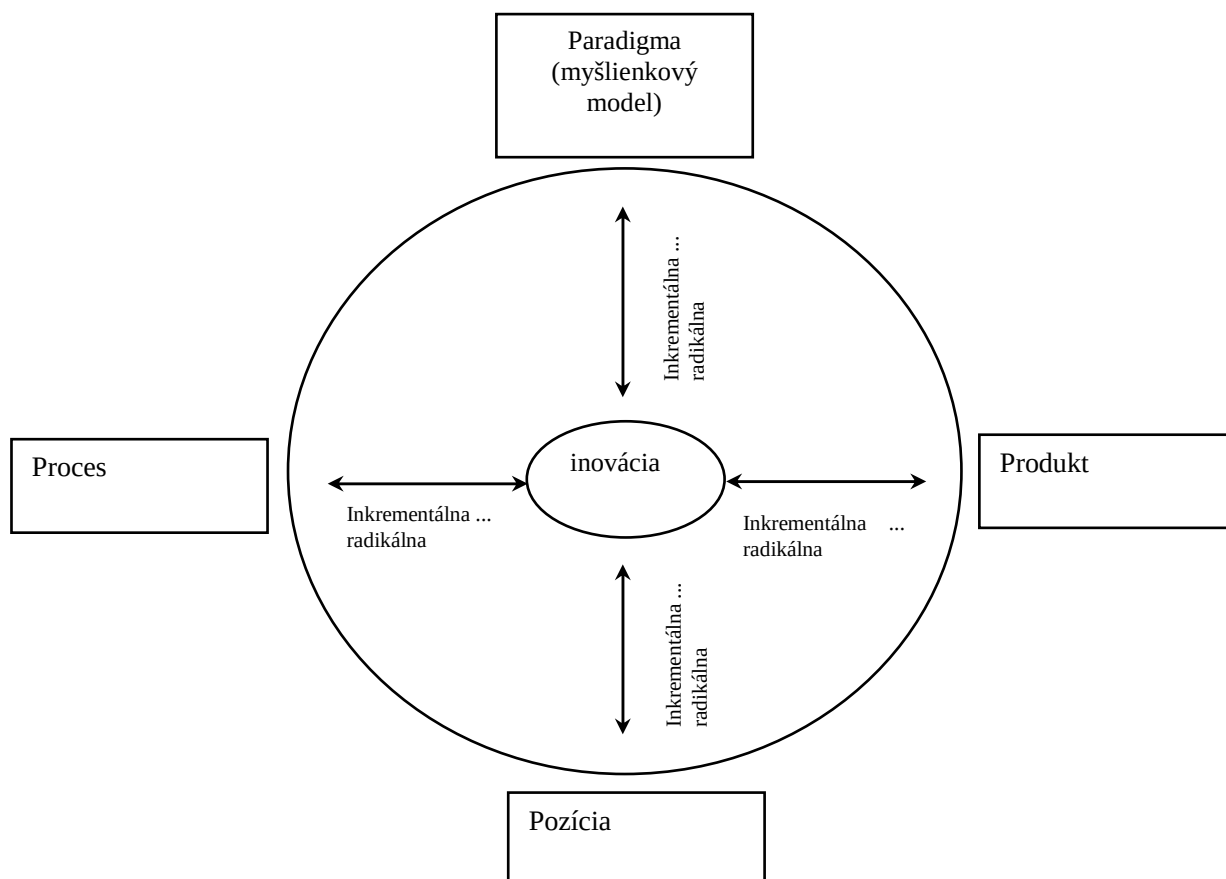
- *Produktové inovácie* – zmeny v produktoch a službách, ktoré organizácia ponúka

- *Procesné inovácie* – zmeny v spôsoboch, ako sú tieto produkty (služby) vytvorené a dodané zákazníkovi
- *Inovácie pozície* – zmeny v kontexte, v akom sú tieto produkty (služby) uvedené na trh
- *Inovácie paradigmy* – zmeny v základných mentálnych modeloch v práci organizácie

Zároveň upozorňujú na skutočnosť, že deliaca čiara medzi viacerými druhmi inovácií môže byť v skutočnosti veľmi nejasná. Niektoré nové produkty sú totiž vyvinuté s pomocou nových výrobných procesov a tak sa nedá jednoznačne definovať, o aký typ inovácie ide. Inovačný proces často zahŕňa aj kombináciu týchto typov inovácií, pričom môže fungovať synergický efekt.

Ak sme spomínali, že existujú štyri základné dimenzie inovačného priestoru definované autormi Tiddom a Bessantom, tak potom v nadväznosti na stupeň inovácií možno inovačný priestor znázorniť nasledovnou schémou, ktorá vyjadruje priestor na mapovanie inovačného priestoru.

Obr. 1: Inovačný priestor a jeho mapovanie



Zdroj: Tidd, Bessant, Pavitt, (2007)

3. Paradigma otvorenej inovácie (Open innovation)

Ďalším výrazným autorom, ktorý sa venuje inováciám, je Henry William Chesbrough, ktorý definoval takzvanú *otvorenú inováciu* – *Open innovation*. Kým v minulosti (počas celého 20. storočia) bol pre inovácie typický uzatvorený princíp, to znamená, že podniky zamestnávali ľudí, ktorí tvorili inovácie v rámci hraníc firmy. Tieto inovácie pre firmu vytvárali konkurenčnú výhodu, ktorú bolo potrebné chrániť prostredníctvom práv duševného vlastníctva. Paradigma otvorenej inovácie

predpokladá vysokú mobilitu vzdelaných pracovníkov a firmy využívajúce interné aj externé nápady, intenzívne zapojenie rizikového kapitálu a využitie univerzít ako dôležitého zdroja nápadov a ľudského kapitálu.

Podľa Chesbrougha je otvorená inovácia zámerné použitie vnútorného a vonkajšieho prúdu vedomostí za účelom zrýchlenia inovácií a rozšírenia trhu. To znamená, že podniky môžu a mali by využívať vnútorné a vonkajšie zdroje vedomostí a inovácií a taktiež vnútorné a vonkajšie možnosti pre rozšírenie trhu. (Chesbrough, Vanhaverbeke, West, 2006)

Tab. 1: Princípy uzavretej a otvorenej inovácie

Princípy uzavretej inovácie	Princípy otvorenej inovácie
Najšikovnejší ľudia z odboru pracujú pre nás.	Nie všetci najlepší pracujú pre nás. Musíme pracovať s najšikovnejšími ľuďmi v organizácii aj mimo nej.
K profitovaniu z výskumu a vývoja musíme sami daný nápad objaviť, vyvinúť a priniesť na trh.	Externý výskum a vývoj môže tvoriť významné hodnoty. K ich využitiu je potrebný interný výskum.
Pokiaľ výskum realizujeme sami, budeme na trhu ako prví.	K tomu, aby nám výskum a vývoj priniesol zisk, ho nemusíme odštartovať sami.
Spoločnosť, ktorá dostane inováciu na trh ako prvá, bude víťazom.	Vytvorenie lepšieho biznis modelu je lepšie, ako byť na trhu prvý.
Ak vytvoríme najviac najlepších nápadov v odvetví, zvíťazíme.	Pokiaľ nájdeme najlepšie využitie interného a externého výskumu a vývoja, vyhráme.
Musíme neustále kontrolovať a chrániť svoje duševné vlastníctvo, aby naši konkurenti nemohli profitovať z našich nápadov.	Môžeme profitovať z využitia nášho duševného vlastníctva inými subjektmi a môžeme nakupovať know-how iných firiem, pokiaľ je to v súlade s naším biznis modelom.

Zdroj: Chesbrough, Vanhaverbeke, West, (2006)

Inovácie môžu byť veľmi rôznorodé: môžu mať strategický charakter, môžu mať hmotnú podobu (napríklad vo forme nového produktu) ale aj nehmotný charakter (napríklad vo forme nového postupu na riešenie určitého problému). Každopádne inovácie vytvárajú v organizáciách pridanú hodnotu a sú výrazným prvkom pri konkurencieschopnosti podniku.

4. Inovačný proces

Vychádzajme z tézy, že inovácie sú pre podnikateľa kľúčovým procesom v organizácii nevyhnutným na jej ďalší rast a napredovanie. Autori J. Košturiak a J. Chal' (Košturiak, Chal', 2008) definujú 4 kľúčové oblasti pre rozvoj inovačného procesu vo firme

- Inovačná kultúra
- Inovačné postupy a metódy
- Rozvoj talentov a ľudí

- Organizácia inovačného procesu

Ako je vidno podľa tohto prístupu, v inovačnom procese zohrávajú ľudia významnú rolu. Podnik musí podľa J. Košturiaka a J. Chal'a (Košturiak, Chal', 2008) zároveň rozvíjať šesť základných schopností v oblasti inovácií a to:

- Schopnosť identifikovať príležitosť
- Schopnosť tvoriť, navrhnúť, projektovať a plánovať inovačné zmeny
- Schopnosť realizovať a efektívne využívať inovácie
- Schopnosť učiť sa
- Schopnosť kooperovať
- Schopnosť viesť a riadiť celý inovačný proces

Reálne inovácie v rôznych organizáciách fungujú rôznorodo, niekedy šablónovito inde živelné. Organizácie tvoria ľudia a inovačný proces je veľmi kreatívna činnosť, preto môže mať mnoho podôb a môžeme ho prirovnávať k živému organizmu.

5. Paradigmy riadenia ľudí v súčasnosti

V ére informačného a znalostného veku, kedy sa skracujú životné cykly tak produktov ako aj podnikov a moderné technológie nahrádzajú staré postupy, sa musí meniť aj riadenie ľudí. Menia sa nielen nároky na ľudí, ale vznikajú úplne nové profesie. Človek za svoj pracovný život prejde viacerými zmenami, často radikálnymi.

Podľa Boba Mortona z medzinárodného združenia personalistov CIPD Enterprises boli v roku 2010 v USA najžiadanejšie profesie, ktoré v roku 2004 neexistovali. Rovnako v dnešnej dobe sa odhaduje, že približne 65 % súčasných študentov bude v budúcnosti vykonávať profesie, ktoré ešte nikto nevymyslel (Trend, 2015).

Pojem ľudské zdroje respektíve riadenie ľudských zdrojov patrí podľa viacerých odborníkov a personalistov do minulosti. Akademici samozrejme môžu namietat'. Prečo je tomu tak? Podľa Zoltána Demjána, bývalého úspešného horolezca, v minulosti top manažéra a v súčasnosti konzultanta spoločnosti Franklin Convey patrí pojem ľudské zdroje do minulosti. Dôvodom je skutočnosť, že je úzko spätý s priemyselnou érou, ktorú vystriedala post priemyselná éra (Trend, 2015). Odborníci sa zatiaľ nezhodujú akým termínom by pojem riadenie ľudských zdrojov nahradili. Veľmi často sa spomína termín people management.

Vznikajú nové výzvy pre personalistov, ale aj pre líniových manažérov. V riadení ľudí sa do popredia dostávajú témy ako leadership, talent management, motivácia, life – work balance, riadenie zmien.

Ďalším dôležitým fenoménom je nástup generácie Y (ľudia narodení po roku 1980) do pracovného procesu. Najmä mladšia časť tejto generácie (ročníky 1990 a mladší) majú úplne iný pohľad na prácu a pracovný trh ako ich predchodcovia. Ešte výraznejšie to pre personalistov a manažérov bude po nástupe generácie Z (ročníky 1995 a mladší).

Literatúra

Chesbrough, H. W. (2006). *Open Innovation: the new imperative for creating and profiting from technology*. Boston : Harvard Business school publishing, 2006. ISBN: 1-4221-0283-1.

Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W., West, J. (2006). *Open Innovation: Researching a new Paradigm*. Oxford : Oxford University Press, 2006. ISBN: 0-19-929072.

Deloitte. (2015). *Industry 4.0 - Challenges and solutions for the digital transformation and use of exponential technologies*. Zurich : Deloitte Switzerland AG, 2015.

Na rozvoj ľudských zdrojov výrazným spôsobom vplyva vzdelávanie. Formálny vzdelávací systém v Slovenskej republike je dlhodobo v kríze a zápasí s množstvom stále sa opakujúcich problémov. Od základného po vysoké školstvo možno hovoriť o finančnom poddimenzovaní celého systému, nízkeho ohodnotenia učiteľov, slabého prepojenia s praxou, zastaranými metódami výučby a podobne. Vznikajú nové iniciatívy, súkromné školy, školy napojené na priemysel a modely výučby (napríklad Eduscrum), ale tieto sú zatiaľ len kvapkami v mori. Vzdelávanie má okrem inovácií výrazný vplyv aj na kvalitu života jednotlivca a spoločnosti. Hoci je faktom, že vzdelávanie a kvalita života vystupujú ako relatívne samostatné komponenty ekonomického sociálneho a kultúrneho rozvoja spoločnosti, existuje tu komplex vzájomných väzieb medzi týmito dvoma fenoménmi (Masárová, Strunz, Vojtovič, 2012). Zároveň môžeme v súlade so Soósovou konštatovať, že vzdelanostná úroveň populácie každej krajiny je jedným z dôležitých aspektov rozvoja spoločenskej úrovne krajiny i národnej ekonomiky ako aj jej schopnosti byť konkurencieschopným na medzinárodných trhoch (Soósová, 2015).

Záver

Ľudia s ich vnútorným potenciálom patria k motorom inovácií v priemyselnej i nepriemyselnej oblasti. V príspevku sme analyzovali význam ľudí a ich vnútorného potenciálu k tvorbe invencií a inovácií, ktoré sú základom pre rozvoj spoločnosti v novej ekonomike. Robotizácia, automatizácia, virtualizácia v priemysle ale aj v službách je založená na vzdelaných ľudských zdrojoch. Zmeny v ekonomike a podnikaní vytvárajú pre manažérov (a nielen manažérov ľudských zdrojov) nové výzvy ako motivovať, viesť a rozvíjať ľudí na ceste k vedomostnej spoločnosti.

Drucker, P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. New York : Harper&Row, 1985. 0-88730-618-7.

Jurina, E. (2015). *Cukor a bič odchádzajú do minulosti*. In: Trend, 2015/45, Bratislava : News and Media Holding, a.s., 11. 11 2015. ISSN: 1335-0684.

Košťuriak, J., Chal, J. (2008). *Inovace vaše konkurenční výhoda*. Brno : Computer Press, 2008. ISBN: 978-80-251-1929-7.

Masárová, T., Gullerová, M. (2012). The Importance of education in individual quality of life. In: *Personalmanagement in bewegten Zeiten*. Plauen : M&S Verlags-OHG, 2012.

Nejedlý, T. (2015). *Roboty sa valia aj do slovenských fabrík*. In: Trend, 2015/43, Bratislava : News and Media a.s., 2015. ISSN 1335-0684.

OECD. (2005). *Oslo manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. Paris : OECD Publishing, 2005. 92-64-01308-3.

OECD. (2005). *Oslo manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. Paris : OECD Publishing, 2005. 92-64-01308-3.

Soósová, V. (2015). *Kvalita ľudského kapitálu v Slovenskej republike*. In: Sociálno-ekonomická revue ,Trenčín, Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov TnUAD, 2015, , Zv. 2015/3, s. 72-80. ISSN: 1336-3272.

Švejda, P. 2007. *Inovační podnikání*. Praha : Asociace inovačního podnikání ČR, 2007. ISBN: 978-80-903153-6-5.

Tidd, J., Bessant, J. (2009). *Managing innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. Chichester : John Wiley & Sons Ltd., 2009. ISBN: 978-0-470-99810-6.

Tidd, J., Bessant, J., Pavitt, K. (2007). *Řízení inovací - zavádění technologických, tržních a organizačních změn*. Brno : Computer Press, 2007. ISBN: 978-80-251-1466-7.

Kontakt

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

SUMMARY**People and Innovation in Conditions of New Economy***Martin SEDLÁČEK*

We live in the era of information society and knowledge based economy. Information is a base of new knowledges and it is a key for innovation. Open information system (based on Internet and internet Technologies), cloud and mobile applications simplify our access to information. On the other side, due to a lot of information, there is a crucial problem to choose right information, in right time and use it properly. 90% of all information was produced in last 2 years. The ability of companies to work with properly information is the key to the competitiveness.

Product and also company life cycles are shorten in the era of information society. It relates to rapid changes in market environment and frequent changes of company's business models. 3D Technologies, robotisation, automatizations and nanotechnologies are just a few trends in new economy.

Industry 4.0 concept (known as Internet of things) changes approach in manufacturing. This concept is a further development phase in whole value chain process management in industry and manufacturing. Basic characteristics of Industry 4.0 are: vertical networking of smart production systems, horizontal integration via a new generation of value chain networks, through-engineering across the entire value chain and impact of exponential technologies.

Innovation is key process in organisation. For further development of innovation process there is 4 key areas:

- Innovation culture
- Innovation procedures and methods
- People and talent development
- Innovation process organisation

Changes in society and economy generate changes of people management. Flexible world need flexible management, organization structures and people. There are still new challenges for managers (not only human resources managers). Leadership, talent management, self-motivation, life-work balance and change management are going to forefront. Another important phenomenon is involving to the work process people from generation Y (people born after 1980). They have different view on work as their parents.

Education is another important factor which influence innovation and human resources. Formal educational system in Slovak republic is in long-term crisis. There is a lack of finances, low rating of teachers, weak connections to the business sector and out of date models of teaching.

In the article we analyse sense of people and their inner potential for creation of innovation, which are base for society development in the new economy. Robotisation, automatization and virtualisation are based on educated human resources. The changes in economy and business generate for managers (not only HR managers) new challenges how to motivate, lead and develop people on the way of knowledge society.

JEL Classification: O15, O31, O33

OTVORENÉ VZDELÁVACIE ZDROJE A CREATIVE COMMONS

Open educational resources and Creative Commons

Helena KAJANOVÁ, Monika GULLEROVÁ

Abstrakt

Internet a digitálne technológie zmenili spôsob, akým sa ľudia učia. V digitálnom prostredí – v internetovom svete – bude obrovské množstvo materiálov, ktoré chceme sprístupniť, podliehať autorskému právu. Príspevok sa zaoberá súčasným využívaním licencií CC v oblasti vzdelávania. Licencie CC sa používajú pri zdieľaní obrázkov, zvukov, hudby, videí, textov, kníh, učebníc aj otvorených vzdelávacích zdrojov. Licencie Creative Commons sú súborom verejných licencií, ktoré prinášajú nové možnosti v oblasti nakladania s autorskými dielami, databázami a predmetmi, na ktoré sa upínajú práva súvisiace s autorským právom. Licencie CC zohľadňujú rôzne zákony o autorských právach v rôznych krajinách, alebo jurisdikciách a tiež umožňujú rôzne jazykové verzie. CC nie sú popretím klasického poňatia autorského práva, ale jeho nadstavbou. Namiesto všetky práva vyhradené (all rights reserved), sa autor slobodne rozhodne pre niektoré práva vyhradené (some rights reserved). Autor sa sám rozhodne, akým spôsobom bude jeho dielo používané, zdieľané alebo vylepšené.

Kľúčové slová

Otváranie systémov vzdelávania, licencie Creative Commons, autorské právo, otvorené vzdelávacie zdroje

Abstract

Internet and digital technologies have changed the way people learn. In the digital environment - the world of the Internet - a huge amount of materials to be made available will be subject to copyright. The paper deals with the current use of CC licenses in education. CC licenses are used when sharing images, sounds, music, videos, texts, books, textbooks and open educational resources. Creative Commons licenses refer to a set of public licenses that provide new opportunities for dealing with copyrighted works, databases and subject matters that are subject to copyright. CC licenses take into account distinct copyright laws in countries or jurisdictions and also provide various language versions. CC do not negate the traditional idea of copyright, they are its superstructure. Instead of all rights reserved, authors will freely decide on what rights will be reserved. Thus, authors will decide on the way their work will be used, shared or improved.

Key words

Opening up Education, Creative Commons licenses, copyright law, open educational resources

JEL Classification: J24, M53, J51

Úvod

Rozvoj digitálneho prostredia poskytuje veľký potenciál pre porušenie autorského zákona. IDC (2014) uvádza, že digitálny vesmír do roku 2020 vzrastie vytváraním a kopírovaním údajov zo 4,4 ZB z roku 2013 na 44 ZB. Tento rast je podporený aj rastom internetu vecí, zo 187 mld. v r. 2013 (7%) na 212 mld. (15 %). V súčasnosti k hlavným medzinárodným zmluvám na ochranu práv súvisiacich s autorským právom patria: Bernský dohovor o ochrane literárnych a umeleckých diel (Berne Convention for the Protection of Literary and Artistic

Works, 1979): Bern, 9. 9. 1886, aktuálna verzia 28. 9. 1979, Univerzálny dohovor o autorskom práve (Ženevský akt) (Universal Copyright Convention 1952): Ženeva, 6. 6. 1952, Medzinárodný dohovor o ochrane umelcov, výrobcov zvukových záznamov a rozhlasových organizácií (1961): Rím, 26. 10. 1961, Univerzálny dohovor o autorskom práve (Parížsky akt) (Universal Copyright Convention, 1971): Paríž, 24. 7. 1971, Dohoda o obchodných aspektoch práv duševného vlastníctva (TRIPS) (Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights, 1994): Marakéš, 15. 4. 1994, Zmluva WIPO o autorskom práve (WCT) (1996): Ženeva, 20. 12. 1996.

Praktické využitie koncepcie ľudského kapitálu si okrem iného vyžaduje aj rozpracovanie inovatívnych vzdelávacích programov na úrovni rodinnej výchovy, štátnej politiky v oblasti vzdelávania na všetkých typoch škôl a úrovni výrobných organizácií (Vojtovič, Krajňáková, 2013). Iniciatíva Otváranie systémov vzdelávania (Opening up Education) k svojim hlavným cieľom zaradila zvýšenie transparentnosti pre používateľov vzdelávacích zdrojov, pokiaľ ide o autorské práva (Európska komisia, 2013).

Hlavným cieľom príspevku je charakterizovať príklady praktického využívania OER, využívajúcich licencie Creative Commons, vo vzdelávaní. Najskôr sme zadefinovali kľúčové pojmy, pričom sme vychádzali predovšetkým zo sekundárnych literárnych zdrojov v odbornej a vedeckej, domácej a zahraničnej literatúre. Použili sme základné vedecké metódy, ako sú analýza, syntéza, indukcia, dedukcia a komparácia.

1. Creative Commons

Licencie Creative Commons poskytujú jednoduchý spôsob, ako spravovať rozsah a podmienky ochrany, ktorá sa automaticky vzťahuje na všetky diela chránené autorským právom. Licencie

umožňujú zdieľať a znova používať diela na základe určených podmienok, pričom základ tvorí skupina 6 licencií (tabuľka 1) (Creative Commons Slovensko, s. a.). Existujú štyri základné vlastnosti:

-  Attribution (skratka BY): Umožňuje ostatným rozmnožovať, rozširovať, vystavovať dielo a odvodené diela za podmienky uvedenia autora.
-  Noncommercial (NC): Umožňuje ostatným rozmnožovať, rozširovať, vystavovať dielo a odvodené diela len pre nekomerčné účely.
-  No Derivative Works (ND): Umožňuje ostatným rozmnožovať, rozširovať, vystavovať dielo len v pôvodnej podobe, nie odvodené diela.
-  Share Alike (SA): Umožňuje ostatným rozširovať odvodené diela len za podmienky použitia identickej licencie pre odvodené diela.

Menej obmedzujúce licencie (free culture) umožňujúce tak komerčné využitie ako aj možnosti úpravy majú čoraz viac používateľov.

Tab. 1 Licencie Creative Commons

Označenie	Popis	Skratka	Používanie
	Podmienkou je uvedenie autora. Najmenej obmedzujúca licencia CC.	BY	24 %
	Podmienka: uvedenia autora + týka sa pôvodného diela i jeho modifikácií.	BY-SA	37 %
	Podmienka: uvedenie autora + žiadne odvodené diela.	BY-ND	2 %
	Podmienka: uvedenie autora + iba nekomerčné použitie.	BY-NC	6 %
	Podmienka: uvedenie autora + iba nekomerčné použitie + povolené modifikácie.	BY-NC-SA	14 %
	Podmienka: uvedenie autora + iba nekomerčné použitie + žiadne modifikácie. Najviac obmedzujúca licencia CC, umožňuje ostatným iba stiahnuť diela a zdieľať ich, ale nemôžu ich žiadnym spôsobom meniť alebo ich používať na komerčné účely.	BY-NC-ND	14 %

Zdroj: Creative Commons (s. a.)

Licencie CC môžu byť použité na akékoľvek dielo, vrátane vzdelávacích materiálov, hudby, fotografií, databáz, vládnych a verejných materiálov a množstvo iného kreatívneho obsahu. Jediná

kategória, kde sa neodporúča aplikácia CC licencií, sú počítačové programy (Creative Commons Slovensko, s. a.). Počet diel licencovaných pod licenciou CC prudko vzrástol a za posledných 5 rokov sa takmer

strojnásobil: zo 140 miliónov v r. 2006, 400 miliónov v r. 2010, 882 miliónov v r. 2014 na 1,1 miliardu v r. 2015 (Creative Commons, 2015). Rôznorodosť a celosvetové zviditeľnenie CC licencie napomáhajú ľuďom k zdieľaniu v 34 jazykoch s viac než 90 miliónmi zhladanými CC dokumentmi za

posledných 10 rokov. Diela licencované pod CC boli v roku 2015 prehliadané on-line 136 miliárd krát. Celkový počet verejne prístupných článkov na webe pod licenciou CC BY: 675 000; pod akýmkoľvek CC licenciami: 1,3 miliónov. Celkové množstvo diel licencovaných CC je v tabuľke 2.

Tab. 2 Celkové množstvo diel licencovaných CC

-	Celkové množstvo licencovaných diel
Flickr	356 miliónov fotografií
Bandcamp	1,95 miliónov záznamov
Wikipedia	35,9 miliónov článkov
YouTube	13 miliónov videí
Jamendo	496 000 záznamov
500px	661 000 fotiek
Vimeo	5 miliónov videí
Internet Archive	2 miliónov videí
FMA	86 000 záznamov
Wikimedia Commons	21,6 miliónov mediálnych súborov
Tribe of Noise	29 000 záznamov
PLOS	140 000 článkov
Europeana	20,9 miliónov digitálnych objektov
Skills Commons	24 000 materiálov podporujúcich profesijný rast
Boundless	49,000 otvorených vzdelávacích zdrojov
MIT opencourseware	2 300 kurzov

Zdroj: Creative Commons (2015)

Otvorené učebnice už doteraz ušetrili študentom 175 miliónov dolárov, v ak. r. 2015/16 sa plánuje ušetriť takto ďalších 53 miliónov dolárov (Creative Commons, 2015).

2. OER a Creative Commons

Medzi krajiny s politikou otvoreného vzdelávania zaradujeme: Argentína, Austrália, Kanada, Európska

únia, Indonézia, India, Holandsko, Maurícius, Nový Zéland, Poľsko, Rumunsko, Škótsko, Slovinsko, Slovenská republika, Južná Afrika, Veľká Británia, Spojené Štáty, Uruguaj, Wales (Creative Commons, 2015).

Opatrenia na otváranie systémov vzdelávania (Európska komisia, 2013) zamerané na OER majú:

- Zabezpečiť, aby boli všetky vzdelávacie materiály financované z programu Erasmus+ k dispozícii verejnosti na základe otvorených povolení, a

podporovať podobné postupy v rámci programov EÚ.

- Využiť nové programy Erasmus+ a Horizont 2020 na podporu partnerstiev medzi tvorcami vzdelávacieho obsahu (napr. učiteľmi, vydavateľmi, spoločnosťami zameranými na IKT) s cieľom zvýšiť ponuku kvalitných otvorených vzdelávacích zdrojov a iných digitálnych vzdelávacích materiálov v rôznych jazykoch, rozvíjať nové obchodné modely a vyvíjať technické riešenia, ktoré poskytujú používateľom digitálnych vzdelávacích zdrojov transparentné informácie o autorských právach a otvorených licenciách.
- Podnecovať inštitúcie formálneho vzdelávania a formálnej odbornej prípravy k tomu, aby zahŕňali digitálny obsah vrátane OER medzi odporúčané učebné materiály pre študentov na všetkých stupňoch vzdelávania a podporili tvorbu kvalitných vzdelávacích materiálov (aj prostredníctvom verejného obstarávania), pričom autorské práva na ne by patrili verejným orgánom.

V zmysle Akčného plánu Iniciatívy pre otvorené vládnutie v Slovenskej republike na rok 2015 (MV SR, 2014) boli v tejto oblasti na rok 2015 vytýčené nasledovné úlohy:

- Zmapovať existujúce elektronicky dostupné vzdelávacie zdroje na MŠVVaŠ SR a jeho priamo riadených organizáciách a identifikovať, ktoré je možné zverejniť pod otvorenou licenciou „Creative Commons uvedenie autora“.
- Zmapovať existujúce repozitáre na MŠVVaŠ SR a jeho priamo riadených organizáciách.

Definovať, aké vlastnosti by mal spĺňať centrálny repozitár pre ukladanie otvorených vzdelávacích zdrojov. Určiť, ktoré z existujúcich repozitárov je možné použiť pre publikovanie otvorených vzdelávacích zdrojov, vrátane odhadovaných potrebných úprav a predpokladaných finančných dopadov.

- Analyzovať proces obstarávania vzdelávacích zdrojov v primárnom a sekundárnom vzdelávaní a identifikovať možné prekážky ich zverejnenia pod otvorenou licenciou „Creative Commons uvedenie autora“.
- Navrhnuť nový proces obstarávania učebníc a ďalších vzdelávacích zdrojov v primárnom a sekundárnom vzdelávaní, v ktorom bude možné zabezpečiť zverejnenie obstarávaných vzdelávacích zdrojov pod otvorenou licenciou „Creative Commons uvedenie autora“.
- Pilotne overiť proces obstarávania vzdelávacích zdrojov vrátane ich zverejnenia pod otvorenou licenciou „Creative Commons uvedenie autora“.
- Navrhnuť opatrenia a ich realizáciu na zvyšovanie povedomia učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov o otvorených vzdelávacích zdrojoch.
- Zapojiť sa do multilaterálnych snáh v Európe aj mimo nej, ktoré podporujú tvorbu, skvalitňovanie, zdieľanie a opakované použitie otvorených vzdelávacích zdrojov.

Príklady OER, využívajúce licencie Creative Commons sú v tabuľke 3.

Tab. 3 OER a Creative Commons

Zdroje	Charakteristika	Osobitné odporúčanie
The Carnegie Mellon University Open Learning Initiative (OLI)	Zdroj, ktorý ponúka inovatívne on-line kurzy, licencované Creative Commons.	
Encyclopedia of Life	Vzdelávacie zdroje o vede, prírode, a živote na Zemi bezplatne. Zahŕňa články, podcasty, učebné plány, vzdelávacie hry a i.	Musí sa zaregistrovať na účet. Väčšina zdrojov je licencovaná CC.
MERLOT	Otvorená on-line komunita zdrojov určených predovšetkým pre fakulty, zamestnancov a študentov vysokých škôl z celého sveta, aby sa podelili o svoje učebné materiály a pedagogiku.	Obsah je licencovaný CC.
MIT OpenCourseWare	Internetové publikácie licencované CC tvoria obsah kurzov MIT.	
Open Course Library	Zbierka kurzov vysokej kvality pre bezplatné použitie, ktoré možno stiahnuť a používať pre výučbu.	
Open Education Europa	Portál ponúka európske otvorené vzdelávacie zdroje v rôznych jazykoch. Zahŕňa prístup ku kurzom, MOOCs,	Pokiaľ nie je uvedené inak, všetko je

	OERs, a výskum zameraný na otvorené vzdelávanie.	licencované CC BY 3.0.
Open Educational Resources Commons	Hub OERs. Prechádzanie podľa tém / subjektov. Zahŕňa plány lekcie, otvorené učebnice, kurzy a ďalšie.	CC licencia, pokiaľ nie je uvedené inak.
Open Educational Resources Handbook for Educators	Cieľom je pomôcť pedagógom nájsť, používať, rozvíjať a zdieľať otvorených vzdelávacích zdrojov na zvýšenie ich účinnosti on-line a v triede.	
OpenStax CNX	Vzdelávacie materiály zadarmo. Zahŕňa kurzy, učebnice, a úlohy. Filter podľa témy.	Obsah je licencovaný CC, pokiaľ nie je uvedené inak.
WikiEducator	Komunitný projekt spolupracujúci s Free Culture Movement na bezplatnej verzii kurikula.	

Zdroj: The University of British Columbia, (s. a.)

3. Projekty

Štúdie ukazujú, že viac ako 50 % učiteľov sa nedelí o učebné materiály, pretože majú obavy z právnych následkov. Táto skutočnosť je prekážkou pre postupy výučby a štúdia založené na spolupráci a osobnom prístupe. Otvorené vzdelávacie zdroje sú zvyčajne k dispozícii na základe povolení, ktoré umožňujú ich voľné používanie, opakované používanie a del'bu o ne. Hoci tieto otvorené povolenia nie sú problémom, pokiaľ ide o rámec súčasných práv duševného vlastníctva, môžu predstavovať výzvu pre tradičné obchodné modely vydavateľov alebo univerzít. Európska komisia (2013a)

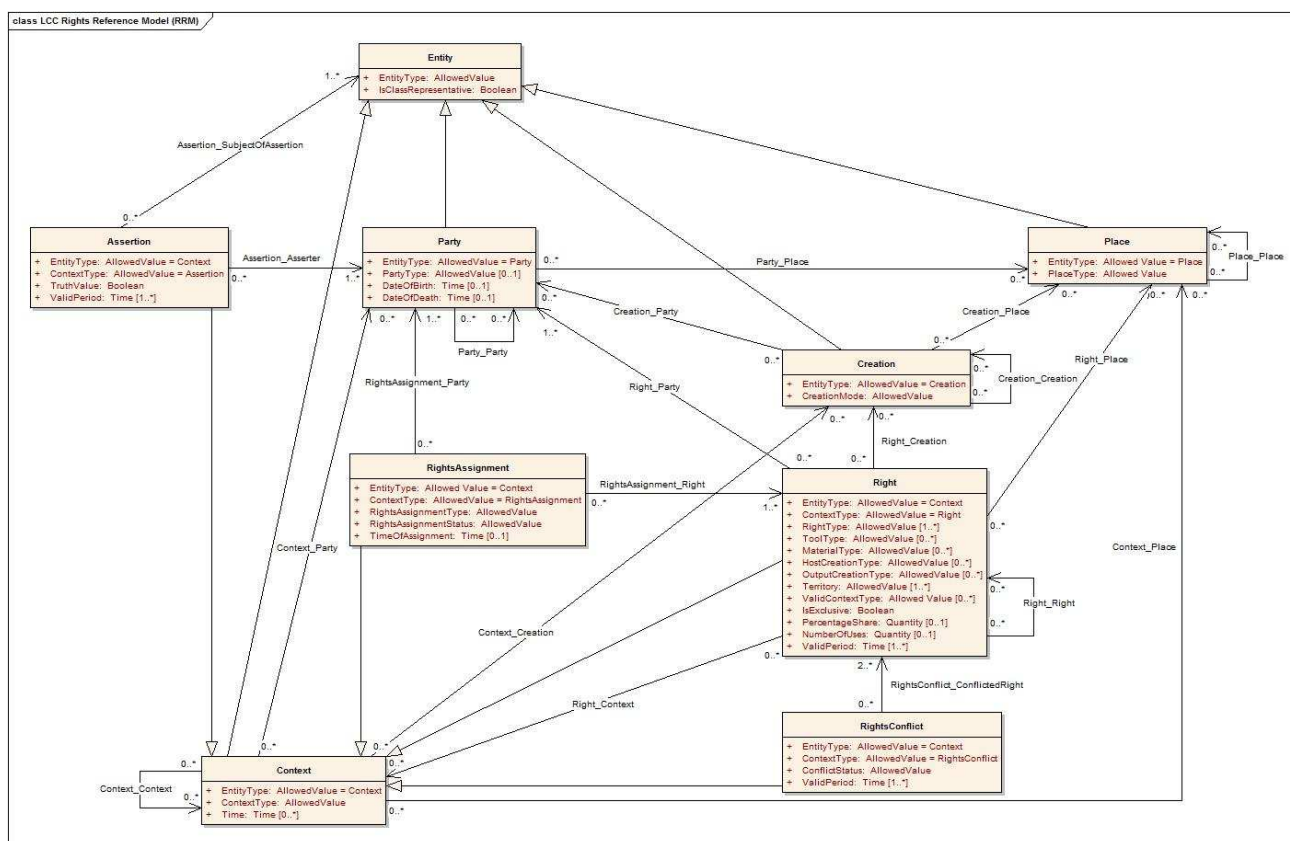
3.1 LCC

Otváraním systémov vzdelávania sa uľahčia pokusy s testovaním vplyvu na obchodné modely a podnikati sa výmena najlepších postupov. Súčasťou návrhu je vytvorenie technických riešení, ktoré poskytujú transparentné informácie o autorských

právach a otvorených povoleniach pre používateľov digitálnych vzdelávacích zdrojov. Príkladom je priemyselná iniciatíva Združenie pre spojený obsah (LCC - Linked Content Coalition), ktorej cieľom je uľahčiť identifikáciu vlastníkov autorských práv v záujme zjednodušenia legálneho využívania materiálov podliehajúcich autorským právam. Európska komisia (2013a)

LCC RRM (LCC Rights Reference Model) je formálny, všeobecný a rozšíriteľný dátový model referencie pre zastupovanie práv duševného vlastníctva a oprávnenia pre všetky médiá alebo obsah. RRM identifikuje osem druhov subjektov, ich základné atribúty a vzťahy medzi nimi (obrázok 1). Jednou veľmi významnou vlastnosťou je jediný právny orgán, prostredníctvom ktorého oprávnenia a nároky všetkých druhov (vrátane majetkových nárokov a oprávnení), môžu byť vyjadrené na akejkoľvek úrovni detailu so svojimi pridruženými zákazmi a podmienkami. To poskytuje šírku a jednoduchosť modelu, čo ostatným právnym modelom zvyčajne chýba (Linked Content Coalition, 2015).

Obrázok 1 LCC RMM



Zdroj: Linked Content Coalition (2013)

K hlavným prínosom RMM patrí skutočnosť, že je komplexným modelom pre všetky aspekty deskripcie a práva metadát pre tvorbu všetkých druhov. Model je tiež možné rozšíriť o nové a v súčasnosti neznáme typy obsahu, médiá, práva, obchodné modely a pravidlá bez nutnosti zmeny schémy, iba sa pridávajú nové slovníky a pravidlá, takže systém môže byť silne parametrizovaný a riadený dátami.

3.2 RDI

Významnou prekážkou v raste on-line obsahu sektora je potreba lepšieho riešenia pre objavovanie, licencovanie a delegovanie práv duševného vlastníctva, čo umožňuje potenciálnym užívateľom lepšie informácie a prístup, a umožňuje tvorcom a vlastníckmi autorských práv, aby boli riadne odmenení.

RDI (Práva Data Integration) je projekt (október 2013 – december 2015) čiastočne financovaný Európskou komisiou, čiastočne financovaný zo strany účastníkov mediálnym priemyslom. Zameriava sa na to, ako efektívne riadiť a obchodovať s právami duševného vlastníctva on-line pre všetkých a pre

všetky typy použitia a všetky typy obsahu (fyzické, digitálne alebo abstraktné), a vo všetkých médiách pomocou LCC RMM. Môže byť použitý obchodný model, alebo nemusí (RDI, s. a.). RDI používa architektúru hubu, ktorá umožňuje používateľom práv objavovať a pristupovať k informáciám o držiteľoch práv prostredníctvom centrálného transformačného rozbočovača.

3.3 Copyright hub

Obe iniciatívy RDI a autorský hub poskytujú užívateľom prístup k právnym informáciám. Kým RDI slúži na testovanie, tak autorský hub má poskytovať plne funkčné služby. Obsah a právne informácie od poskytovateľov v akomkoľvek odvetví môžu byť agregované v centrálnom hube, ktorý prevádza dáta do jedného formátu. (RDI, s. a.). Užívateľia jednoduchším spôsobom rýchlejšie získajú povolenie na použitie diela iného autora, alebo sa dozvedia, ako autorské práva súvisia s ich vlastnou prácou (Copyright Hub, s. a.).

Záver

K ľudskému rozvoju prispieva okrem slobody prejavu a práva na informácie i fungujúci a otvorený vzdelávací systém (Masárová, Živčicová 2012). V súčasnej dobe je ťažké určiť, kto vlastní aké práva na aký vzdelávací obsah v ktorej krajine. Tam, kde sú už riešenia tohto problému, majú tendenciu sústrediť sa na jeden typ média, aj keď digitálny obsah je stále viac multimediálny (RDI, s. a.). Obchodovanie s takýmito právami je drahé a ťažko sa uskutočňuje, býva nedostatočne transparentné, zameriava sa na jednotlivé typy médií a nenachádza sa dostatočne v centre medzinárodnej pozornosti vzhľadom k distribučným kanálom.

Inovácie nie sú dôležité len pre jednotlivé organizácie a pre ich zlepšenie na domácich či zahraničných trhoch, ale sú nevyhnutné aj pre rozvoj

regiónov a štátov (Sedláček 2013). Kvalitné vzdelávanie v regióne by nemalo byť sociálnym znakom (Grenčíková, Španková 2012). Dôležitejšia ako technologické možnosti je schopnosť maximálne sa priblížiť cieľovej skupine, ktorej je vzdelávanie určené (Sedláček 2012). Ako zdôrazňujú Krajňáková, Vojtovič (2012) investície do ľudského kapitálu za účelom navýšenia jeho hodnoty sa spájajú predovšetkým s investíciami do vzdelania a rozvoja ľudských schopností, do podmienok práce a života ľudí. Celoživotné vzdelávanie je reakcia na zvyšujúce sa nároky na konkurencieschopnosť v procese globalizácie (Kajanová, 2014). Využívanie licencií Creative Commons umožňuje zohľadňovať rôzne zákony o autorských právach v rôznych krajinách, alebo jurisdikciách a tiež je umožnené používať rôzne jazykové verzie. CC nie sú popretím klasického poňatia autorského práva, ale jeho nadstavbou.

Literatúra

Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights. (1994). [on-line] [cit.: 2015-11-04]. Dostupné na: https://www.wto.org/english/tratop_e/trips_e/t_agm0_e.htm.

Berne Convention for the Protection of Literary and Artistic Works (1979). [on-line] [cit.: 2015-11-04]. Dostupné na: http://www.wipo.int/treaties/en/text.jsp?file_id=283698.

Creative Commons (s. a.). *About The Licenses*. [cit.: 2015-11-04]. Dostupné na: <http://creativecommons.org/licenses/>.

Creative Commons (2015). *State of the Commons report*. [on-line] [cit.: 2015-11-04]. Dostupné na: <https://stateof.creativecommons.org/2015/>.

Creative Commons Slovensko. (s. a.). *FAQ*. [on-line] [cit.: 2015-11-04]. Dostupné na: http://sk.creativecommons.org/?page_id=651.

Copyright Hub. (s. a.). *Welcome to The Copyright Hub*. [on-line] [cit.: 2015-11-04]. Dostupné na: <http://www.copyrighthub.co.uk/>.

Európska komisia. (2013): „*Otváranie systémov vzdelávania*“ — často kladené otázky. [on-line] [cit.: 2015-10-04]. Dostupné na: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-813_sk.htm.

Grenčíková, A., Španková, J. (2012): Prispôsobovanie vzdelávania potrebám ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue* 03-2012, 34 – 39.

IDC. (2014). *The Digital Universe of Opportunities: Rich Data and the Increasing Value of the Internet of Things*. [on-line] [cit.: 2015-03-12]. Dostupné na: <http://www.emc.com/leadership/digital-universe/2014iview/executive-summary.htm>.

Krajňáková, E. - Vojtovič. S. (2012). Význam ľudského kapitálu a kreatívnych klastrov v rozvoji regiónu. *Sociálno-ekonomická revue* 01-2012, 49-60.

Linked Content Coalition. (2013). *The LCC Rights Reference Model*. [on-line] [cit.: 2015-10-04]. Dostupné na: <http://www.linkedcontentcoalition.org/phocadownload/framework/The%20LCC%20Rights%20Reference%20Model%20v1.0.pdf>.

Linked Content Coalition. (2015). *The LCC Framework*. [on-line] [cit.: 2015-10-04]. Dostupné na: <http://www.linkedcontentcoalition.org/index.php/rights-data-network/lcc-framework>.

International Convention for the Protection of Performers, Producers of Phonograms and Broadcasting Organizations (1961). [on-line] [cit.: 2015-10-04]. Dostupné na: http://www.wipo.int/treaties/en/text.jsp?file_id=289757.

Kajanová, H. (2014). Manažment celoživotného vzdelávania. Trenčín: TnUAD, 110 s.

Masárová, T., Živčicová, E. (2012). Meranie kvality života. Žilina: Juraj Štefun-GEORG, 203 s.

MV SR (2014). *Akčný plán Iniciatívy pre otvorené vládnutie v Slovenskej republike na rok 2015*. [on-line] [cit.: 2015-11-16]. Dostupné na: [https://lt.justice.gov.sk/Attachment/vlastnymat_rtf.pdf?instEID=-](https://lt.justice.gov.sk/Attachment/vlastnymat_rtf.pdf?instEID=-1&attEID=70102&docEID=388481&matEID=7645&langEID=1&tStamp=20140903154039187)

1&attEID=70102&docEID=388481&matEID=7645&langEID=1&tStamp=20140903154039187.

RDI. (s. a.). *About*. [cit.: 2015-11-16]. Dostupné na: <http://www.rdi-project.org/#!/about2/c4nz>.

Sedláček, M. (2012). Využitie technológií a inovatívnych postupov vo vzdelávaní. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie *Mobile learning ako nástroj skvalitňovania vzdelávania*. Trenčín: TnUAD, 2012. S. 95 - 101.

Sedláček, M. (2013). Innovation performance in Slovak Republic. In *Innovative Trends in Construction and Real Estate Sector. ITCRES 2013*. International Scientific Conference on Real Estate, Management, Technology Innovations and Education, Bratislava, Slovakia, 9th - 10th May, 2013. 1. vyd. Bratislava: STU v Bratislave, 2013. ISBN 978-80-227-3932-0.

The University of British Columbia, (s. a.). *Creative Commons Guide*. [on-line] [cit.: 2015-10-04]. Dostupné na: <http://copyright.ubc.ca/guidelines-and-resources/support-guides/creative-commons/>.

Universal Copyright Convention. (1952). [on-line] [cit.: 2015-10-04]. Dostupné na: http://www.wipo.int/wipolex/en/other_treaties/details.jsp?treaty_id=208.

Universal Copyright Convention. (1971). [on-line] [cit.: 2015-10-04]. Dostupné na:

http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=15241&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html.

Vojtovič, S. - Krajňáková, E. (2013). Trends in Economic Growth and Unemployment in Slovakia. In: *Proceedings of the 2013 International Conference on education, Management and social science (ICEMSS-13)*: Book Series: Advances in Intelligent Systems Research Volume: 44. - France: Atlantis press, 188-191.

WIPO Copyright Treaty. (1996). [on-line] [cit.: 2015-10-04]. Dostupné na: http://www.wipo.int/treaties/en/text.jsp?file_id=295166.

Kontakt

Ing. Helena Kajanová, PhD.
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Adresa: Študentská 2, 911 50 Trenčín
e-mail: helena.kajanova@tnuni.sk

Ing. Monika Gullerová, PhD.
Katedra sociálnych a humanitných vied
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Adresa: Študentská 2, 911 50 Trenčín
e-mail: monika.gullerova@tnuni.sk

SUMMARY**Open educational resources and Creative Commons***Helena KAJANOVÁ, Monika GULLEROVÁ*

Digital environment, by its nature, has great potential for copyright law infringement. This could lead to civil liability in the form of damage or criminal liability remedied by means of fines and potential imprisonment. In a rapidly changing world of the Internet, the traditional obtaining of licence prior its re-use is justifiable. The key to trouble-free access to knowledge - through open access and new business models - is to find out an automated approval process. Creative Commons licenses refer to a set of public licenses that provide new opportunities for dealing with copyrighted works, databases and subject matters that are subject to copyright. CC licenses take into account distinct copyright laws in countries or jurisdictions and also provide various language versions. CC do not negate the traditional idea of copyright, they are its superstructure. Instead of all rights reserved, authors will freely decide on what rights will be reserved. Thus, authors will decide on the way their work will be used, shared or improved. Studies found that more than 50% of teachers do not share teaching materials as they are feared of legal consequences. This is a barrier for processes of teaching and learning based on cooperation and personal approach. Open educational resources are usually available under licenses that allow their free use, reuse and share. Although these open licenses are not a problem as regards the scope of existing intellectual property rights can pose challenges to traditional business models of publishers or universities. Creative Commons license (CC) are a set of public licenses that provide new opportunities for the administration of copyrighted works, databases and subject matters subject to copyright. Unlike other public legal instruments, CC licenses were designed specifically to work with a web interface, which allows easy search, access and use of the content. The use of CC licenses also allows collaboration across time zones, how many CC licensed works can be mixed together and prepared or translated to local needs.

Currently, the new EU initiative "Opening up Education" is the main objective of increasing transparency for the users of educational resources regarding copyrights. Open Educational Resources, along with e-Science and e-Humanities and Web 2.0 tools establish conditions for the emergence of new types of open participatory learning ecosystem that will encourage active learning: Learning 2.0. The Action Plan Initiatives for open governance in the Slovak Republic for 2015 implies an open area of education. That consists of two parts: the open educational resources and open access to research results. The Ministry of Education, Science, Research and Sports as part of the fulfilment of the Action Plan carried out a survey on the possibility of introducing an open approach in the funding of research activities from public funds. Based on the identified obstacles it shows that the current copyright law in Slovakia is not an obstacle in the implementation of open access to the results of research. Educators can license their own resources under CC license educate their peers about the OER and CC licenses, and initiate collaborative projects that use CC licenses.

JEL Classification: J24, M53, J51

PRACOVNÁ SPOKOJNOSŤ ZAMESTNANCOV ORGANIZÁCIÍ FINANČNEJ SPRÁVY SR

Job satisfaction of staff in Financial administration organizations of SR

Stanislava KOZELOVÁ

Abstrakt

Pracovná spokojnosť je postoj, ktorý formujú rysy jedinca a organizácia v celom kontexte vykonávanej práce. Dôsledky pracovnej spokojnosti môžu byť pozitívne, prejavujúce sa napr. v kvalite výkonu. Môžu byť ale aj negatívne, prejavujúce sa kontraproduktívnym správaním sa a konaním jedincov, absenciou a fluktuáciou. Príspevok sa zaoberá pracovnou spokojnosťou zamestnancov organizácií Finančnej správy SR. Cieľom príspevku bolo zistiť mieru pracovnej spokojnosti zamestnancov vybraných organizácií Finančnej správy SR v Košickom samosprávnom kraji. Vo výskume bol využitý štandardizovaný dotazník Job Satisfaction Scale (Spector, 1985). Vzorku tvorilo 93 respondentov. Vyššia miera pracovnej spokojnosti bola zistená u mužov, u respondentov nad 30 rokov veku a u respondentov s kratšou praxou. Bol zistený aj negatívny korelačný vzťah medzi mierou pracovnej spokojnosti respondentov a dĺžkou ich praxe v organizácii.

Kľúčové slová

Pracovná spokojnosť, determinanty pracovnej spokojnosti, výkon, kontraproduktívne správanie, verejná správa

Abstract

Job satisfaction is an attitude that shape the features of the individual and organization in the whole context of the work performed. The consequences of job satisfaction can be positively influencing for example. Quality performance. They can be negative as well, manifesting counterproductive behavior and conduct of individuals, absence and staff turnover. The paper deals with job satisfaction of employees' organization of financial administration of the SR. Aim of this paper was to assess job satisfaction of employees in selected organization of financial administration of the SR in the Košice Region. In the research it was used a standardized questionnaire Job Satisfaction Scale (Spector, 1985). The sample consisted of 93 respondents. A higher degree of job satisfaction was found among men, among respondents over 30 years of age and respondents with shorter practice was found a negative correlation between the level of job satisfaction of respondents and length of service in the organization.

Key words

Job satisfaction, job satisfaction determinants, performance, counterproductive behavior, public administration

JEL Classification: M59, M58, M57

Úvod

Jedným z najdôležitejších aspektov vplývajúcich na úspešnosť organizácie, sú kvalitní a spokojní zamestnanci. Organizácie by sa nemali snažiť iba o získanie vzdelaných odborníkov, ale mali by usilovať o udržanie a rozvoj kvalitných ľudí. Kvalitní zamestnanci podávajú excelentný výkon, sú ochotní, tvoriví, inovatívni a lojálni, udržiavajú dobré interpersonálne vzťahy a dokážu vytvárať sociálne siete, majú vysoký potenciál rozvoja – tzn. efektívne plnia ciele organizácie. Udržanie si takýchto zamestnancov vo veľkej miere závisí od miery ich

pracovnej spokojnosti a to predpokladá vhodnú stimuláciu.

Náročnosť zabezpečenia a udržiavania kvalitných zamestnancov v organizácii je zjavná. V tomto kontexte možno predpokladať ťažšiu pozíciu organizácií verejnej správy pre limitujúce až nedostatočné finančné prostriedky na personálne výdavky. Organizácie verejnej správy by preto mali profesionálnejšie využívať iné, ako finančné stimulatory. Často ale na verejnosť prenikajú informácie o nepotizme, lobizme a iných negatívach byrokratických organizácií.

Príspevok sa zaoberá pracovnou spokojnosťou zamestnancov Finančnej správy Slovenskej republiky,

v organizáciách so sídlom v Košickom samosprávnom kraji.

1. Teoretické východiská

Pracovná spokojnosť vyjadruje stránku psychického vyrovnania sa človeka s prácou (Kravčáková a kol, 2013). Kollárik (1983) definuje pracovnú spokojnosť ako súhrnný postoj, na ktorom sa zúčastňujú čiastkové postoje k jednotlivým aspektom práce.

Pracovnú spokojnosť vnímajú autori rôzne a možno na ňu nahliadať z viacerých hľadísk. Podľa Kollárika (1986) je spokojnosť s prácou pojem zachytávajúci užší profil pracovnej spokojnosti. Jedinec, ktorý je spokojný s prácou, vyjadruje najmä vlastnú spokojnosť, prípadne nespokojnosť v rámci konkrétnej činnosti, ktorú práca ponúka. Naopak spokojnosť v práci je možné vnímať ako pojem širšieho charakteru, ktorý zahŕňa vzťah osobnosti pracovníka a priamo či nepriamo pôsobiacimi činiteľmi, ktoré vychádzajú z nastavenia samotnej organizácie (Štikar et al., 2003). Kreitner a Kinicki (1989) uvádzajú v tejto súvislosti aj pojem uspokojenie z práce. Definujú ho ako citovú a emocionálnu reakciu zamestnanca na rôzne aspekty svojej práce. Inými slovami, pracovná spokojnosť sa prejavuje pozitívnymi alebo negatívnymi pocitmi v súvislosti s prácou. Arnold et al., (2007) uspokojenie z práce chápe ako indikátor psychologickej pohody človeka, alebo jeho duševného zdravia.

Pracovná spokojnosť sa vyznačuje niekoľkými znakmi. Jednotlivé znaky pracovnej spokojnosti vymedzil Kollárik (1983) a dopĺňajú ho Výrost a Slaměnik (1998). Patria medzi ne intenzita pracovnej spokojnosti a stálosť pracovnej spokojnosti, viazanosť na jednotlivca a viazanosť na pracovnú skupinu ako sociálny jav, nezávislé premenná a závislé premenná, spokojnosť ako stav a proces, osobnostná črta a situačná reakcia, celková a čiastková pracovná spokojnosť, diferencovaný prístup k faktorom pracovnej spokojnosti, aktuálnosť potrieb pracovníkov.

Pracovnú spokojnosť determinuje viacero, rôzne členených faktorov. Tieto determinanty členia z viacerých hľadísk. Už Kollárik a Perlaki (1981) hovoria o celospoločenských, podnikových a osobnostných determinantoch pracovnej spokojnosti, resp. nespokojnosti. Karasová (2014) rozdeľuje determinanty pracovnej spokojnosti na demografické, organizačné a individuálne. Faktory pracovnej spokojnosti je možné členiť aj na vnútorné a vonkajšie.

K determinantom pracovnej spokojnosti sú zaradované umiestnenie organizácie, status a význam podniku v rámci spoločnosti, možnosti kultúrneho a spoločenského vyžitia, pracovné podmienky, prostredie, charakter práce, prístup vedúceho, plat, systém zvyšovania kvalifikácie, systém práce s ľuďmi, image a goodwill podniku, starostlivosť o zamestnancov (rekreácie, byty, jasle), objektívne faktory (vek, pohlavie, vzdelanie, dĺžka praxe), motivačné činitele (potreby, očakávania), osobnostné dispozície (schopnosti, vlastnosti) (Kollárik, Perlaki, 1981), organizačná kultúra, sociálna prestíž práce, zaujímavosť a rozmanitosť práce (Rymeš, In: Kubáni, Kandrík, 2007), rovnováha práce a voľného času, pracovná autonómia a organizovanie práce, nadšenie prácou, zadosťučinenie z práce, pracovné postupy, styk s verejnosťou, resp. práca s ľuďmi, osobnostné charakteristiky, záujmy, motívy (Kráľ, 2014).

Problematiku pracovnej spokojnosti vysvetľujú teórie, ktoré sú rozdelené do dvoch základných skupín a to jednodimenzionálne teórie a dvojdimenzionálne teórie. Jednodimenzionálne teória pracovnej spokojnosti predpokladajú, že spokojnosť a nespokojnosť zamestnancov sú dva extrémne póly v rámci jednej dimenzie. Miera spokojnosti sa tak pohybuje na kontinuu od úplnej spokojnosti až po úplnú nespokojnosť (Štikar et al., 2003). Pre jednodimenzionálne chápanie spokojnosti zamestnancov je charakteristická priama úmernosť, ktorá vyplýva zo samotného charakteru rozloženia na extrémoch dimenzie. Dostatok spokojnosti vyplýva z nedostatku nespokojnosti a naopak (Štikar et al., 2003). Tieto teórie vychádzajú z predpokladu priamej úmernosti priaznivých podmienok a spokojnosti zamestnancov.

Dvojdimenzionálne teórie spokojnosti zamestnancov zdôrazňujú, že spokojnosť, prípadne nespokojnosť, pracovníkov ovplyvňujú rozdielne činitele. Herzberg na základe svojich výskumov dospel k záveru, že iné faktory ovplyvňujú pracovnú spokojnosť a iné faktory ovplyvňujú pracovnú nespokojnosť. Faktory, ktoré determinujú pracovnú spokojnosť nazval motivátory. Ide o vnútorné podnety (výkon, uznanie, obsah práce, zodpovednosť, kariéra). Zisťované sú v dimenzii spokojnosť až žiadna spokojnosť. Faktory, ktoré determinujú pracovnú nespokojnosť nazval dissatisfaktory (frustrátory). Ide o podnety z vonkajšieho prostredia (plat, istota zamestnania, status v organizácii, politika organizácie, organizačná kultúra). Zisťované sú v dimenzii žiadna nespokojnosť až nespokojnosť. (Kravčáková a kol, 2013)

V mnohých výskumoch pracovnej spokojnosti (Jurovský, 1971, Kollárik, 1979) sa ukazuje, že pracovná spokojnosť alebo nespokojnosť je do určitej miery závislá na veku daného pracovníka. Gazioglu a

Tansel (2006) realizovali výskum na vzorke 28 240 britských pracujúcich ľudí, ktorých výsledky preukazujú, že najspokojnejšími zamestnancami z hľadiska veku boli mladí pracovníci (20 – 24 roční a tiež najstarší pracovníci (60 roční). Ľudia v strednom veku vykazovali väčšiu mieru pracovnej nespokojnosti hlavne s výškou platu.

Katzell, Barrett, Parker (in Kollárik, 1979) uvádzajú, že viac sú v zamestnaní nespokojní muži ako ženy. Je to spôsobené tým, že muži očakávajú také podmienky, ktoré úzko súvisia s osobným presadením, s morálnym a finančným ocenením, čo je niekedy ťažšie splniteľné a realizovateľné. Očakávania žien, sú naopak ľahšie splniteľné ide napr. o podmienky ako sú vhodný pracovný čas, dobré vzťahy s vedúcimi, uznanie a pod. K rovnakému záveru dospeli aj Gazioglu a Tansel (2006), ktorí zistili, že vo všetkých skúmaných faktoroch pracovnej spokojnosti vykazovali ženy vyššiu pracovnú spokojnosť ako muži.

Fields a Blum (In: Diener, 2002) zistili, že na pracovnú spokojnosť má vplyv i zloženie pracovnej skupiny podľa pohlavia. Celkovo vyššia bola pracovná spokojnosť tam, kde počty žien a mužov boli v podstate vyrovnané. Pracovné tímy, kde má prevahu jedno pohlavie, ako je to v dôsledku feminizácie na väčšine našich základných škôl, je oproti sexuálne vyrovnaným skupinám dôvodom k menšej spokojnosti.

Pracovná spokojnosť zamestnancov sa môže prejavovať v rôznych oblastiach pracovného aj spoločenského života. Robbins (1993) uvádza štyri typy správania, na ktorých popis využíva dve dimenzie, a to konštruktívnosť, deštruktívnosť a aktivita, pasivita. Zaraďuje k nim verbálny prejav, lojalitu, nevšímavosť a fluktuáciu.

Negatívne a pozitívne dôsledky pracovnej spokojnosti, resp. nespokojnosti neznáša iba zamestnanec sám, ale najmä aj organizácia, v ktorej pracuje. Výskumníkom na poli pracovnej spokojnosti sa podarilo potvrdiť vzťah pracovnej spokojnosti, resp. nespokojnosti s takým správaním zamestnancov ako je produktivita práce (Brayfield, Corckett, 1955; Iaffaldano, Muchinsky 1985; Vroom 1964), absentizmus (Cheloha, Farr, 1980), fluktuácia (Cotton, Tuttle, 1986; Morrison, 2004; Riordan, Griffeth, 1995), zapájanie sa do odborov (Schriesheim, 1978). Negatívnymi dôsledkami pracovnej nespokojnosti zamestnancov sú kontraproduktívne činy ako napr. krádeže, zneužívanie informácií, využívanie materiálu organizácie a internetu na súkromné účely, zneužívanie pracovného času či vyhýbanie sa pracovným povinnostiam.

V prípade organizácií Finančnej správy Slovenskej republiky, môže byť pracovná spokojnosť

dôležitým determinantom efektívnosti dosahovania cieľov organizácie ako aj determinantom nežiadúcich prejavov a dôsledkov nespokojnosti zamestnancov.

Na základe teoretického poznania problematiky bola naformulovaná výskumná otázka: „Aká je miera pracovnej spokojnosti zamestnancov organizácií verejnej správy v Košickom samosprávnom kraji?“

Cieľom príspevku bolo zistiť mieru pracovnej spokojnosti zamestnancov organizácií Finančnej správy v Košickom samosprávnom kraji v závislosti od základných socio-demografických premenných.

2. Metodológia

Metóda. V príspevku bola využitá metóda dotazníka. Dotazník bol rozdelený na dve časti. Prvá časť dotazníka tvorili položky štandardizovaného dotazníka - Job Satisfaction Scale (Spector, 1985). Dotazník JSS obsahoval 36 výrokov týkajúcich sa celkovej pracovnej spokojnosti, zoskupených do deviatich subškál faktorov pracovnej spokojnosti - plat, možnosti rozvoja kariéry, štýl vedenia, nefinančné benefity, adekvátnosť odmeny, prevádzkové podmienky, spolupracovníci, druh práce a komunikácia. Respondenti na jednotlivé výroky odpovedali vyznačením hodnoty na Likertovej 6 bodovej škále od 1 - silne nesúhlasím až po 6 – silne súhlasím. Miera pracovnej spokojnosti bola vypočítaná ako priemerné skóre, pričom pri reverzných otázkach bola hodnota skóre opačná. Pri výpočte čiastkovej spokojnosti bolo sčítané priemerné skóre pri vybraných položkách. Čím bolo vyššie priemerné celkové alebo priemerné čiastkové skóre, tým bola vyššia spokojnosť respondenta. Položky druhej časti dotazníka zisťovali socio-demografické údaje o respondentoch, a to veku, pohlavia a dĺžky praxe v danej organizácii.

Dizajn výskumu. Výskum bol uskutočnený v novembri 2015 v organizáciách finančnej správy (colné a daňové úrady) v Košickom samosprávnom kraji. Vedúcim organizácií bola elektronicky odoslaná žiadosť o participáciu na výskume, boli im vysvetlené dôvody a postup výskumu. Po vyjadrení súhlasu im bol elektronicky zaslaný dotazník, ktorý ďalej distribuovali svojim podriadeným zamestnancom. Celkovo bolo distribuovaných 332 dotazníkov. Výskumu sa zúčastnilo 98 respondentov; návratnosť predstavuje 29,51 %. Päť dotazníkov bolo neúplne vyplnených, preto boli z výskumu vyradené.

Vzorka. Vzorka bola tvorená viacstupňovým zhlukovým výberom zo zamestnancov organizácií Finančnej správy v Košickom samosprávnom kraji. Vzorku tvorilo 93 respondentov. Údaje o vzorke výskumu popisuje Tabuľka 1.

Štatistické spracovanie. Získané údaje boli spracované pomocou frekvenčných a kontingenčných tabuliek v programoch MsOffice Excel a Statistica.

Na testovanie hypotéz bol využitý Pearsonov korelačný koeficient.

Tab. 1 Popis výskumnej vzorky

Vzorka		Počet	Priemer	Medián	Smerodajná odchýlka	Minimum	Maximum
Pohlavie	Ženy	78	-	-	-	-	-
	Muži	15					
Vek	Do 30 rokov	46	32,85	33	8,93	23	55
	Nad 31 rokov	47					
Prax	Do 7 rokov	41	9,37	8	9,13	1	35
	Nad 8 rokov	52					
Spolu		93	-	-	-	-	-

3. Výsledky

Pracovná spokojnosť je významným determinantom výkonu a správania sa zamestnanca, tiež determinuje psychický a zdravotný stav jedinca, spája sa aj s pracovnou motiváciou, adaptáciou a identifikáciou (Kravčáková a kol., 2013).

Cieľom príspevku bolo zistiť mieru pracovnej spokojnosti zamestnancov organizácií Finančnej správy v Košickom samosprávnom kraji v závislosti od základných socio-demografických premenných.

Mieru pracovnej spokojnosti respondentov, ktorí tvorili vzorku výskumu prezentuje Tabuľka 2.

Tab. 2 Miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR

Miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR		Priemerné skóre
Celková spokojnosť		3,035
Čiastková spokojnosť	Plat	2,279
	Kariérny rast	3,122
	Štýl vedenia	3,617
	Nefinančné benefity	3,597
	Adekvátnosť odmeny	3,161
	Podmienky práce	3,823
	Spolupracovníci	3,314
	Druh práce	2,894
Komunikácia		3,962

Celková miera spokojnosti respondentov pracujúcich v organizáciách Finančnej správy SR v Košickom samosprávnom kraji dosahuje priemernú hodnotu 3,035, zo 6 stupňovej hodnotiacej škály. Mediánom tejto škály je hodnota 3,5. Na základe tohto konštatujeme, že respondenti vykazujú podpriemernú hodnotu pracovnej spokojnosti. Podľa jednofaktorových teórií pracovnej spokojnosti túto hodnotu klasifikujeme ako pracovnú nespokojnosť. Takáto miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR v Košickom samosprávnom môže byť aj dôsledkom najnovších

organizačných zmien a pracovných postupov v tejto oblasti.

Najvyššiu priemernú mieru čiastkovej pracovnej spokojnosti respondenti uvádzajú v položkách komunikácia a podmienky práce. Najmenej spokojní sú respondenti so svojim platom.

Zisťovaná bola priemerná miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR v Košickom samosprávnom kraji podľa pohlavia (Tabuľka 3).

Nepomer medzi veľkosťou vzorky mužov a žien môže skresľovať niektoré údaje a neumožňuje štatisticky overiť hypotézu, v ktorej sme

predpokladali, že existuje štatisticky významný vzťah medzi mierou spokojnosti a pohlavím.

Tab. 3 Miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR podľa pohlavia

Miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR podľa pohlavia		Priemerné skóre	
		Ženy	Muži
Celková spokojnosť		3,011	3,169
Čiastková spokojnosť	Plat	2,231	2,166
	Kariérny rast	2,158	2,916
	Štýl vedenia	3,502	3,833
	Nefinančné benefity	2,493	2,249
	Adekvátnosť odmeny	2,855	2,251
	Podmienky práce	2,974	3,583
	Spolupracovníci	3,743	3,428
	Druh práce	3,894	4,501
	Komunikácia	3,599	3,583

Už Katzell, Barrett, Parker (in Kollárik, 1979) uvádzajú, že viac sú v zamestnaní nespokojní muži ako ženy. Tvrdia, že je to spôsobené očakávaniami mužov v také podmienky, ktoré úzko súvisia s osobným presadením, s morálnym a finančným ocenením, čo je niekedy ťažšie splniteľné a realizovateľné. K rovnakému záveru dospeli aj Gazioglu a Tansel (2006), ktorí zistili, že vo všetkých skúmaných faktoroch pracovnej spokojnosti vykazovali ženy vyššiu pracovnú spokojnosť ako muži.

Tieto tvrdenia odporujú zisteniam tohto výskumu, pretože celková priemerná spokojnosť je vyššia u mužov. Muži sú najviac spokojní so štýlom

vedenia svojho nadriadeného a najmenej spokojní s výškou svojho platu. Ženy vykazujú najvyššiu spokojnosť s druhom práce, ktorú vykonávajú a najnižšiu spokojnosť s možnosťou rozvoja a kariérneho rastu.

Zisťovaná bola aj miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR podľa veku (Tabuľka 4). Na základe predošlých empirických analýz bol formulovaný predpoklad o štatisticky významnom vzťahu medzi mierou spokojnosti respondentov pracujúcich v organizáciách Finančnej správy SR v Košickom samosprávnom kraji a vekom týchto respondentov.

Tab. 4 Miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR podľa veku

Miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR podľa veku		Priemerné skóre	
		Do 30 rokov	Nad 30 rokov
Celková spokojnosť		2,800	2,875
Čiastková spokojnosť	Plat	2,944	2,534
	Kariérny rast	3,472	2,915
	Štýl vedenia	2,833	3,490
	Nefinančné benefity	3,277	2,143
	Adekvátnosť odmeny	2,861	2,223
	Podmienky práce	2,250	3,627
	Spolupracovníci	1,944	3,428
	Druh práce	3,472	4,523
	Komunikácia	2,825	3,358

Vyššia miera pracovnej spokojnosti bola zistená u respondentov nad 30 rokov. Starší respondenti sú najviac spokojní s druhom práce, ktorú vykonávajú a najmenej spokojní s nefinančnými benefitmi, ktoré im organizácia poskytuje.

Možným vysvetlením, prečo je u starších respondentov miera spokojnosti s prácou vyššia, je to, že u staršieho človeka objavuje reálny prístup k životu aj k práci, človek už väčšinou pracuje v oblasti, ktorá mu vyhovuje a jeho správanie je už usmernené skúsenosťami (Kollárik, 1979).

Mladší respondenti sú najmenej spokojní so svojimi spolupracovníkmi. Môže to byť spôsobené doposiaľ nedostatočným začlenením sa do pracovného

kolektívu. Najviac spokojní sú mladší respondenti s druhom práce, ktorú vykonávajú. To môže znamenať, že respondenti sa uplatnili v odbore, ktorý vyštudovali.

Overovaný bol vzťah medzi mierou pracovnej spokojnosti respondentov pracujúcich v organizáciách Finančnej správy SR v Košickom samosprávnom kraji a vekom. Na základe Pearsonovho korelačného koeficientu kde $r = -,195$, $p = 0,061$ sa tento predpokladaný vzťah nepotvrdil.

Zisťovaná bola aj miera pracovnej spokojnosti zamestnancov organizácií Finančnej správy SR v Košickom samosprávnom kraji na základe dĺžky praxe (Tabuľka 5).

Tab. 5 Miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR podľa dĺžky praxe

Miera pracovnej spokojnosti respondentov organizácií Finančnej správy SR podľa dĺžky praxe		Priemerné skóre	
		Do 7 rokov	Nad 8 rokov
Celková spokojnosť		3,137	2,847
Čiastková spokojnosť	Plat	2,534	2,123
	Kariérny rast	2,915	2,191
	Štýl vedenia	3,490	3,102
	Nefinančné benefity	2,143	2,493
	Adekvátnosť odmeny	2,223	2,561
	Podmienky práce	3,627	2,793
	Spolupracovníci	3,428	3,635
	Druh práce	4,523	3,497
	Komunikácia	3,358	3,231

Miera pracovnej spokojnosti je vyššia u tých respondentov, ktorí majú kratšiu prax v danej organizácii (do 7 rokov praxe). Títo respondenti sú najviac spokojní s druhom vykonávanej práce. Rovnako ako u mladších respondentov, aj u respondentov s kratšou dobou praxe to môže znamenať, že sa uplatnili v odbore, ktorý vyštudovali a v ktorom chceli pracovať. Títo respondenti sú najmenej spokojní s nefinančnými benefitmi, ktoré poskytujú organizácie.

Respondenti, ktorí pracujú v organizácii dlhšie, vykazujú najvyššiu mieru spokojnosti so svojimi spolupracovníkmi. Môže tak byť z dôvodu dobrých neformálnych vzťahov budovaných dlhšie časové obdobie v danej organizácii. Respondenti, ktorí pracujú dlhšie v organizácii sú najmenej spokojní so svojim platom, keďže odmeňovanie zamestnancov v súvislosti s odpracovanými rokmi je zohľadnené v nízkej miere.

Overovaný bol vzťah medzi mierou pracovnej spokojnosti respondentov pracujúcich v organizáciách Finančnej správy SR v Košickom samosprávnom kraji

a dĺžkou ich praxe. Na základe Pearsonovho korelačného koeficientu kde $r = -,212$, $p = 0,041$ sa tento predpokladaný vzťah potvrdil v negatívnom smere. To znamená, že s pribúdajúcim počtom rokov praxe v organizácii sa pracovná spokojnosť respondentov znižuje. Je možné, že respondenti s dlhšou praxou lepšie poznajú trh a môžu sa cítiť vo svojej práci nedocenení, dochádza k zníženiu profesionálnych ambícií, neangažovanosti, klesá pocit uspokojenia z práce, narastá pocit fyzického opotrebovania aj psychického stresu.

Záver

S napĺňaním princípu efektívnosti organizácie nevyhnutne súvisí aj samotná efektivita výkonu zamestnancov, ktorú determinuje pracovná celková alebo čiastková spokojnosť. V prípade organizácií Finančnej správy Slovenskej republiky, môže byť pracovná spokojnosť dôležitým determinantom efektívnosti dosahovania cieľov organizácie, najmä výberu daní a cieľ ako základných zložiek štátneho

rozpočtu, ako aj determinantom nežiadúcich prejavov a dôsledkov nespokojnosti svojich zamestnancov.

Miera pracovnej spokojnosti respondentov pracujúcich v organizáciách Finančnej správy SR v Košickom samosprávnom kraji bola pod hodnotou mediánu, čo bolo na základe jednodimenzionálnej teórie pracovnej spokojnosti klasifikované ako pracovná nespokojnosť. Najvyššiu priemernú mieru čiastkovej pracovnej spokojnosti zamestnanci uvádzajú v položkách komunikácia a podmienky práce, štýl vedenia a benefity. Najmenej spokojní sú zamestnanci so svojim platom.

Bolo zistené, že miera pracovnej spokojnosti je vyššia u mužov, starších zamestnancov nad 30 rokov a u zamestnancov s kratšou dobou praxe. Bol zistený negatívny korelačný vzťah medzi mierou pracovnej spokojnosti respondentov pracujúcich v organizáciách Finančnej správy SR v Košickom samosprávnom kraji a dĺžkou praxe v organizácii.

Literatúra

Arnold, J. et al. (2007). *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press. s. ISBN

Brayfield, A., Crockett, W. H. (1955). *Psychological Bulletin*. Vol 52(5), Sep 1955, 396-424.

Cotton, J., Tuttle, J. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. In: *Academy of Management Review*. 11 (1), pp. 55-70.

Diener, E. (2002). Will money increase subjective well-being? In: *Social Indicator Research*, 2002, 57, p. 119 – 169. ISSN 0303 – 8300.

Gazioglu, S., Tansel, A. (2006) Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. In: *Applied Economics*, vol. 38, no. 10, p. 1163-1171, ISSN 1466-4283.

Cheloha, R. S., Farr, J. L. (1980). Absenteeism, job involvement, and job satisfaction in an organizational setting. In: *Journal of Applied Psychology*. Vol 65(4), Aug 1980, 467-473.

Iaffaldano, M. T., Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. In: *Psychological Bulletin*. Vol 97(2), Mar 1985, pp. 251-273.

Jurovský, A. (1971). *Spokojnosť s prácou a jej činitele*. Bratislava: Československý výskumný ústav práce v nakladateľstve ALFA, n. p., 214 s. ISBN 63-061-71.

Kráľ, M. (2014). Širšie faktory spokojnosti v práci. In: *Psychológia práce a organizácie 2014*. Košice: SAV, s. 169-187. ISBN 978-80-89524-15-0.

Kollárik, T. (1979). *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*. 1. vyd. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 350 p.

Kollárik, T., Perlaki, (1981). *Psychológia v riadení pracovných kolektívov*. 1. vyd. Bratislava: Práca.

Pri napĺňaní funkcií štátu v jednotlivých organizáciách verejnej správy je dôležité neklásť dôraz iba na plnenie ekonomických cieľov ale aj na oblasť ľudských zdrojov. Nízka miera pracovnej spokojnosti, môže byť zdrojom kontraproduktívneho správania, neadekvátneho výkonu, neochoty, nedostatočnej lojality, atď., čo negatívne ovplyvňuje efektívnosť organizácie.

Ďalší výskum v oblasti pracovnej spokojnosti v organizáciách Finančnej správy SR by sa mal zamerať na zisťovanie vzťahu miery pracovnej spokojnosti a determinantov pracovnej spokojnosti, ktorými sú pracovné podmienky a prostredie, možnosti kariérneho rastu, charakter práce, prístup a vedenie nadriadeného, starostlivosť o zamestnancov, rovnováha práce a voľného času, pracovná autonómia a organizovanie práce.

Kollárik, T. (1983). *Človek v sociálnom systéme práce*. Práca: Bratislava, 1983, 217s.

Kollárik, T. (1986). *Spokojnosť v práci*. Bratislava: ROH. 240 s.

Kravčáková G. a kol. (2013). *Organizačné správanie*. 1. vyd. Košice: UPJŠ v Košiciach. 192 s. ISBN 978-80-8152-214-7.

Kreitner, R., Kinicki, A. (1989). *Organizational behavior*. 2.vyd. Boston: Richard D. Irwin, Inc., 1989. 686 s. ISBN 0-256-03512-1.

Kubáni, V., Kandrák, P. (2007). *Pracovná spokojnosť učiteľov v kontexte kvality života*. [cit. 2015-07.-09.]. Dostupné na internete: www.pulib.sk/elpub/FF/Dzuka3/.

Morrison, A. P., et. al. (2004) Cognitive therapy for the prevention of psychosis in people at ultra-high risk: randomised controlled trial. In: *British Journal of Psychiatry*, 185, pp. 291 -297.

Riordan, C. M., Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. In: *Journal of Business and Psychology*. 10, pp. 141–154.

Robbins, S. R. (1993). *Organizational Behavior – Concepts, Contraversies and Aplications*. Prentice-Hall, Inc., NewJersey.

Schriesheim, C.A. (1978). The invariance of anchor points obtained by magnitude estimation and pair comparison treatment of complete ranks scaling procedures: An empirical comparison and implications for validity of measurement. In: *Educational and Psychological Measurement*, 38, pp. 977-983.

Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Servise Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. In: *American Journal o Community Psychology*. Vol. 13, No. 6, 1985.

Štikar, J. et al. (2003). *Psychologie ve světě práce*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003. 462 s. ISBN 80-246-0448-5.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Výrost, J., Slaměník, I. et al. 2008. *Sociální psychologie*. 2.vyd. Praha: Grada, 2008. 408 s. ISBN 978-80-247-1425-8.

Kontakt

Ing. Mgr. Stanislava Kozelová
Katedra sociálnych štúdií
Fakulta verejnej správy UPJŠ v Košiciach
Popradská 66, 041 32 Košice
stanislava.kozelova@gmail.com

SUMMARY**Job satisfaction of staff in Financial administration organizations of SR***Stanislava KOZELOVÁ*

One of the most important aspects influencing the success of the organization are quality and satisfied employees. Job satisfaction is an attitude that shaped the features of the individual and organization in the whole context of the performed work. The determinants of job satisfaction includes working conditions, work environment, nature of work, access of manager, salary, skills development system, system work with people, image and goodwill venture, employee care (recreation, flats, nurseries), objective factors (age, sex, education, length of service) motivational factors (needs, expectations), personality dispositions (skills, qualities), organizational culture, social prestige work, interests and variety work, balance work and leisure, work autonomy and organizing the work, enthusiasm work, satisfaction of work, working procedures, public relations, respectively work with people, personality traits, interests, motives. The consequences of job satisfaction can be positive, influencing for example quality of performance. It can be negative as well, manifesting counterproductive behavior and conduct of individuals, absence and staff turnover. The paper deals with job satisfaction of employees' organization of financial administration of the SR. Aim of this paper was to assess job satisfaction of employees in selected organizations of Financial Administration of the SR in the Košice region. In the research was used a standardized questionnaire Job Satisfaction Scale (Spector, 1985) supplemented by its own questions regarding socio-demographic data. The sample consisted of 93 respondents. The rate of job satisfaction of respondents working in the organizations of Financial Administration of SR in Košice region was under the median, which was based on the one-dimensional theory of job satisfaction classified as job dissatisfaction. The total average of job satisfaction is higher among males. Men are most satisfied with the leadership style of his superior and least satisfied with the amount of their salary. Women have the highest satisfaction with the type of work, they do and the lowest satisfaction with the possibility of development and career growth. A higher degree of job satisfaction was found among respondents over 30 years. Older respondents are most satisfied with the kind of work they do and the least satisfied with the non-financial benefits that their organization provides. The rate of job satisfaction is higher among those respondents, who have less experience in the organization. These respondents are most satisfied with the type of work. The same as younger respondents, the respondents with shorter practice can be meant, that they applied in the field, they have studied and they wanted to work. These respondents are least satisfied with the non-financial benefits provided by the organization. It was found a negative correlation between the level of job satisfaction of respondents working in the organizations of Financial Administration of SR in Košice Region and between seniority in the organization.

JEL Classification: M59, M58, M57

PRINCÍP OCHRANY ZAMESTNANCOV V PRACOVNOM PRÁVE SR

Principle of protection of employees in the labour law of the Slovak Republic

Jana PŠENKOVÁ

Abstrakt

Pracovné právo predstavuje právne odvetvie, ktoré sa nevyhnutne spája s výkonom závislej práce zamestnanca. Pracovné právo je prepletené jeho ochrannou funkciou, ktorá slúži na ochranu slabšieho subjektu pracovnoprávneho vzťahu, ktorým je zamestnanec. Pracovné právo sa v 21. storočí dostáva do polohy, v ktorej musí plniť nové úlohy a tak odoláva tlaku silnejšej požiadavky na oslabenie tejto jeho ochrannárskej funkcie. Autorka v článku predkladá pohľad na obsah princípu ochrany zamestnancov a jeho premietnutie do ustanovení Zákonníka práce. Ochranná funkcia pracovného práva je jeho dominantnou funkciou dodnes a výrazná je predovšetkým na strane slabšieho subjektu, ktorým je už spomínaný zamestnanec.

Kľúčové slová

pracovné právo, zamestnanec, zamestnávateľ, pracovnoprávny vzťah, ochrana zamestnanca, právny poriadok.

Abstract

Labour law is a legal sector that is inextricably linked to the performance of dependent work of the employee. Labour law is intertwined with its protective function, which serves for protection of the employee, a weaker subject of employment relationship. In the 21st century, the labour law gets to a position in which it must perform new tasks, and thus resists pressure of intensifying requirements for the weakening of its protective function. In this article, the author is presenting a view of the content of the principle of protection for employees, and its reflection to the provisions of the Labour Code. The protective function of labor law is the dominant and distinctive feature till today and is mainly on the weaker side of the operator which is already mentioned employee.

Keywords

Labour Law, employee, employer, employment relationship, protection of employee, legal system.

JEL Classification: J53, J32, K31

Úvod

Pracovné právo je právnym odvetvím právneho poriadku SR, ktorého hlavnou úlohou je ochrana zamestnancov. V pracovnom práve prevláda princíp sociálnej spravodlivosti a sociálnej solidarity s jeho primárnou ochrannou funkciou voči zamestnancom. Normy pracovného práva zabezpečujú ochranu práv a oprávnených záujmov zamestnancov v snahe vyrovnať faktickú nerovnosť medzi zamestnávateľom a ekonomicky slabšou stranou - zamestnancom.

Vznik pracovného práva v období priemyselnej revolúcie je spätý práve s úsilím uľahčiť ťažkú sociálnu situáciu zamestnancov a prostredníctvom právnej regulácie pracovnoprávneho vzťahu chrániť zamestnancov pred silným postavením ich zamestnávateľa. Ochranná funkcia pracovného práva je jeho dominantnou funkciou dodnes a výrazná je

predovšetkým na strane slabšieho subjektu, ktorým je už spomínaný zamestnanec.

Cieľom predkladaného článku je prostredníctvom metódy analýzy základných princípov a zásad pracovného práva predostrieť charakteristiku princípu právnej ochrany zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a poukázať na význam tejto ochrany a jeho zachovanie i do budúcnosti.

1. Ochrana zamestnancov – základný princíp pracovnoprávneho zákonodarstva SR

V ostatnom období sa vývoj pracovnoprávneho zákonodarstva v Slovenskej republike spája s napätím medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov. Každá strana chce zabezpečiť optimálnu mieru ochrany svojich záujmov. Silnejšia ochrana na strane

zamestnancov stavia zamestnancov do pozície nepriateľa voči svojmu zamestnávateľovi, zamestnanci sa chápu ako prekážka v napredovaní a v dosahovaní kladného hospodárskeho výsledku. Po legislatívnych zmenách v oblasti pracovnoprávneho zákonodarstva sa miera ochrany presúva raz na stranu zamestnanca, druhý krát na stranu zamestnávateľa.

Za ťažisko nových úloh pracovného práva do budúcnosti treba považovať vytvorenie takej optimálnej štruktúry, obsahu i kvality práv zamestnancov, aby existenčne neohrozovali zamestnávateľov, ale i stále sa zvyšujúci počet nezamestnaných. Preto úlohou pracovného zákonodarstva v nasledujúcom období je zrovnovážiť doterajšiu záujmovú sféru zamestnávateľa a zamestnanca tak, aby pre zamestnávateľa zamestnanec nebol priveľkou ťarchou a vážne neohrozoval jeho záujmy v konkurencii v širšom európskom priestore (Barancová, 2009, str. 28).

Existencia kvalitného právneho ochranného mechanizmu pre zamestnancov nie je možnosťou, ale nevyhnutnosťou práva 21. storočia. Prijatie kvalitnej a európsky konformnej právnej úpravy pracovného práva predstavuje neopakovateľnú šancu k vymedzeniu základných princípov a vzájomných vzťahov, ktoré budú tvoriť podstatnú časť moderného právneho poriadku so silným sociálnym akcentom. V každom právnom inštitúte i v každom právnom ustanovení pracovného práva možno nájsť viditeľný, či latentný prejav jeho ochrannej funkcie. (Švec a kol, 2010, str. 9).

I keď silnejúca globalizácia vyvolala širokú diskusiu o nových úlohách pracovného práva (s cieľom zabezpečenia „efektívnej a bezkonfliktnej“ produkcie), ochrana zamestnanca zostáva neustále v centre pozornosti (Fuchs, 2010, s.2).

V podmienkach novej ekonomiky, keď sa kľúčovým zdrojom hospodárskeho rastu stávajú informácie v podobe poznatkov vytváraných ľudskou tvorivosťou sa stal človek hlavným výrobným faktorom a tvorcom podnikových hodnôt. Pre výrobu nových inovácií sa využíva jedinečný druh kapitálu – ľudský kapitál ako schopnosť človeka vytvárať nové poznatky. Na začiatku 80. rokov 20. storočia preto vzniká nový prístup v riadení ľudí v organizáciách (Vojtovič, 2006, s. 219-240). Aby zamestnanci mali možnosť rozvíjať svoju kreativitu, a tak vytvárať úžitkovú hodnotu – zisk, zamestnávateľ musí zamerať pozornosť na zlepšovanie pracovných podmienok pre tvorivú prácu, odpočinok a poskytovať svojim zamestnancom adekvátnu úroveň blahobytu.

Ľudský kapitál je súčasťou trhu práce, konkrétne stojí na ponukovej strane. Ľudský kapitál je vnímaný ako významná súčasť celkového národného bohatstva

a významný podnet pre hospodársky rast. Ľudský kapitál býva často označovaný dokonca za kľúčový faktor ekonomického rastu (Štefančíková, 2015).

Investovanie do ľudského kapitálu prináša zlepšenie výkonu, flexibility a produktivity a zvyšuje schopnosť inovovať, čo prirodzene vyplýva z neustáleho zvyšovania kvalifikácie, zručností a znalostí zamestnancov (Grenčíková, Gullerová, Vojtovič, 2013).

Pod investíciami do ľudského kapitálu chápeme všetky činnosti, ktoré vedú k zvýšeniu kvality ponúkanej práce. Tieto činnosti by potom mali mať trvalý, alebo aspoň opakovaný vplyv na naše príjmy, či už majú charakter peňažný alebo psychický (Vojtovič, Krajňáková, 2014).

2. Základné princípy ochrany zamestnancov premietnuté do Zákonníka práce

Zamestnancom sa priznávajú sociálne práva a základné slobody, ktoré vyplývajú z Ústavy Slovenskej republiky ako základného zákona štátu a z medzinárodných dohovorov, ktorými je Slovenská republika viazaná, pričom tieto sú ďalej obsiahnuté v právnej úprave Zákonníka práce. Zákonník práce predstavuje základný prameň pracovného práva v SR. Základné zásady, ktoré chápeme ako základné právne myšlienky vyjadrujúce podstatu určitého právneho odvetvia, majú povahu všeobecných právnych pravidiel. Základné zásady pracovného práva sú explicitne zakotvené v čl.1-11 Základných zásad Zákonníka práce. Základné zásady je možné ďalej abstrahovať z jednotlivých jeho ustanovení, ktoré upravujú vzájomný vzťah zamestnanca a zamestnávateľa pri výkone závislej práce za mzdu alebo odmenu.

Praktický význam základných zásad pracovného práva spočíva v ich interpretačnej a aplikačnej funkcii. Pomáhajú pri právnej interpretácii a aplikácii noriem pracovného práva. Teoretický a praktický význam základných zásad pracovného práva spočíva ďalej v ich ochrannej funkcii, vzhľadom na to, že určujú základný smer ďalšieho vývoja pracovného práva a tým súčasne zvyšujú úroveň právnej istoty účastníkov pracovnoprávneho vzťahu (Barancová, 2009, str. 116).

Medzi významné princípy ochrany zamestnancov zaraďujeme:

- princíp zákazu diskriminácie alebo zásada rovnakého zaobchádzania.

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému

prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (tzv. „Antidiskriminačný zákon“). V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia (čl. 1 v spojení s § 13 ods. 2 Zákonníka práce).

Prejavy diskriminačného zaobchádzania podľa § 2a ods. 2 až 8 Antidiskriminačného zákona môžu mať nasledovné formy:

- *priama diskriminácia* – konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii,
- *nepriama diskriminácia* – navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou,
- *obťažovanie* – správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti,
- *sexuálne obťažovanie* – verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastráajúce, ponižujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie,
- *neoprávnený postih* – konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa to týka nepriaznivé a priamo súvisí napr. s domáhaním sa právnej ochrana pred diskrimináciou vo svojom mene,
- *pokyn na diskrimináciu* – konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby,
- *nabádanie na diskrimináciu* – presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Ďalším významných princípom ochrany zamestnancov je:

- princíp rovnoprávnosti mužov a žien v pracovnoprávných vzťahoch.

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky (čl. 6 Zákonníka práce). Zásada rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia je významnou zásadou práva Európskej únie bližšie konkretizovanou v právnych aktoch Európskej únie, teda v smerniciach, ďalej v súdnych rozhodnutiach Európskeho dvoru Európskej únie ako aj v Charte základných práv Európskej únie. Podľa smernice č. 2006/54/ES „nesmie nastať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia na základe pohlavia, najmä vzhľadom na manželský alebo rodinný stav nielen pokiaľ ide o odmeňovanie za prácu, ale aj prístup k zamestnaniu, pracovné podmienky, profesionálny postup a sociálnu bezpečnosť“. V tejto oblasti je kladený dôraz najmä na:

- *rovnosť príležitostí pri uchádzaní sa o zamestnanie* – zamestnávateľ pred uzatvorením pracovnej zmluvy nesmie vyžadovať informácie o tehotenstve a rodinných pomeroch (§ 41 ods. 6 Zákonníka práce) alebo tehotnú ženu odmietnuť zamestnať s poukazom na jej tehotenstvo, ak je na výkon uvedenej práce inak vhodná,
- *rovnosť odmeňovania bez rozdielu pohlavia* – zamestnávateľ je povinný poskytnúť ženám i mužom rovnakú odmenu za rovnakú alebo rovnocennú prácu,
- *výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami* – ochrana tehotných žien a matiek.

Rodina, ktorá je považovaná za základnú bunku spoločnosti a ktorej ochrana je ústavne zakotvená, venuje pozornosť aj pracovnoprávne zákonodarstvo. Ochrana je poskytovaná nielen žene – matke, z dôvodu plnenia jej biologickej funkcie, ale i otcovi ako rodičovi, ktorý plní dôležité poslanie pri výchove detí.

Princípom z tejto oblasti ochrany zamestnanca je:

- princíp ochrany manželstva, rodičovstva a rodiny.

Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a starostlivosti o ne (čl. 6 Zákonníka práce).

Zákonník práce (§ 161- 162) chráni tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy tým, že:

- a) zakazuje, aby boli zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu,
- b) zakazuje, aby boli zamestnávané prácami, ktoré ohrozujú ich tehotenstvo alebo zdravie podľa lekárskeho posudku a
- c) v prípadoch uvedených v predchádzajúcich bodoch ukladá zamestnávateľovi vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok, prípadne dočasne preradiť ženu na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok a ak to nie je možné, preradiť ženu na prácu iného druhu po dohode s ňou alebo poskytnúť žene pracovné voľno s náhradou mzdy.

Čo sa úpravy pracovného času týka, zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti. V prípade, ak požiada tehotná žena alebo žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§ 164 Zákonníka práce).

3. Základné sociálne práva a slobody zamestnancov

V pracovnoprávnom vzťahu sa uskutočňujú nielen sociálne práva, ale i slobody zamestnancov, ktoré sú ústavne zakotvené. Okrem rovnosti a slobody práva na výber povolania a práva na koaličnú slobodu, všetky ďalšie základné slobody možno len nepriamo vyvodit' z právnej konštrukcie jednotlivých pracovnoprávnych inštitútov.

Zakotvenými sociálnymi práva a slobodami v pracovnoprávnej legislatíve sú:

- právo na prácu a slobodnú voľbu zamestnania,

Právo na prácu a slobodnú voľbu povolania je zakotvené už Ústavou SR. Právo na prácu neznamena subjektívne právo fyzickej osoby na konkrétne zamestnanie a rovnako neznamena právo na zastávanie určitej funkcie (Barancová, 2012, str. 3). Pod pojmom slobodná voľba povolania sa rozumie nielen slobodná voľba výkonu závislej práce, ale i podnikania.

- zákaz nútenej práce,

Nútenou prácou sa rozumie práca vykonávaná proti vôli osoby, ktorá by bola nespravodlivá, vynútená a neodvratná. Nútená práca, v zmysle judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva, predpokladá fyzické alebo psychické donútenie.

Nútenou prácou nie je:

- práca nezamestnaného vykonávaná za účelom splnenia podmienky ďalšieho vyplácania podpory v nezamestnanosti,
- práca vykonávaná pri výkone trestu,
- práca, ktorej výkon sa vyžaduje v prípade núdze alebo pohromy (povodne, požiare, zemetrasenie a podobne),
- práca, ktorá je súčasťou bežných občianskych povinností.

- právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky.

Právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa viaže na existujúci pracovnoprávny vzťah, pričom právny poriadok SR toto právo priznáva každej fyzickej osobe, bez ohľadu na to, či ide o občana SR, občana EÚ, cudzinca, prípadne osobu bez štátnej príslušnosti. Pojem spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky Zákonník práce v článku 1 bližšie nedefinuje, ale môžeme pod týmto pojmom rozumieť predovšetkým:

- oblasť odmeňovania,
- oblasť BOZP,
- dodržiavanie zákazu diskriminácie.

Ak skúmame kvalitu pracovného života zamestnancov, je potrebné pozorovať pracovné podmienky a spokojnosť s prácou a súlad medzi pracovným a mimopracovným životom zamestnancov (Wallace, Pichler, Hayes, 2007).

Kľúčom k vytvoreniu väčšieho počtu pracovných miest, zlepšenia kvality života zamestnancov, ale aj udržaniu konkurencieschopnosti na globálnom trhu sú inovácie (Kordoš, 2014).

- právo na ochranu pred svojvoľným prepustením,

Zákonník práce priznáva fyzickej osobe právo na ochranu pred svojvoľným prepustením, ktorým sa rozumie skončenie pracovnoprávneho vzťahu zo strany zamestnávateľa a to bezdôvodne na základe jednostranného právneho úkonu. Dodržiavaniu tejto zásady zodpovedá zakotvenie taxatívnych dôvodov v Zákonníku práce, pre ktoré je možné skončiť pracovný pomer zo strany zamestnávateľa výpoveďou, alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.

- právo na mzdu za vykonanú prácu,

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

Predmetom pracovnoprávneho vzťahu môže byť len práca odplatná. S touto vlastnosťou súvisí právo zamestnanca na mzdu za vykonanú prácu, ktorému zodpovedá povinnosť zamestnávateľa mzdu zamestnancovi poskytnúť. V tejto súvislosti hovoríme o pracovnoprávnom vzťahu ako o synalagmatickom záväzku. Poskytovanie mzdy je naviazané na výkon práce zamestnanca. Výnimočne zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi odplatu i v prípade, ak k výkonu práce nedochádza. V tomto prípade však hovoríme o náhrade mzdy.

Zamestnanec má subjektívne právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Obsah

tohto práva spočíva najmä v ochrane zamestnancov pred nebezpečenstvami ohrozujúcimi ich život a zdravie v súvislosti s výkonom práce alebo s prítomnosťou na pracovisku zamestnávateľa.

- účasť zamestnancov na plnení úloh zamestnávateľa,

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch.

Zákonník práce zakotvuje 2 formy účasti zamestnancov na plnení úloh zamestnávateľa:

- priama,
- nepriama – prostredníctvom zástupcov (odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník).

Záver

Princíp ochrany zamestnancov je základným princípom pracovnoprávneho zákonodarstva. Ochranná funkcia pracovného práva predstavuje dominantnú funkciu, ktorá stojí na strane slabšieho subjektu pracovnoprávneho vzťahu – na strane zamestnanca. Ochrana zamestnanca bola základným motívom samotného zrodu pracovného práva v období priemyselnej revolúcie a pretrváva dodnes. V podmienkach trhovej ekonomiky sa princíp ochrany zamestnancov dostáva do konfliktu so záujmami zamestnávateľov, ktorých snahou je znižovanie nákladov a dosahovanie čo najväčšieho zisku. V neľahkej situácii na trhu sú samotní zamestnávateľia postavení pred úlohu – obstať popri konkurencii. Nie jedenkrát sa tak úskalím zamestnávateľa stávajú samotní zamestnanci, ktorým pracovnoprávne predpisy poskytujú svojou kogentnou právnou úpravou značnú mieru ochrany. Úlohou pracovnoprávneho zákonodarstva 21. storočia sa tak stáva hľadanie optimálnej miery ochrany zamestnanca s rešpektovaním oprávnených záujmov zamestnávateľa a základných princípov a zásad pracovného práva.

Literatúra

- Barancová H. (2012). *Zákonník práce – komentár, 2. vydanie*. Praha. C-H-BECK, 1049s. ISBN 978-80-7400-416-2
- Barancová, H., Schronk, R. (2009). *Pracovné právo*. Bratislava. Sprint, 649s. ISBN 80-89085-28-8
- Fuchs, M., Marhold, F. (2010). *Europäisches Arbeitsrecht*, Wien, Springer Verlag. 2010
- Grenčíková, A., Sergej, V. and Gullerová M. (2013). Staff qualification and the quality of tourism-related services in the Nitra region. *Bulletin of Geography. Socio-economic Series*, No. 21, Toruń: Nicolaus Copernicus University Press, pp. 41-48
- Kordoš, M. (2014). Role of innovations in the EU industrial policy and competitiveness enhancement. *Proceedings of the 2nd international conference on Europeam integration 2014*. Ostrava: VŠB. s. 335-342.
- Kotz, H., Flessner, A.: *European Contract Law. Vol. 1. Formation, Validity and Content of Contracts, Contract and Third Parties*. Oxford : Clarendon Press. 1998
- Štefančíková, A. (2015). Investície do rozvoja ľudského kapitálu v kontexte ekonomického myslenia. *Sociálno – ekonomická revue*. ISSN 1336 – 3727. – Roč. 13, č.2 (2015), s. 33-41
- Švec, M. a kol. (2010): *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 213s. ISBN 978-80-7380-308-7.
- Vojtovič, S. (2006). *Personálny manažment: historické súvislosti vzniku a rozvoja..* Bratislava: Iris, 2006, 288s. ISBN 808-90-189-8-X
- Vojtovič, S., Krajňáková, E. (2014). Development of new economy human capital. *Vadyba: Journal of management*. ISSN 1648 – 7974. Vol. 25, No.2 (2014). p. 145-150.
- Wallace C., Pichler, F., Hayes, B.C. (2007). *First European Quality of Life Survey: Quality of work and life satisfaction*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 68p.
- Zákon č. 311/2001 Z.z. *Zákonník práce v platnom znení* [on-line] [cit.: 2014-15-06]. Dostupné na: http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_vyber_hl1.asp?clear=N

Kontakt:

JUDr. Jana Pšenková, PhD.
 Katedra verejnej správy a regionálnej ekonomiky
 Fakulta sociálno – ekonomických vzťahov
 Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
 Študentská 3, 911 50 Trenčín, Slovensko
jana.psenkova@tnuni.sk

SUMMARY**Principle of protection of employees in the labour law of the Slovak Republic***Jana PŠENKOVÁ*

Labour law is a legal sector of legislation of the SR, whose main task is to protect employees. In Labour law, it prevail principles of social justice and social solidarity with its primary protective function for employees. Standards of labour law shall protect the rights and legitimate interests of employees, in an effort to offset factual inequality between the employer and the economically weaker part – the employee. Establishment of labour law during the period of the industrial revolution is precisely linked with effort to facilitate the difficult social situation of employees and through legal regulation of the employment relationship protect employees against strong position of their employer. The protective function of labour law is its dominant function till today and it is significant particularly on the side of weaker subject – the employee. Employees are accorded to social rights and fundamental freedoms stemming from the Slovak Constitution as the fundamental law of the state and from international conventions, by which the Slovak Republic is bound, and these are further contained in the legislation of the Labour Code. The Labour Code is a fundamental source of labour law in the Slovak Republic. Basic principles that we understand as a fundamental right ideas expressing the essence of a particular legal sector, have character of general legal rules. The basic principles of labour law are explicitly enshrined in Article 1-11 of the Labour Code. The basic principles can be further generalized from individual provisions of the Labour Code. These principles govern mutual relationship of employer and employee when performing dependent work for a wage or reward. To basic principles, that are enshrined in labour legislation, are: the principle of prohibition of discrimination or the principle of equal treatment, the principle of equality of men and women in employment relationships, the principle of protection of parenthood, motherhood and family as the fundamental unit of society. Basic social rights and freedoms of natural persons – employees are: the right to work and free choice of employment, the prohibition of forced labour, the right to just and favorable work conditions, the protection against arbitrary dismissal, the right to wages for performed work, the right to employee participation in the tasks of the employer either directly or indirectly. In conditions of market economy, the principle of protection of employees came into conflict with the interests of employers, whose aim is to reduce costs and achieve the greatest possible profit. In a difficult market situation are employers themselves brought to task – be successful in competition. Not exceptional, the problems of employer are employees themselves, which labour legislation provides by its mandatory regulations a considerable degree of protection. The task of the employment lawmaking of 21st century is to search for the optimal level of protection of employees while respecting the legitimate interests of the employer.

JEL Classification: J53, J32, K31

REMITENCIE ŠTUDENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL Z PRACOVNEJ MIGRÁCIE A ICH SPOTREBA

University students remittances from labour migration and their consumption

Magdaléna TUPÁ

Abstrakt

Demografický vývoj Európy, napätosť verejných rozpočtov, ale aj obmedzenosť zdrojov spôsobuje rivalitu a boj krajín o kvalitný ľudský kapitál vybavený talentom a kreativitou, ktoré sú základom inovácií tak potrebných k rastu ekonomík a konkurenčnou výhodou celej spoločnosti. Štúdia je venovaná problematike skúmania miezd z pracovnej migrácie študentov vysokých škôl pred a počas štúdia na vysokej škole a výške remitencií, ktoré si privádzajú do krajiny pôvodu v čase návratu. Na základe údajov zistených v rámci výskumu pracovnej migrácie študentov vysokých škôl analyzuje výšku príjmu, jeho delenie medzi spotrebu v hostiteľskej krajine a úspory spotrebúvané v krajine pôvodu. Zároveň zisťuje závislosť faktora dĺžky práce v zahraničí a výškou úspor. Na záver hodnotí výšku remitencií a ich alokáciu na trhu tovarov a služieb v krajine pôvodu.

Kľúčové slová

Pracovná migrácia, migrant, spotreba, úspory, remitencie.

Abstract

The demographic development of Europe, the tautness of public budgets, as well as resource constraints are causing rivalry and fighting countries of quality human capital equipped with flair and creativity that are the basis of innovation being so important to economic growth and competitive advantage of the whole society. The given study deals with the issue of salaries in terms of labour migration of university students before and during their university studies as well as the amount of remittances they bring into the country of origin when coming back. Based on the data gained during the research of labour migration of university students, the study analyses the amount of income and the allocation of consumption in the host country and country of origin. Furthermore, it determines the relations between the length of work abroad and the amount of savings. Finally, it evaluates the amount of remittances and their allocations at the market of goods and services in the country of origin.

Key words

Labour migration, migrant, consumption, savings, remittances.

JEL Classification: F22, F15, F62

Úvod

Pracovná migrácia je fenomén, ktorý globalizáciou nabera na aktuálnosti. Globalizačné procesy charakterizované rozširovaním integračných zoskupení, voľným pohybom kapitálu, statkov, služieb či voľným pohybom pracovných síl podnecujú tento jav. Rok 2011 bol pre Slovenskú republiku a ďalšie krajiny rozširujúce Európske spoločenstvo rokom, kedy padli všetky prekážky, brániace migrácii ľudských zdrojov. Demografický vývoj Európy, napätosť verejných rozpočtov, ale aj obmedzenosť zdrojov spôsobuje rivalitu a boj krajín o kvalitný ľudský kapitál vybavený talentom a kreativitou, ktoré

sú základom inovácií tak potrebných k rastu ekonomík a konkurenčnou výhodou celej spoločnosti. Takýto druh ľudského kapitálu je sústredený a kreovaný predovšetkým na vysokých školách, preto je dôležité, aby bola pozornosť venovaná skúmaniu aj tejto oblasti pracovnej migrácie.

Predkladaná štúdia skúma krátkodobú pracovnú emigráciu študentov vysokých škôl z hľadiska výšky miezd a následného správania sa pri hospodárení so zarobenými finančnými prostriedkami. Analyzuje mzdy a ich delenie na spotrebu v hostiteľskej krajine a úspory vyvážené ako remitencie do krajiny pôvodu. Na záver zisťuje alokovanie remitencií na trhu tovarov a služieb v krajine pôvodu. Uvedené správanie

vysokoškolských študentov porovnáva so správaním ostatných kategórií v rámci pracovnej emigrácie.

1. Východiská a kritériá hodnotenia miezd študentov vysokých škôl počas pracovnej emigrácie a výšky remitencií

Pracovná migrácia je vzhľadom na globalizačné procesy vo svete a predovšetkým v Európe vysoko aktuálnou témou. Vysokoškolskí študenti predstavujú kvalitný ľudský kapitál odchádzajúci z krajiny pôvodu a častokrát dlhodobo či natrvalo migrujúci. Vzhľadom na existujúci vzťah medzi pracovnou skúsenosťou vysokoškolských študentov počas štúdia na vysokých školách a túžbou študenta po skončení vysokej školy pracovať v zahraničí je skúmaná problematika veľmi aktuálna a výrazne vplýva na ekonomický ale i demografický a sociálny rozmer krajiny pôvodu. Vysoká miera nezamestnanosti mladých na Slovensku ale aj v Európe spôsobuje pozitívne nazeranie na pracovnú migráciu, ktorá prispieva k získaniu pracovných schopností, návykov a skúseností, či už pracovných, jazykových alebo sociálnych (Adepoju, et al, 2010). Na druhej strane výrazné negatívum predstavuje dlhodobá či trvalá emigrácia talentovanej pracovnej sily, tzv. „brein drain“ (Divinský, 2005). Preto je nevyhnutné podrobiť skúmaniu a analýzam predovšetkým príčiny a motívy migrácie pracovnej sily (Divinský, 2005; Kordoš, 2014). Ďalším dôsledkom je výrazný vplyv pracovnej migrácie na osobnosť jedinca a zvládanie záťaže spôsobenej emigráciou (Hančovská, 2013)

S kvalitnými a relevantnými informáciami a poznatkami o pracovnej migrácii či pracovnej migrácii študentov vysokých škôl, ich postojoch a plánoch umiestňovania sa na pracovných trhoch v zahraničí môže odborná a vedecká komunita, tvorcovia politik a štátne inštitúcie riadiť pracovnú migráciu spôsobom, ktorý bude maximalizovať zisky a minimalizovať straty z pracovnej migrácie kvalitného ľudského kapitálu.

Táto štúdia vyplňa medzeru v poznatkoch o mzdovej úrovni študentov pracujúcich počas štúdia na vysokej škole, rozdeľovaní príjmov medzi spotrebu a úspory, výšku remitencií a investovanie úspor v krajine pôvodu.

2. Dosiahnuté výsledky výskumu

Súčasťou predkladanej štúdie je časť výsledkov výskumu zameraného na celkové hodnotenie pracovnej emigrácie študentov vysokých škôl, a to v oblasti hodnotenia očakávaní, skutočných ziskov a ekonomických parametrov pracovnej skúsenosti v zahraničí. Výskumu sa zúčastnilo 288 vysokoškolských študentov zo Slovenskej republiky na základe dobrovoľnosti a dostupnosti. Veľkosť výskumnej vzorky bola volená tak, aby mala dostatočnú výpovednú hodnotu. Výskumnú vzorku sme triedením podľa znakov roztriedili na emigrantov, ktorí už v minulosti emigrovali za prácou do zahraničia a potenciálnych emigrantov, ktorí by za prácou do zahraničia chceli migrovať v budúcnosti. Pre potreby tejto štúdie sme pracovali len s prvou zo skupín, ktorú tvorilo 126 respondentov, z toho 56 mužov a 70 žien.

Graf 1: Výskumná vzorka podľa pohlavia



Zdroj: Vlastné spracovanie

Metodológia - pre výskum sme si vybrali zber údajov prostredníctvom exploračnej metódy dotazníka, ktorej základom sú písomne položené otázky. Je to výskumný, vývojový a vyhodnocovací nástroj na hromadné a pomerne rýchle zisťovanie informácií o znalostiach, názoroch alebo postojoch respondentov na určitú oblasť prostredníctvom písomného dopytovania sa.

Metóda Chí-kvadrát test – je najčastejšie používanou metódou pre testovanie hypotézy o nezávislosti skúmaných javov. Štatistická hypotéza je tvrdenie o tvare alebo charakteristike jedného či niekoľkých štatistických znakov – pre potreby tohto článku je to tvrdenie o vzájomnej nezávislosti dvoch vybraných faktorov. Testovaná štatistická hypotéza je nulovou hypotézou, ku ktorej vždy uvažujeme aj o alternatívnej hypotéze, ktorá popiera platnosť nulovej – pre potreby tohto článku je to tvrdenie, že skúmané faktory sú medzi sebou štatisticky závislé. Zároveň počítame s chybami dvoch druhov. Chí-kvadrát test overuje, či početnosť štatistických znakov vyjadruje nezávislosť medzi faktormi, alebo sa medzi početnosťami prejaví štatisticky významná závislosť. Prípád nezávislosti faktorov znamená, že poznanie početnosti jedného faktora nijako nepomôže zlepšiť odhad početnosti druhého faktora. Ak sú dva faktory štatisticky závislé, potom môže ísť o dvojaký typ závislosti: dva faktory sa navzájom podporujú alebo potláčajú. Predpokladom použitia Chí-kvadrát testu je

pravidlo, že očakávané početnosti nesmú byť menšie ako 5. Testovanie chí-kvadrát testom spočíva vo výpočte hodnoty chí, ktorú porovnávame s tabuľkovými hodnotami kritických hodnôt pre Chí-kvadrát rozdelenie s dvomi parametrami, ktorými sú stupeň voľnosti a hladina významnosti. Hodnotu parametra hladina významnosti sme si zvolili najpoužívanejšiu hodnotu 5%, teda riziko omylu zamietnutia, príp. prijatia nulovej hypotézy je 5%. Kritická hodnota Chí-kvadrát pre parametre hladina významnosti = 5% a stupeň voľnosti = 1 je $K = 3,841$.

Výskumný problém. 1: Mzdová úroveň študentov vysokých škôl z pracovnej emigrácie

Študenti stredných a vysokých škôl sa spravidla počas letných prázdnin snažia zamestnať a takýmto spôsobom si zabezpečiť príjem. Jednou z možností je zamestnať sa na Slovensku, kde sú študenti zväčša zamestnávaní na základe dohody o brigádnickej činnosti študentov, ktorí majú menej ako 26 rokov a to v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Výška minimálnej hodinovej mzdy je 2,184 €. Rozsah pracovného času nemôže prekročiť 20 hodín týždenne a dohoda môže byť uzatvorená na maximálne 12 kalendárnych mesiacov. Študenti môžu byť zamestnávaní i rovnako ako ostatní zamestnanci v súlade so Zákonníkom práce, pričom si študent ani zamestnávateľ neuplatňuje zvýhodnenia vyplývajúce zo zamestnávania študentov.

Tab. 1: Priemerné zárobky vo vybraných ekonomikách v roku 2013 v Eur

Priemerné zárobky vo vybraných ekonomikách v roku 2013 v EUR					
Krajina	Hrubá mzda	Čistá mzda	Krajina	Hrubá mzda	Čistá mzda
Švajčiarsko	5968	4946	Taliansko	2475	1707
Nórsko	5595	3962	Španielsko	2169	1672
Luxembursko	4409	3119	Malta*	1704	1378
Švédsko	3776	2832	Grécko	1717	1279
Holandsko	4009	2760	Portugalsko	1445	1052
Dánsko	4422	2731	Slovinsko	1468	982
Veľká Británia	3488	2649	Estónsko	972	783
Fínsko	3541	2473	Česká republika	958	740
Japonsko	3150	2470	Slovensko	835	645
USA	3041	2293	Poľsko	823	619
Rakúsko	3474	2283	Maďarsko	818	536
Island	3177	2277	Lotyšsko*	755	520
Nemecko	3764	2275	Litva*	606	470
Belgicko	3901	2240	Rumunsko*	470	334
Francúzsko	3082	2206	Bulharsko*	383	300
Írsko	2698	2194	* rok 2012 pozn. údaje sú za zamestnancov bez detí		

Zdroj: analytický tím Poštovej banky podľa Eurostat

Všeobecná mzdová úroveň na Slovensku je nízka (Koišová, 2015), od čoho sa odvíja i výška miezd

zamestnávateľov ponúkaných študentom. V porovnaní so mzdou ponúkanou zamestnávateľom v zahraničí je

výrazným pull faktorom pracovnej emigrácie študentov.

K ďalším motívom s výrazným vplyvom, ktorými sú získanie a rozvoj jazykových schopností a zručností (Tupá, 2013), získanie odborných vedomostí a skúseností, spoznávanie novej krajiny, kultúry a obyvateľstva a pod. Ponuka práce na brigády v zahraničí je každým rokom rozsiahlejšia, ide predovšetkým o sezónne práce v oblasti cestovného ruchu, hotelierstva, gastronómie, poľnohospodárstva, potravinárstva, opatrovateľstva a iné. Na Slovensku sú to pracovné pozície rovnako sezónnych prác predovšetkým v službách – cestovný ruch, gastronómia a hoteliérstvo, elektrovýroba a iné.

V našom prieskume sme zistili, že priemerná mzda študentov vysokých škôl pracujúcich v zahraničí bola 1127,37 Eur. Pri ďalšej analýze priemerných zárobkov podľa pohlavia sme zistili, že u mužov bol priemer na úrovni 1194,42 Eur a u žien 1074,55 Eur. Značne výraznejší rozdiel sme zistili, keď sme

analyzovali priemer miezd v porovnaní s dĺžkou pracovného pobytu. U študentov, ktorí pracovali v zahraničí viac ako 12 mesiacov (pracovný pobyt nemusel byť len jeden s dĺžkou viac ako 12 mesiacov, ak respondenti boli v zahraničí viackrát, pracovné skúsenosti mali spočítať) bola priemerná mzda vo výške 1356,36 Eur a u študentov, ktorých pracovný pobyt trval kratšie ako 12 mesiacov to bolo len 991,22 Eur. U študentov, ktorí pracovali v zahraničí do 12 mesiacov je 45 respondentov, ktorí zarábali menej alebo rovnako ako bol priemerný zárobok a 29, ktorí zarábali viac. V skupine, ktorá pracovne emigrovala na čas dlhší ako 12 mesiacov, malo podpriemerný zárobok 18 študentov a nadpriemerný 25 študentov.

Nulová hypotéza: Predpokladáme, že dĺžka pracovnej skúsenosti v zahraničí nemá vplyv na výšku mzdy.

Alternatívna hypotéza: Predpokladáme, že dĺžka pracovnej skúsenosti v zahraničí má vplyv na výšku mzdy

Tab. 2: Početnosť študentov vysokých škôl podľa dĺžky pracovnej skúsenosti v zahraničí a výšky miezd v porovnaní s priemerom

Dĺžka migrácie/mzdy	data	<, príp. = priemer	> priemer	celkový súčet
migranti pracujúci v zahraničí do 12 mesiacov	počet %	45 60,81	29 39,19	74 100
migranti pracujúci v zahraničí viac ako 12 mes.	počet %	18 41,86	25 58,14	43 100
počet celkom		63	54	117
celkom %		51,34	48,66	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka 3: Pozorované početnosti k H 1

Pozorované početnosti		
45	29	74
18	25	43
63	54	117

Zdroj: Vlastné spracovanie

Signifikácia chi-kvadrát testu je 0,047. Dosiahnutá hladina štatistickej významnosti je menšia ako 0,05, z uvedeného vyplýva, že nulovú hypotézu môžeme zamietnuť.

Záver testovania znie: Dĺžka pracovnej migrácie študentov vysokých škôl ovplyvňuje výšku miezd.

Tabuľka 4: Očakávané početnosti k H1

Očakávané početnosti		
39,85	34,15	98
23,15	19,85	84
122	60	182

Zdroj: Vlastné spracovanie

Výskumný problém 2: Delenie miezd z pracovnej migrácie medzi spotrebu v hostiteľskej krajine a úspory

Motivačnými faktormi študentov vysokých škôl sú predovšetkým finančný prínos, získanie a upevnenie jazykových schopností a zručností, získanie sociálneho statusu a iné. Najvyššie preferencie od respondentov získal finančný prínos,

ktorý označilo až 63 z opýtaných, dve možnosti finančný prínos a jazykové zručnosti označilo 44 z opýtaných. Z uvedeného vyplýva, že až 85% očakáva finančný prínos. 13 z opýtaných preferuje len získanie jazykových schopností a zručností. Získanú mzdu potom rozdeľujú medzi spotrebu v cieľovej krajine a úspory, ktoré prinášajú ako remitencie do

krajiny pôvodu. Akým percentuálnym podielom svoje mzdy delia?

Nulová hypotéza: Predpokladáme, že dĺžka pracovnej skúsenosti v zahraničí nemá vplyv na výšku úspor.

Alternatívna hypotéza: Predpokladáme, že dĺžka pracovnej skúsenosti v zahraničí má vplyv na výšku úspor

Tab. 5: Početnosť študentov vysokých škôl podľa dĺžky pracovnej skúsenosti v zahraničí a výšky úspor

Dĺžka migrácie/úspory	data	> 50% mzdy	<, príp. = mzdy	celkový súčet
migranti pracovali v zahraničí do 12 mesiacov	počet	59	20	79
	%	74,68	25,32	100
migranti pracovali v zahraničí viac ako 12 mesiacov	počet	23	19	42
	%	54,76	45,24	100
počet celkom		82	39	121
celkom %		64,72	35,28	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tab. 6: Pozorované početnosti k H2

Pozorované početnosti		
59	20	79
23	19	42
82	39	121

Tab. 7: Očakávané početnosti k H2

Očakávané početnosti		
53,54	25,46	98
28,46	13,54	84
122	60	182

Zdroj: Vlastné spracovanie

Signifikácia chi-kvadrát testu je 0,026. Dosiahnutá hladina štatistickej významnosti je menšia ako 0,05, z uvedeného vyplýva, že nulovú hypotézu môžeme zamietnuť.

Záver testovania znie: Dĺžka pracovnej migrácie študentov vysokých škôl ovplyvňuje výšku úspor a to spôsobom, že čím dlhšie migrant v zahraničí pracuje, tým obmedzuje spotrebu v hostiteľskej krajine a úspory sú vyššie.

Usporené finančné prostriedky potom v krajine pôvodu investujú do bývania, ktoré respondenti označovali najčastejšie, na ďalších miestach sa umiestnili dovolenka, auto a financovanie štúdia a školských potrieb. Študenti si tak môžu zvýšiť kvalitu života po návrate zo zahraničia (Masárová, 2010).

Záver

Na základe výsledkov výskumu môžeme konštatovať, že priemerná mzda študentov emigrujúcich za prácou do zahraničia pred a počas štúdia na vysokej škole dosiahla úroveň vyššiu ako je priemerná mzda v národnom hospodárstve Slovenskej republiky, no zároveň niekoľkonásobne nižšiu ako je priemerná mzda v národných hospodárstvach cieľových krajín. Keďže s dĺžkou pracovných skúseností človeka spravidla rastie mzda, v predkladanej štúdii sme skúmali či táto závislosť platí aj pri pracovnej migrácii študentov vysokých škôl. Predpoklad, že dĺžka pracovnej migrácie študentov vysokých škôl ovplyvňuje výšku miezd sa potvrdila. Emigranti z vysokých škôl pracujúci v zahraničí viac ako 12 mesiacov zarábali o 365 Eur viac, čo je takmer o štvrtinu viac v porovnaní s emigrantmi pracujúcimi v zahraničí menej ako 12 mesiacov. Pri skúmaní rozdeľovania príjmov emigrantov na spotrebu a úspory sme zistili, že s dĺžkou pracovnej skúsenosti v zahraničí rastie percento usporovaných finančných prostriedkov zo

zárobku emigranta. Študenti spotrebovali priemerne 44% zo svojho zárobku a 56% usporili. Spotreba predstavovala nákup potravín a oblečenia. Úspory migrantov, ktorí pracovali v zahraničí viac ako 12 mesiacov boli v priemere vyššie o 11%. Remitencie privezené do krajiny pôvodu potom študenti investovali do bývania, dovolenky/cestovania, nákupu automobilu a financovania štúdia. Študenti, ktorí pracovali v zahraničí viac ako 12 mesiacov najviac usporení finančných prostriedkov vynaložili na zabezpečenie bývania a nákup automobilu. Tí, ktorí emigrovali na kratší čas ako 12 mesiacov, investovali do štúdia, cestovania, elektroniky a oblečenia. Správanie študentov vysokých škôl v úspor z pracovnej migrácie je v miernych odchýlkach od

správania sa emigrantov všeobecne, pretože u väčšinovej skupiny sa sklon k úsporám s predĺžujúcou sa dobou emigrácie znižuje. Vychádzajúc z výskumov realizovaných vedeckou obcou môžeme uviesť, že emigranti v hostiteľskej krajine nakupujú okrem základných životných potrieb i elektroniku, oblečenie, automobily, cestujú a spoznávajú hostiteľskú krajinu, mívajú na zábavu, návštevu reštaurácií a pohostinstiev a iné.

Afiliácia ku grantu: VEGA 1/0736/14 Trendy v migrácii pracovnej sily do krajín EÚ a ich dopad na hospodársky a sociálny rozvoj SR

Literatúra

Adepoju, A., Van Noorloos, F., Zoomers, A. (2010). Europe's Migration Agreements with Migrant-Sending Countries in the Global South: A Critical Review. *Journal of International Migration*, (48) 3, p. 42-75.

Daugeliene, R. (2007). The position of knowledge workers in knowledge-based economy: migration aspect. *European Integration Studies*, 1, p. 103-112.

Divinský, B. (2007). *Zahraničná migrácia v Slovenskej republike. Vývojové trendy od roku 2000*. [on-line] [cit.: 2015-11-15]. Dostupné na: <http://www.iz.sk/download-files/sk/iom/sfpa-boris-divinsky-Zahranicna-migracia-v-Slovenskej-republike.pdf>

Divinský, B. (2005). *Zahraničná migrácia v Slovenskej republike – Stav, trendy, spoločenské súvislosti*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung.

Hančovská, E. (2013). Osobná a pracovná záťaž manažéra. *Sociálno-ekonomická revue*. 1/2013. Trenčín: Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne, s. 15 – 25

Hospodárske noviny online (2015). *Porovnanie plátov v Európe. Slováci výrazne zaostávajú*. [on-line] [cit.: 2015-07-11]. Dostupné na: <http://finweb.hnonline.sk/rebrick-124/porovnanie-platov-v-europe-slovaci-vyrazne-zaostavaju-633782>

Koišová, E. (2015). Trendy vo vývoji miezd v Slovenskej republike. *Sociálno-ekonomická revue*. 4/2015. Trenčín: Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne, s. 21

Kordoš, M. (2014). Role of innovations in the EU industrial policy and competitiveness enhancement. In: *Proceedings of the 2nd international conference on European integration*. 2014. Ostrava: VŠB, p. 335-342.

Masárová, T. (2010): Kvalita života verus kvalita sociálnych procesov. *Sociálno-ekonomická revue*. 3/2012. Trenčín: Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne

Statistics. (2014). Štatistický úrad SK, [on-line] [cit.: 2015-15-07]. Dostupné na: <http://portal.statistics.sk/>

Vojtovič, S.: Trh práce a politika zamestnanosti v podmienkach hospodárskej recesie. In: *Personálny manažment – trendy na trhu práce v kontexte hospodárskej krízy*. Trenčín, 310-317 s..

Tupá, M. (2015). *Problémy a trendy v migrácii pracovnej sily*. Trenčín: TnUAD, 143 s.

Tupá, M: Faktory ovplyvňujúce migranta migrovať. *Sociálno-ekonomická revue*. 1/2012. Trenčín: Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne, s. 108 - 122

Kontakt

Magdaléna, Tupá, Ing. PhD.

Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Študentská 2, 911 50 Trenčín

e-mail: magdalena.tupa@tnuni.sk

SUMMARY**University students remittances from labour migration and their consumption***Magdaléna TUPÁ*

Labour migration is a phenomenon which due to both globalisation processes and development of conflicts within a country, nation or religion is becoming more and more actual. The development of new technologies, innovations and risks requires qualified human capital which is above all educated at universities. The demographic development of Europe, the tautness of public budgets, as well as resource constraints are causing rivalry and fighting countries of quality human capital equipped with flair and creativity that are the basis of innovation being so important to economic growth and competitive advantage of the whole society. The given study deals with the issue of salaries in terms of labour migration of university students before and during their university studies as well as the amount of remittances they bring into the country of origin when coming back. Based on the data gained during the research of labour migration of university students, the study analyses the amount of income and the allocation of consumption in the host country and country of origin. Furthermore, it determines the relations between the length of work abroad and the amount of savings. Finally, it evaluates the amount of remittances and their allocations at the market of goods and services in the country of origin. Research in labour migration of university students may provide a picture of future decision-making of students in terms of labour migration after graduating from universities. Moreover, it may also provide a look at their behaviour while emigrated. By means of the data gained from the research it may be possible to manage migration in behalf of not only the host country but also the country of origin. Research results focused on the evaluation of labour migration of university students (126 students took part in the research) analyze the level of wages during labour migration of university students before and during their university studies. Students earned in average 1127,37 EUR what is more than the average salary in the national economy of the Slovak Republic. Students who worked abroad longer than 12 months earned in average 1356,36 EUR. On the other hand, salaries of students who worked abroad a shorter period than 12 months were in average lower by 365 EUR. Financial benefit from labour migration represents a significant pull factor of target countries and, at the same time, it is the biggest motivation factor of students' emigration. The analyses of students' behaviour while allocating their income showed that students spend less than half of their income in the host country mainly on groceries and clothes. Savings represented more than 56 % of salaries. Money earned abroad was invested mainly into housing, travelling, buying a car and financing students' studies. Length of labour migration influences the amount of savings. The longer students worked abroad, the more financial resources they saved and invested mainly into housing. The shorter the stay was, the more money was spent on clothes and gadgets (in the host country). This behaviour of students differs from the one of migrants who worked or still work abroad after finishing their studies. Based on the research carried out by professionals it may be stated that the consumption in the host country increases and savings decreases which is represented also in the remittances allocated in the country of origin. At a certain point of emigration, remittances permanently equal zero.

JEL Classification: F22, F15, F62

DÔLEŽITOSŤ MANAŽMENTU ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SAMOSPRÁVE

The importance of human resources management in local government

Mária HAJŠOVÁ

Abstrakt

Riadenie ľudských zdrojov v samospráve je jednou z najdôležitejších činností pri zabezpečovaní základných úloh samosprávy. Manažment ľudských zdrojov ako subsystém riadenia prispieva k zvyšovaniu efektívnosti riadenia ako aj k efektívnej spotrebe verejných financií, prostredníctvom ktorých sú základné kompetencie samosprávy financované. Manažment ľudských zdrojov v akejkoľvek organizácii je ovplyvnený osobnosťou vedúceho zamestnanca, obsah riadenia sa odvíja od jeho osobných vlastností, odborných vedomostí a praktických skúseností. V podmienkach samosprávy platí to isté. Manažér v podmienkach samosprávy by sa mal vyznačovať aj morálnymi hodnotami, akými sú čestnosť, zodpovednosť, rešpekt a úcta. Zrkadlo hodnotenia práce manažéra v podnikateľskej oblasti a v samospráve je rozdielne. V podnikateľskej oblasti sú zrkadlom práce manažéra ekonomické výsledky, v samospráve výsledky volieb.

Kľúčové slová

Ľudské zdroje, riadenie ľudských zdrojov, samospráva, orgány obce, starosta obce, voliči, voľby.

Abstract

Human resource management in government is of the highest importance in ensuring the basic tasks of government. Human Resources Management as a subsystem management contributes to increasing management efficient, contributed to efficient consumption of public finances, through which the core competencies of self-funded. Management of human resources in any organization is affected by the personality of a chief executive. Content management is based on his personal qualities, expertise and practical experience. In terms of government, the same applies. Manager in terms of self-government should also possess moral values such as honesty, responsibility, respect and esteem. Mirror work evaluation manager in the business sector and government is different. The business areas are the mirror of the economic results of work manager in local government election results.

Key words

Human Resources, Human Resource Management, Local Government, Mayor, Selectors, Municipal Authorities, Election

JEL Classification: H79, H77, H78

Úvod

Riadenie ľudských zdrojov v organizáciách je všeobecne definované ako strategický a systematický prístup riadenia zamestnancov a ich práce, ktorú vykonávajú v prospech dosiahnutia stanovených podnikových cieľov. Riadenie ľudských zdrojov je zložitý a mnohostranný proces, ktorý sa musí prispôbovať podmienkam vonkajšieho, ale aj vnútorného prostredia, v ktorom organizácie vykonávajú svoju činnosť. Ľudské zdroje by mali byť riadené v každej organizácii takým spôsobom, ktorý je v súlade so stratégiou podniku rešpektujú existujúci ľudský potenciál a možnosti jeho rozvoja, ako aj organizovanie vyhľadávania a výberu

zamestnancov, ktorí sú najvhodnejší pre zabezpečovanie úloh a plnenia cieľov konkrétnej organizácie. Spôsoby vedenia kolektívu zamestnancov sú vždy determinované osobnosťou vedúceho pracovníka, zamestnanca, ako aj jeho vedomosťami, poznatkami a skúsenosťami, tak v organizáciách verejnej správy, ako aj podnikateľského sektora.

1. Riadenie v samospráve

Samosprávu môžeme definovať ako oprávnenie určitého spoločenského organizmu vykonávať samostatne a na vlastnú zodpovednosť, právnymi normami vymedzené kompetencie štátu.

Predpokladom fungovania samosprávy a plnenia jej základných úloh je vytvorenie legislatívneho rámca, prostredníctvom ktorého je samospráva stanovená jej pôsobnosť, kompetencie, právomoci a zodpovednosť, ako aj spôsob získavania príjmov na zabezpečenie úloh a funkcií tak obcí, ako aj vyšších územných celkov. Obec je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky základom územnej samosprávy, je samostatným územným správnym celkom Slovenskej republiky, združuje osoby, ktoré majú na jej území trvalý pobyt. Obec je právnickou osobou, ktorá za podmienok ustanovených zákonom samostatne hospodári s vlastným majetkom a s vlastnými príjmami. Základnou úlohou obcí je starostlivosť o všestranný rozvoj územia obce a potreby jej obyvateľov. Obec rozhoduje samostatne, jej samosprávnou pôsobnosť upravuje zákon o obecnom zriadení.

Samospráva obce v zmysle § 4 ods.2 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení je vykonávaná:

- orgánmi obce,
- miestnym referendom,
- zhromaždením obyvateľov obce

Orgány obce sú najdôležitejším článkom samosprávy, sú riadiacimi orgánmi. Musíme si ale uvedomiť, že orgány obce sú volenými orgánmi v riadnych komunálnych voľbách, ktoré sú v rámci samosprávy organizované podľa zákona č.346/1990 Zb. o voľbách do orgánov samosprávy. Právo voliť a byť volení majú všetci občania, ktorí v deň volieb dovŕšili vek 18 rokov a nemajú žiadnu prekážku výkonu volebného práva podľa vyššie uvedeného zákona. Volenými orgánmi obce sú:

- poslanci obecného (mestského) zastupiteľstva
- starosta obce (primátor mesta)

Obecné zastupiteľstvo je zastupiteľský zbor poslancov obce, v miestnej samospráve plní úlohy „miestneho parlamentu na vymedzenom katastrálnom území“. Je mu vyhradené právo rozhodovať o základných otázkach života a rozvoja obce, hospodárenia s majetkom obce. Rozhodovacie právomoci má len obecné zastupiteľstvo a starosta obce.

Kandidát na starostu obce musí v deň volieb dovŕšiť vek 25 rokov. Platné právne normy na výkon funkcie poslanca obecného zastupiteľstva, alebo starostu obce nevyžadujú osobitný stupeň vzdelanie, nie je potrebné pred komunálnymi voľbami preukazovať určité vedomosti o fungovaní samosprávy a nie je potrebné ani preukazovať skúsenosti v oblasti riadenia, alebo organizovania práce.

Starosta obce je najvyšším výkonným orgánom obce. Starosta obce vystupuje ako štatutárny orgán

v majetkovoprávných vzťahoch obce a v pracovnoprávných vzťahoch, starosta obce je aj správnym orgánom obce. Starosta je manažérom obce. Z pohľadu riadenia obce sú kompetencie volených orgánov obce zásadne odlišné.

Obecné zastupiteľstvo síce rozhoduje o základných otázkach obce, ale ich konkrétny obsah a konkrétny spôsob ich vykonávania zabezpečuje starosta obce. Obecné zastupiteľstvo schvaľuje všetky druhy plánov, či už územný plán, plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce, rozpočet obce ale o tom, čo sa skutočne bude zo schválených plánov realizovať a akým spôsobom sa budú plány uskutočňovať a či sa vôbec budú uskutočňovať, rozhoduje starosta obce. Obecné zastupiteľstvo sa uznáša na nariadeniach obce, zriaďuje a zrušuje rozpočtové a príspevkové organizácie obce, schvaľuje výšku miestnych daní, ale konkrétny výkon napríklad výberu miestnych daní rieši v rámci svojej výkonnej kompetencie starosta obce. Starosta obce rozhoduje napríklad samostatne aj o znížení miestnej dane v stanovenom rozsahu daňovej povinnosti pre určité skupiny osôb.

Starosta obce je najvyšším výkonným orgánom obce. Starosta obce zvoláva a vedie zasadnutia obecného zastupiteľstva, obecnej rady. Starosta obce vykonáva obecnú správu, zastupuje obec vo vzťahu k štátnym orgánom, k právnickým a fyzickým osobám, vydáva organizačný poriadok obecného úradu, poriadok odmeňovania zamestnancov obce. Starosta obce je štatutárnym orgánom obce. Starosta obce môže dokonca pozastaviť výkon uznesenia obecného zastupiteľstva, ak sa domnieva, že prijaté uznesenie odporuje zákonu, alebo je pre obec zjavne nevýhodné. Starosta obce ako najvyšší výkonný orgán obce riadi obecný úrad, prácu zamestnancov obecného úradu buď samostatne, alebo prostredníctvom prednostu obecného úradu. Obecný úrad je miestom, na ktorom sa v rámci samosprávy obce uskutočňuje administratívny výkon kompetencií obce. Obecný úrad zabezpečuje organizačné a administratívne veci obecného zastupiteľstva, starostu obce, ako aj všetkých orgánov zriadených obecným zastupiteľstvom. Starosta obce ako vrchol organizačnej štruktúry obce zabezpečuje výkon mnohých kompetencií v obci, či už v oblasti školstva, životného prostredia, kultúry, športu, odpadového hospodárstva, cestných komunikácií, ochrany majetku občanov, regionálneho rozvoja, v oblasti finančného riadenia, rozhoduje o všetkých veciach správy obce, ktoré nie sú vyhradené obecnému zastupiteľstvu. Súčasťou výkonu kompetencií starostu obce je obecný úrad a zamestnanci obecného úradu. Počet zamestnancov obecného úradu by mal byť „priamou úmerou“ veľkosti obce, počtu obyvateľov obce, štruktúry obyvateľov obce, originálnych a prenesených kompetencií obce. Organizačná

štruktúra obecného úradu patrí do výkonnej kompetencie starostu obce ako aj jej členenie a štruktúra jednotlivých línií pracovných pozícií.

2. Riadenie ľudských zdrojov obce

Ľudské zdroje všeobecne sú základným predpokladom plnenia cieľov organizácie, alebo zabezpečovania spokojnosti zákazníkov, ako základ spotrebiteľského správania a následne budúceho rozvoja organizácie.

Zamestnanci obce predstavujú ľudské zdroje obce, prostredníctvom ktorých sa zabezpečujú základné úlohy obce nadväzne na všestranný rozvoj územia obce a zabezpečovanie potrieb obyvateľov obce podľa základných ustanovení zákona č. 369/1990 o obecnom zriadení. Ľudské zdroje sú z pohľadu zabezpečovania základných úloh obce - vykonávania službotvorných procesov - najdôležitejším článkom reťazca činností obecného úradu, ktorého výsledkom je spokojný občan. Občan obce je ale aj na začiatku tohto službotvorného procesu, pretože obec vykonáva správu obce v prospech obyvateľov obce. Obyvateľ obce - občan je najdôležitejší článok procesu výkonu kompetencií obce, pretože samospráva umožňuje účasť občanov na výkone samosprávy obce. Občan v procese volieb rozhoduje o orgánoch obce a zároveň aj o tom, akým spôsobom sa bude vykonávať samospráva obce. Občan v procese volieb rozhoduje o tom, kto bude starostom obce, alebo primátorom mesta, občan si v procese volieb volí najvyššieho manažéra obce.

Riadenie ľudských zdrojov v obci je zabezpečované starostom obce – najvyšším výkonným orgánom obce. Riadenie obce všeobecne, ale aj riadenie ľudských zdrojov je ovplyvňované predovšetkým osobnosťou starostu obce. V súčasnosti pozícia starostu obce vyžaduje mnohé všeobecné a odborné vedomosti, nadväzne na mnohé kompetencie obce v rôznych oblastiach života obce, mnohé skúsenosti a zručnosti, hoci platné právne normy nepredpisujú starostom obcí na výkon funkcie starostu osobitný stupeň vzdelania, alebo skúseností z oblasti riadenia. Odborné vedomosti starostov obcí je nutné v procese riadenia obcí spájať s tvorivým prístupom a operatívnym riešením každodenných problémov nielen obce, ale aj problémov občanov. Veľmi dôležitá je aj komunikatívnosť starostu, jeho ochota a schopnosť delegovať právomoci výkonným zamestnancom a pracovníkom obce podľa organizačnej štruktúry obce.

V riadiacej praxi organizácií podnikateľského prostredia sa potvrdil fakt, že pracovný kolektív dosahuje lepšie výsledky za predpokladu systémového riadenia top manažérom podniku.

V súčasnosti sa pri výbere top manažéra v podnikateľskom prostredí kladie dôraz predovšetkým na osobnostné vlastnosti vedúceho manažéra a to: budovania a udržiavania dobrých pracovných vzťahov, asertívnosť, empatia, schopnosť vytvárať podmienky pre budovanie dobrej pracovnej atmosféry, vytvorenie spravodlivého hodnotenia práce a mzdových stimulov, dôležitá je takisto vynaliezavosť ako aj charizma vedúceho manažéra, ale aj na odborné vedomosti a praktické schopnosti. V dostupnej literatúre sa často charakteristika dobrého manažéra spája s výkladom jednotlivých písmen anglického slova „LEADER“ – „VODCA“, ktoré vystihujú požadované vlastnosti, ktoré by mal Top manažér spĺňať.

Lead – schopnosť vedenia ľudí

Enable – schopnosť dávať možnosti

Articulate – schopnosť objasňovania

Decide – schopnosť rozhodovania

Encourage – schopnosť povzbudzovať

Reward – schopnosť odmeňovať, oceňovať.

Tieto základné vlastnosti top manažéra sú dôležité nielen pre riadenie v podnikateľskom prostredí, ale platia aj pre výkon funkcie starostu, ktorý je top manažérom obce, pretože v rámci správy obce vykonáva celý rad rôznych kompetencií od majetkových, právnych, finančných, organizačných, rozhodovacích až po riešenia konkrétnych problémov samotných občanov obce. V samospráve ale výber top manažéra obce uskutočňujú občania obce vo volebnom procese. Volebný proces nie je konkurzom posudzovania vedomostí, schopností a zručností občanmi, ale vo volebnom procese občania obce rozhodujú podľa vlastného vedomia a svedomia, podľa vlastného poznania a možno aj rôznych externých vplyvov.

3. Problémy volieb starostov a primátorov

Veľmi dôležitou otázkou procesu volieb starostov a primátorov je otázka, akým spôsobom by sa dala posilniť legitimita starostov, aby občania vo volebnom procese vybrali najvhodnejšieho kandidáta, ktorý bude schopný riadiť efektívne a zodpovedne mesto alebo obec. Súčasný volebný systém nestanovuje na dosiahnutie volebného víťazstva starostu žiadnu minimálnu hranicu. Starostom sa môže stať aj kandidát s nízkym počtom hlasov, podľa účasti počtu občanov v komunálnych voľbách, ak žiadny z ďalších kandidátov nemá vyšší počet hlasov. História volebnej účasti občanov v procese komunálnych volieb poukazuje na to, že o starostoch rozhoduje menej ako 50% oprávnených voličov.

Tab. 1 Účasť občanov v komunálnych voľbách

Rok konania volieb	Účasť občanov v komunálnych voľbách v %
2006	47,65
2010	49,69
2014	48,34

Zdroj: Štatistický úrad SR

Výsledky volieb starostov v praxi častokrát potvrdzujú to, že zvolení starostovia nie sú pre väčšinu oprávnených voličov tou najoptimálnejšou voľbou, pretože pri viacerých kandidátoch sa odovzdané hlasy delia v prospech zúčastnených kandidátov. Oficiálne volebné výsledky napr. v roku 2010 potvrdili, že približne štvrtina zvolených starostov (viac než 700) získala menej ako polovicu odovzdaných hlasov, v roku 2014 to bolo ešte menej.

Nie je možné konštatovať, že by tieto výsledky volebnej účasti voličov v komunálnych voľbách boli kritické, ale v záujme zodpovednejšieho posudzovania kompetentnosti uchádzačov o post starostu alebo primátora a zodpovednejšieho výberu najvhodnejšieho kandidáta občanmi z pohľadu vedomostí, skúseností a zručností by bolo potrebné posilniť legitimitu volieb starostov. Existujú rôzne možnosti riešení, napr. zavedenie dvojkolového systému volieb, v rámci ktorého, ak by v prvom kole žiadny z kandidátov nezískal nadpolovičnú väčšinu hlasov, konalo by sa druhé kolo, účastníkmi ktorého by boli dvaja najúspešnejší kandidáti. Takýmto systémom volíme aj prezidenta SR, alebo predsedov vyšších územných celkov. Problémom takéhoto systému volieb by mali byť finančné prostriedky, ktoré sa na organizáciu volieb vynakladajú. A nielen finančné prostriedky, ale aj samotní voliči, či by boli ochotní zúčastniť sa druhého kola volieb a v akom počte.

Podľa názoru Spáča P., a Slobodu D. (2014) pre úpravy volieb starostov a primátorov by optimálnym riešením malo byť nájdenie modelu, ktorý by nevyžadoval viac než jednokolovú voľbu, no súčasne by na rozdiel od aktuálnych pravidiel viac zohľadňovala preferenciu voličov a neumožňoval by, aby víťazili kandidáti s relatívne malým počtom hlasov len z toho titulu, že nikto z ostatných súperov nezískal vyššiu podporu. Teoreticky si predstavme situáciu, že v komunálnych voľbách stoja proti sebe šiesti kandidáti. Počet oprávnených voličov je 16 000, volieb sa zúčastní 49% oprávnených voličov, čo je 7840 voličov. 1. kandidát získa 1950 hlasov, 2. kandidát získa 1820 hlasov, 3. kandidát 1450 hlasov, 4. kandidát získa 1110 hlasov a 5. získa 1000 hlasov a 6. získa 510 hlasov. O víťazovi rozhodlo 12,18% oprávnených voličov.

Určité východisko z tejto situácie ponúka tzv. alternatívne hlasovanie (instant runoff voting). Jeho podstata je v tom, že v rámci jednomandátového obvodu voliči nedávajú hlas jednému konkrétnemu kandidátovi, ale kandidujúcim pridelujú poradové čísla podľa svojich preferencií. Voliči v takomto prípade určujú poradie kandidátov, ktorí kandidujú.

Vzhľadom na posilnenie legitimacy volieb starostov a primátorov bude v blízkej budúcnosti nutné tento problém riešiť, pretože prax potvrdzuje potrebu sociálnej zrelosti, odbornej zdatnosti, ako aj praktických zručností všetkých tých, ktorí sa v samospráve rozhodnú kandidovať na pozíciu vedúceho manažéra obce, alebo starostu obce.

4. Predpoklad úspešného riadenia ľudských zdrojov v obci

Starosta ako manažér obce nespolupracuje a neriadi len zamestnancov obce. Starosta obce spolupracuje aj so všetkými občanmi obce, buď osobne, alebo prostredníctvom zamestnancov obce.

K tomu, aby starosta obce mohol kvalitne vykonávať prácu a kompetencie podľa platných právnych noriem, k tomu aby efektívne, účelne zabezpečovať správu vecí verejných a efektívne, hospodárne a účelne Základným predpokladom úspešného riadenia ľudských zdrojov v obci sú predovšetkým odborné schopnosti a praktické zručnosti starostu, ale aj schopnosť každého starostu ako manažéra pochopiť, že plnenie väčšiny úloh obce závisí predovšetkým od zamestnancov obce, alebo ľudských zdrojov obce, pretože zamestnanci obce zabezpečujú výkon originálnych a prenesených kompetencií a v rámci službotvorných procesov vykonávajú priamy kontakt s občanmi obce. Vzhľadom k tomu, že každá služba je neopakovateľná a variabilná, práve z tohto dôvodu sú zamestnanci pri výkone svojej práce veľmi dôležití.

Zamestnanci obce svojou činnosťou aktivizujú finančné a informačné zdroje obce, prostredníctvom tvorivého prístupu k riešeniu problémov občanov, alebo aj problémov obce, zabezpečujú hospodárnosť využitia finančných zdrojov obce a zabezpečujú

hlavne spokojnosť občanov obce. Predpokladom efektívnej práce zamestnancov obce je zabezpečenie ich odbornej spôsobilosti, pretože práve v samospráve je legislatíva pri výkone rôznych či už originálnych, alebo prenesených kompetencií zložitá a vyžaduje odbornosť a skúsenosti pri ich riešení. Starosta vo vlastnom záujme musí podporovať vzdelávanie zamestnancov, čo je základným predpokladom kvality práce zamestnancov a správnosti rozhodnutí obce, pod ktorými je podpísaný starosta obce. Starosta obce je zodpovedný za všetky rozhodnutia zamestnancov, ktoré potvrdzuje svojím podpisom.

Ku kvalite práce zamestnancov obce prispieva aj pracovná atmosféra a informovanosť zamestnancov obce. Ide predovšetkým o to, že každý zamestnanec na akejkoľvek pracovnej pozícii organizačnej štruktúry obecného úradu musí poznať svoje povinnosti a musí byť informovaný o systéme nadväznosti svojej práce v rámci systému prác na obecnom úrade. Každý zamestnanec musí vedieť akým dielom prispieva k celkovej práci obecného úradu, čo je jeho úlohou pri tvorbe strategických alebo iných dokumentov obce. Presné definovanie pracovných povinností, zodpovedností, ako aj informovanosť o spoločných úlohách jednotlivých oddelení s presnými termínmi ich plnenia je základom budovania dobrého pracovného prostredia a spokojnej práce zamestnancov. Organizačnú štruktúru obce a systém posúvania informácií, ako aj kontrolovania úloh musí rešpektovať aj starosta obce, pretože organizačná štruktúra obecného úradu je podľa zákona č. 369/1990 Z.z. o obecnom zriadení výlučne kompetenciou starostu obce a nerešpektovanie línií riadenia by mohlo spôsobiť dezorganizáciu a neefektívnosť práce.

V procese riadenia akejkoľvek organizácia a takisto aj obce je veľmi dôležitý motivačný systém obce, alebo priadok odmeňovania obce, ktorý zásadným spôsobom prispieva ku kvalite práce zamestnancov, ako aj kvalite pracovného prostredia. Motivácia pomáha ľuďom robiť prácu lepšie. Poriadok odmeňovania zamestnancov obce je takisto vo výlučnej kompetencii starostu obce, z tohto pohľadu je ešte dôležitejšie, aby starosta pochopil dôležitosť ľudských zdrojov pri zabezpečovaní výkonu svojej funkcie, ako aj plnenia úloh obce a spokojnosti občanov obce. Spravodlivý motivačný systém akejkoľvek organizácie vytvára priestor na kreatívnu prácu zamestnancov, spokojnosť zamestnancov a zároveň vytvára priestor na nové podnety a návrhy na zlepšovanie práce a systémov riadenia.

Aké vlastnosti by úspešnému manažérovi obce – starostovi obce nemali chýbať? Ak používa verejné financie, musí mať nasledujúce vlastnosti manažéra:

- musí mať všeobecné vzdelanie a všeobecný prehľad,
- organizačné schopnosti,
- životné skúsenosti,
- samostatnosť,
- rozhodnosť,
- rozvážnosť,
- pružnosť myslenia,
- pamäť,
- predstavivosť,
- spravodlivosť,
- cieľavedomosť,
- zodpovednosť,
- zásadovosť,
- disciplinovanosť,
- vytrvalosť,
- optimizmus,
- emocionálna vyrovnanosť,
- asertívne správanie.

To, čo je takisto v práci starostu veľmi dôležité sú jeho rečnícke schopnosti a umenie vyjednávať

hlavne v procese spolupráce s poslancami obecných zastupiteľstiev v prospech dosiahnutia dohody pri tvorbe strategických plánov, rozpočtu obce a operatívnych rozhodnutí.

Záver

Na záver je možné konštatovať, že osobnostné predpoklady top manažéra sú základnou podmienkou efektívneho riadenia každej organizácie a to isté platí aj pre systém riadenia obce. Predpoklady na výber top manažéra a spôsoby jeho výberu v podnikateľskom prostredí a v obci sa diametrálne odlišujú. Výber top manažéra v podnikateľskom prostredí sa uskutočňuje formou výberového konania, výber starostu obce ako top manažéra obce sa uskutočňuje vo volebnom procese v priamych voľbách, v ktorých rozhodujú občania obce pre ktorých nemusí byť rozhodujúce, či budúci starosta má predpoklady na výkon riadiacej funkcie alebo nie. Vzhľadom k tomu, že súčasný volebný systém starostov obcí a primátorov miest SR pripúšťa, že starostom sa môže stať kandidát, ktorý nemá žiadne odborné vedomosti, praktické skúsenosti a ani osobné vlastnosti manažéra, bolo by nanajvýš nutné zamyslieť sa nad zmenou volebného systému, aby ľudia – voliči zodpovednejšie vyberali najvhodnejšieho kandidáta na pozíciu starostu obce, alebo primátora mesta hlavne z toho titulu, že starosta obce je aj finančným manažérom obce, ktorý narába

s verejnými financiami a zabezpečuje efektívne

nakladanie s týmito prostriedkami.

Literatúra

Armstrong, M.: *Riadenie ľudských zdrojov*. Praha: Grada publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3

Alexy, J., Boroš, J., Sivák, R. (2004). *Manažment ľudských zdrojov a organizačné správanie*. Bratislava: IRIS.

ISBN 80-89018-59-9.

Balážová, E., Briestenský, L., Hospodárová, O., Kružliaková, I., Veverková, I., Spišiaková, H.: *Miestna samospráva – Základné princípy fungovania II.*, 1. Vyd., Asociácia vzdelávania samosprávy. Martin, 2014. ISBN 978-80-89703-07-4.

Bláha, J., Meteiciuc, A., Kaňáková, Z.: *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CPBooks, a.s., 2005. ISBN 80-251-0374-9.

Fuchsová, K., Kravčáková, G.: *Manažment pracovnej motivácie*. Bratislava: Vyd. Iris, 2004. ISBN 80-89018-66-1.

Koubek, J.: *Řízení lidských zdrojů*. Základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 3. vydání. 2003

Koubek, J.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. 2004.

Medveď, J., Nemec, J., Orviská, M., Zimová, E.: *Verejné financie*. Bratislava: Sprint-vfr agentúra, 2005. ISBN 80-89085-32-2.

Provazník, V. a kol.: *Psychologie pro ekonomy a manžery*. Praha: Grada publishing, 2002.

Spáč P., Sloboda D. (2014). *Municipalizácia, volebný systém a možnosti participácie v miestnej samospráve na Slovensku*. Piešťany. Komunálne výskumné a poradenské centrum, n.o.

Vojtovič, S.: *Riadenie personálnych činností v organizácii*. Bratislava: Vyd. Iris, 2008. ISBN 978-80-89256-17-4.

Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov

Kontakt

Ing. Mária Hajšová, PhD.

Katedra verejnej správy a regionálnej ekonomiky

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Študentská 2; 911 50 Trenčín

e-mail: maria.hajsova@tnuni.sk

SUMMARY**The importance of human resources management in local government**

Mária HAJŠOVÁ

Human resources are generally a prerequisite for achieving the objectives of the organization and in the business environment as well as the environment of the municipality. The management practice of organizations business environment is confirmed by the fact, working team performs better management system provided top managers of the company. Currently, the selection of top manager in the business environment puts the accent on his personal characteristics, professional knowledge and practical skills.

Human resource management is provided in the village mayor. The mayor of the village is the highest executive body of the municipality. Position mayor requires a number of general and technical knowledge, competence, following up with many municipalities in various areas of community life, many experience and skills, although the applicable legislation do not impose municipal mayors from serving as mayor a specific level of education, life skills, or experience in management. The choice of top government manager of the village made the village people in the electoral process. The electoral process is not bankruptcy assessment of knowledge, skills and abilities of citizens, but the citizens in the electoral process municipality decides in his soul and conscience, of your knowledge and perhaps different external effects . Results of the election of Mayors in practice often confirm that elected mayors are not eligible for most voters to the most optimal choice and are not the most suitable candidate, whether in terms of knowledge, skills, experience, or even in terms of number of votes obtained.

A very important issue election process of Mayors is the question of how it could be strengthened legitimacy mayors to citizens in the electoral process of choosing the most suitable candidate who will be able to manage effectively and responsibly town or city. The current electoral system does not achieve the mayor's election victory any minimum threshold. Due to reinforce the legitimacy of the election of mayors in the near future this issue should be addressed as experience it confirms the need for social maturity , technical prowess, as well as practical skills of all those who in the government decided to run for the position of lead manager of the municipality, or mayor.

In order for the mayor of the municipality can perform high quality work and responsibilities under the applicable rules of law, to do so effectively , efficiently provide governance and effectively, economically and efficiently use public funds, it must have a range of properties manager, as was confirmed in practice of business organizations. Given that the voters who decide the top managers of the village is the qualifications to perform the duties of mayor in most cases do not intend. It would be most necessary to think about changing the electoral system so that people - the electorate accountable chosen the most suitable candidate for the position of mayor or mayor mainly thanks to the fact that the mayor of the village is the financial manager of the village who handle public finances, and the effective management with these resources .

JEL Classification: H79, H77, H78

PROKLIENTSKÝ PRÍSTUP V PROSTREDÍ VEREJNEJ SPRÁVY

Pro-Client attitude in Public Administration

Martina KLIEROVÁ

Abstrakt

Cieľom príspevku je poukázať na zmeny v oblasti verejnej správy, ktoré pozitívnym spôsobom ovplyvňujú úroveň kvality života občanov. Verejnú správu je možné pokladať za súhrn zamýšľaných vzťahov, organizačných foriem inštitúcií, realizátora verejných záujmov a systém uspokojovania potrieb občanov, pričom kvalitne fungujúca verejná správa je dôležitou súčasťou štátu a spoločnosti. Modernizačné prvky verejnej správy sú prostriedkami, ktoré významným spôsobom zastrešujú túto oblasť problematiky. eGovernment a eSlužby vytvárajú priestor pre zefektívnenie činností verejnej správy. Skvalitnenie procesov a činností, ktoré prispievajú k zvýšeniu úrovne kvality života jednotlivca i spoločnosti, sú páľčivou témou súčasného diania. Naštartovaním reformných krokov sa slovenská verejná správa a verejné služby transformujú do nových podôb, ktoré sú postavené na efektívnosti, spoľahlivosti, transparentnosti a prístupnosti.

Kľúčové slová

eGovernment, eSlužby, Kvalita života, Verejná správa, Verejné služby

Abstract

The aim of this article is to highlight changes in the public administration, which positively affect the quality of life of citizens. The public administration as a summary of the intended relationships and organizational forms of institutions, ensuring the realization of public interests and to maximize the optimum satisfying the needs of citizens. Quality and functioning public administration is an important part of a functioning state and society. The public administration upgrading components are means to significantly control this area. eGovernment and eServices create room for improving the efficiency of public administration. Improving processes and activities that contribute to improving the quality of life of individuals and society are the highlight topic of current affairs. Starting the reform steps, the Slovak public administration and public services are transformed into new forms that are built on efficiency, reliability, transparency and accessibility.

Key words

eGovernment, eServices Public Administration, Public services, Quality of Life

JEL Classification: H41, H71, H72

Úvod

Spoluvytváranie prostredia, v rámci ktorého je kvalita trvalou súčasťou všetkých oblastí jednotlivých občanov a spoločnosti ako celku, je vízia, ktorou vláda SR v roku 2013 vyjadrila svoj postoj v rámci riešenia problematiky reštrukturalizácie verejnej správy a verejných služieb. Národný program kvality SR na roky 2013-2016, ktorého poslaním je podpora rozvoja kvality práce, produkcie, služieb a propagácie pre udržateľnú kvalitu života a konkurencieschopnosti na Slovensku vo všetkých oblastiach spoločenského života, je reprezentovaním úsilia vlády zabezpečiť efektívny výkon, kvalitu a produktivitu

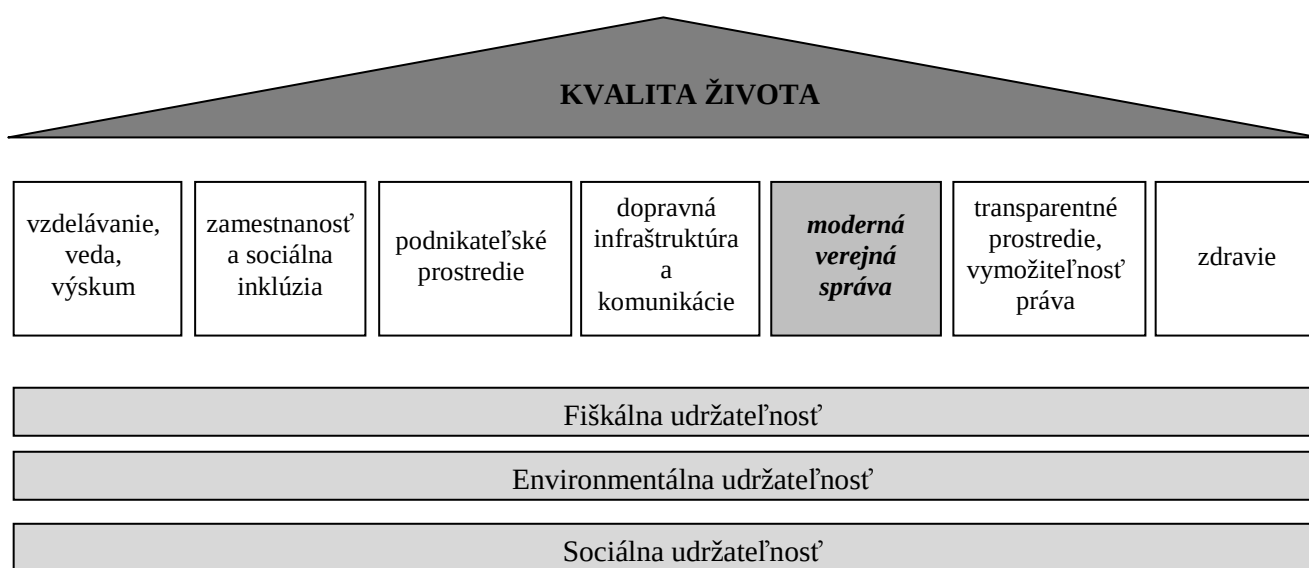
zodpovedajúcu požiadavkám uspokojujúcich potreby zákazníkov. Medzi prioritné oblasti tohto programu patrí kvalita vo verejnej správe ako jedna z oblastí problematiky zlepšenia kvality života jednotlivca a spoločnosti. Za strategicky významný element tejto oblasti, ktorý má napomôcť k splneniu úlohy tohto programu, možno pokladať súčasnú reformu verejnej správy - ESO (Efektívna Spoľahlivá Otvorená). Táto reforma má uľahčiť život a vzájomnú komunikáciu medzi orgánmi verejnej správy a jej klientmi, riešiť aktuálne problémy a zvýšiť efektívnosť poskytovania služieb vo všetkých jej úrovniach.

1. Národný program kvality SR

Slovenská republika, ako členský štát EÚ, prijatím a realizovaním Európskej politiky podpory kvality vypracovala Národný program kvality SR (Obr. 1). Týmto krokom sa zaviazala presadzovať politiku kvality prostredníctvom viacerých nástrojov akými je podpora zavádzania systémov manažérstva kvality (malé, stredné podniky), zabezpečovanie informačných systémov o kvalite, hodnotenie

výrobkov a tovarov z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia a iné, s ktorými je stotožnená nie len podnikateľská sféra, verejný sektor, ale i občan, ktorého možno pokladať za najdôležitejší prvok programu. V rámci rastu kvality života v SR je pozornosť sústredená na rozsiahly proces zmien, v rámci ktorého sa sústreďuje pozornosť na využívanie zdrojov, výchovu-vzdelávanie, investičný a technický rozvoj, vývoj inštitucionálnych štruktúr ako i na vzájomné správanie inštitúcií i občanov.

Obr. 1 Zvýšenie kvality života v SR



Zdroj: Národný program kvality

Zosúladenie procesných zmien s potrebami spoločnosti:

- *inteligentný rast* – znalosti, inovácie, podporované zvyšovanie kvality vzdelávania prístupné pre všetkých;
- *udržateľný rast* – rozvoj konkurencieschopnej ekonomiky, účinné, hospodárne a efektívne využívanie zdrojov, moderné postupy a technológie, akceptuje aspekt spoločenskej zodpovednosti,
- *rast bez sociálneho vylúčovania* – vytvorenie súdržnej spoločnosti, zapojenie do trhu práce a budovanie príležitostí na dôstojný život každého občana vrátane handicapovaných vrstiev obyvateľstva, odstraňovanie regionálnej a štrukturálnej nezamestnanosti, zefektívnenie systému sociálnej ochrany.

Oblasti problematiky Národného programu kvality 2013-2016 (www.unms.sk):

- konkurencieschopnosť priemyselných a stavebných podnikateľských subjektov;

- kvalita potravín a poľnohospodárskych surovín;
- kvalita a ochrana spotrebiteľa;
- kvalita v cestovnom ruchu, hotelierstve, kúpeľníctve a gastronómii;
- kvalita v životnom prostredí;
- kvalita vo vzdelávaní;
- kvalita v obchode;
- kvalita v rezorte zdravotníctva, práce, sociálnych vecí;
- kvalita vo verejnej správe.

1.1 Rast kvality v oblasti verejnej správy

Verejná správa je tvorcom legislatívneho prostredia a politík, ktorými priamo, alebo nepriamo ovplyvňuje kvalitu života ľudí. Kvalitná verejná správa sa vyznačuje stimulačnými faktormi pre podporu hospodárskeho rastu, tvorbu pracovných miest a sociálnej inklúzie, budovanie dôvery a rozvoja

spoločnosti, ktoré má za následok zvyšovanie kvality života na Slovensku:

- zefektívnenie výkonu verejnej správy (efektívny štát, inteligentný štát, eGovernment),
- zvyšovanie konkurencieschopnosti regiónov,
- kvalita v súlade s medzinárodnými štandardmi kvality (CAF, ISO, EFQM a pod.),
- využívanie akreditácie v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 765/2008,
- využívanie nástrojov dobrej praxe (benchmarking, benchlearning),
- koordinácia partnerstiev s mimovládnyimi organizáciami (ďalej len „MVO“) pri tvorbe verejných politík v rôznych oblastiach,
- zvýšenie vedomostnej úrovne zamestnancov štátnej správy v oblasti európskej agendy (v rámci prípravy SR na výkon predsedníctva SR v Rade EÚ v r. 2016),
- zvyšovanie odborného vzdelávania zamestnancov verejnej správy.

1.2 Rast kvality činností a služieb verejného sektora

Štát a jeho orgány musia udržiavať v optimálnom chode všetky spoločensky významné funkcie verejného sektora týkajúce sa života ľudí a celej spoločnosti:

- iniciovať vzdelávanie a využívanie metód podpory kvality (Balanced Scorecard, Benchmarking, Benchlearning a pod.),
- spolupracovať s Národným inšpektorátom práce pri ovplyvňovaní bezpečnosti a kvality podmienok pracovného procesu,
- spolupracovať s MPSVR SR pri realizácii súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí a propagovať jej význam,
- odporúčať zvyšovanie kvality služieb zvýšením dôveryhodnosti,
- spolupracovať s MŽP SR pri implementácii systémov environmentálneho manažérstva (STN EN ISO 14001, EMAS) a aktivít vedúcich k tzv. zelenej agende,
- spolupracovať s Úradom pre obrannú štandardizáciu, modifikáciu a štátne overovanie kvality pri implementovaní štandardov NATO a slovenských obranných štandardov do prostredia obranného priemyslu.

2. Proklientsky orientovaná verejná správa – ESO

Verejná správa ako moderná správa vecí verejných, vyznačujúca sa transparentnosťou, odbornosťou a kvalitou poskytovania širokého spektra verejných služieb (oblasť bezpečnosti, vzdelávania a pod.), je hlavnou myšlienkou reformy ESO, ktorej súčasťou je fungujúci eGovernment, tj. vytvorenie funkčného modelu elektronických služieb orgánov verejnej správy a verejnej moci, a proklientská orientácia verejnej správy, tj. podpora udržateľného rozvoja a rastu, tvorby nových pracovných miest, pracovných príležitostí a sociálnej inklúzie.

Špecifickými črtami verejnej správy a klientsky orientovaného systému verejných služieb určeného pre široké spektrum verejnosti (občanov, podnikateľských subjektov a pod.):

- efektívnosť služieb – rýchlejšie tempo vybavovania agendy, zrozumiteľnosť podmienok, eGovernment, minimalizácia kontaktu klientov s inštitúciami verejnej správy, systematický rozvoj segmentov verejnej správy, realizácia systémových zmien;
- optimalizácia prostriedkov – zníženie nákladov v súvislosti s dosahovaním cieľov verejnej správy, aktívna interakcia štátnej správy, samosprávy a občanov, resp. iných sociálno-ekonomických partnerov;
- otvorenosť správy – posilnenie participácie (sociálno-ekonomické partnerstvá, občianska spoločnosť);
- transparentnosť služieb – dôsledné dodržiavanie pravidiel, presadzovanie aktivít sledujúcich verejný záujem, zvyšovanie dôvery inštitúcií verejnej správy spoločnosťou.

2.1 Reforma ESO

Cieľom reformy ESO je vybudovanie jednotnej a prehľadnej štruktúry miestnych orgánov štátnej správy sústredením pôsobností vybraných orgánov špecializovanej miestnej štátnej správy do jedného štátneho úradu a transformácia výkonu štátnej správy v oblasti verejných služieb.

Myšlienkou reformy ESO je priblíženie sa občanom, zvýšenie komfortu a odbremenenie klientov verejnej správy v maximálne možnom rozsahu: zníženie papierovej agendy, zrýchlenie procesov, zdieľanie dát či obmedzenie byrokratických prvkov systému.

Fázy reformných krokov:

- *I. fáza ESO* – integrácia špecializovaných orgánov v pôsobnosti štátnej správy na krajskej úrovni s účinnosťou k 1. januáru 2013;

- II. fáza ESO – vznik 72 krajských úradov k 1. októbru 2013 bolo vytvorenie ktorý bude vykonávať pôsobnosť na prevažnej väčšine úsekov štátnej správy;
- III. fáza ESO – sprevádzkovanie klientskych centier pre občanov (KAMO), optimalizácia procesov a štruktúr ústredných orgánov štátnej správy, optimalizácia procesov a výkonu samosprávy, elektronizácia služieb.

2.2 Elektronická verejná správa

Elektronizácia služieb verejnej správy, ktorá umožní občanom a podnikateľom prístup k informáciám a službám, sa pokladá za kľúčový prvok reformy. Aplikáciou a dostupnosťou služieb pre široké spektrum klientov zefektívni celkový priebeh a výkon verejnej správy, dôjde k zníženiu administratívneho zaťaženia jednotlivcov a podnikateľov pri

komunikácii s verejnou správou, zvýši sa transparentnosť jednotlivých úkonov verejnej správy a v neposlednom rade sa umožní promptná výmena a aktualizácia údajov medzi občanmi, verejným a súkromným sektorom (Tab. 1).

Realizáciou tohto inovatívneho prvku zabezpečí súčinnosť služieb a stane sa odrazovým mostíkom umožňujúcim efektívne riadenie a zvyšovanie kvality poskytovaných služieb verejnou správou pre spoločnosť (štátna správa, samospráva, kultúra, zdravotníctvo, vzdelávanie a pod.).

Každému orgánu miestnej štátnej správy bude prináležať povinnosť prijať podanie alebo žiadosť od klienta verejnej správy i vo forme elektronickej a zároveň na ne v rovnakej forme odpovedať. Elektronicou cestou bude možné riešiť agendu verejnej správy a dostávať úradné rozhodnutia priamo do svojej osobnej schránky.

Tab. 1 Očakávané prínosy modernej verejnej správy

OBČAN/PODNIKATEĽ	ŠTÁT
▪ kvalita, portfólio a dostupnosť verejných služieb (eGovernment, KAMO, IOMO) ▪ informačné povedomie ▪ spokojnosť klientov ▪ transparentnosť úradných procesov ▪ aplikácia systému manažérstva kvality vo VS ▪ zníženie nákladov a cien v oblasti služieb ▪ participácia v oblasti poskytovania verejných služieb ▪ kvalita poradenstvo v súčinnosti so zvýšením odbornej úrovne administratívnych pracovníkov	▪ úspora nákladov v súvislosti s činnosťou úradov ▪ zlepšenie spolupráce medzi inštitúciami VS ▪ skvalitnenie personálnej základne ▪ spriehľadnenie výkonov, finančných tokov a pod. ▪ zlepšenie statusu verejnej správy ▪ odstránenie bariér v oblasti verejného obstarávania ▪ rast kompetencií ▪ rozvoj technicko-informačnej infraštruktúry

3. Súčasný kvality života občanov v súčinnosti so zefektívnením verejných služieb

Slovensko v oblasti poskytovania a využitia služieb eGovernmentu veľmi výzorne zaostáva nie len za susednými štátmi, ale i priemerom krajín EÚ. Vládou deklarované ambície sa naplňajú poskromne a pomaly.

Mnohé projekty v oblasti modernizačných prvkov prebiehajú netransparentne, nesystematicky a neefektívne. Množstvo online služieb (centrálne úložisko – 725 elektronických formulárov) je poskytovaných jednostranne, čo neumožňuje riešiť agendu komplexne. Portál slovensko.sk sa síce snaží o centralizáciu elektronických verejných služieb, avšak v porovnaní s portálmi Veľkej Británie, Fínska,

Litvy resp. Estónska, sa ani zďaleka nepribližujeme štandardom týchto krajín.

Podľa výzvy slovensko.digital sa vynaložilo na informatizáciu spoločnosti a spustenie eGovernmentu 900 miliónov eur, čo rozhodne nie je malá čiastka. Ministerstvo financií SR v tejto súvislosti operuje s čiastkou 659 miliónov eur. No napriek tomu, IT špecialisti z oblasti súkromného sektora zastávajú názor, že sa jedná o predražené a nehospodárne vynakladanie peňažných prostriedkov. Obdobné projekty a v oveľa vyššom štandarde sú schopní realizovať za zlomok tejto čiastky, cca 180 miliónov eur.

Spomínané Estónsko – eTiger - dokázalo zaviesť tento modernizačný prvok verejnej správy dokonca len za 60 miliónov eur, pričom je plne funkčný a plní očakávania nie len pre vlastných občanov

a obyvateľov, ale poskytuje mnoho výhod i pre turistov, ktorí do tejto pobaltskej krajiny prichádzajú ako turisti. V súčasnosti sa môže táto krajina pýšiť nie len bezchybne fungujúcim eGovernmentom, eZdravotníctvom, eŠkolstvom, ePolíciou, ale všetkým čo eŠtát pre svoju funkčnosť a spokojnosť spoločnosti môže poskytnúť.

Rozdiel badať i v porovnaní eID karty. Kým slovenská eID karta dokáže zabezpečiť iba prihlasovanie sa do systémov a správu v súvislosti s využívaním elektronického podpisu, Estónska verzia eID ponúka jednotu v oblasti občianskeho preukazu, vodičského preukazu, služieb integrovanej dopravy, vzdelávania, zdravotníctva a pod. Rovnako v oblasti komunikácie s inštitúciami verejného a štátneho charakteru, kedy je možné zo strany užívateľa kontrolovať oblasť daní, príjmov či nakladania s citlivými osobnými údajmi jedinca. Taktiež je z hľadiska dôvery vybudovaný systém dohľadu nad činnosťou úradníckeho aparátu, ktorý spočíva v identifikácii osoby, času a dôvodu manipulácie s kontom a údajmi v ňom.

Ponuka služieb eGovernmentu v rámci portálu slovensko.sk:

eGovernment – občan

- oznámenie o presťahovaní (Ministerstvo vnútra SR, obcí) - proces zmeny adresy prostredníctvom elektronickej služby (karta eID), on-line žiadosť o spoločenských, právnych či zdravotných problémov;
- stavebné povolenie (obce) - informácie k stiahnutiu;
- registrácia motorových vozidiel (Ministerstvo vnútra SR) - informácie a formuláre na stiahnutie;
- osvedčenie o narodení dieťaťa / manželstvo (Ministerstvo vnútra SR, obce) - informácie týkajúce sa získania rodného listu alebo uzavretia manželstva;
- zdravotné služby (Ministerstvo zdravotníctva SR) - oficiálny elektronický formulár pre začatie konania za účelom schôdzky, on-line žiadosť týkajúca sa záležitostí sociálneho, právneho alebo zdravotného aspektu;
- oblasť vyššieho vzdelávania (Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, vysokoškolské inštitúcie) - elektronická prihláška na štúdium, elektronický vstup cez postavenie potenciálneho žiadateľa;
- daň z príjmu (Ministerstvo financií SR, Finančné riaditeľstvo SR) - informácie a formuláre na

stiahnutie, on-line daňové priznanie (elektronických podpisoch);

- nezamestnanosť (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny SR) – poskytnutie pracovných príležitostí pre žiadateľov;
- osobné doklady (Ministerstvo vnútra SR) - vodičský preukaz a cestovný doklad (pas), oznámenie prostredníctvom SMS alebo e-mailom;
- verejné knižnice - vyhľadávanie titulov a ich rezervácia;
- sociálne zabezpečenie (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sociálna poisťovňa, zdravotné poisťovne, Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, vysokoškolské inštitúcie) - informácie a formuláre na stiahnutie, "Individuálny účet poistenca" prehľad o zdravotnom, dôchodkovom systéme a poistenie pre prípad nezamestnanosti.

eGovernment – podnikateľ/firma

- daň z príjmu (Ministerstvo financií SR, Finančné riaditeľstvo SR) - informácie a formuláre na stiahnutie, on-line daňové priznanie (elektronický podpis);
- colné vyhlásenie (Ministerstvo financií SR, Colné úrady) - vyhlásenie (elektronický podpis);
- verejné obstarávanie (Úrad pre verejné obstarávanie SR) - on-line národný vestník verejného obstarávania;
- registrácia novej spoločnosti (Ministerstvo spravodlivosti SR, Obchodný register) - registrácia nových firiem;
- sociálne príspevky pre zamestnancov (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sociálna poisťovňa) - formuláre na stiahnutie, podniky s viac ako piatimi zamestnancami sú povinné predkladať pravidelné mesačné príspevky na sociálne zabezpečenie prostredníctvom eFormulárov;
- predkladanie údajov pre potreby štatistiky (Štatistický úrad SR) - predkladanie štatistických údajov;
- DPH (Ministerstvo financií SR, Finančné riaditeľstvo SR) - vyhlásenie o DPH prostredníctvom internetových stránok (elektronický podpis).

Záver

Elektronizácia služieb verejnej správy by mala byť vykonaná v priamej väzbe na optimalizáciu množstva činností a počtu zamestnancov verejnej správy, resp. v priamej súvislosti s optimalizáciu konkrétnych procesov a systémov pre poskytovanie služieb. Vzhľadom k tomu, že široká verejnosť vníma verejnú správu ako neefektívne fungujúcu sieť inštitúcií, v ktorej vládne byrokratizmus a rezortizmus, ako i formalizmus a korupcia, je potrebné upriamiť pozornosť na zvrátenie tohto stavu. V súvislosti s tým bola vypracovaná a do reálu spustená reforma ESO, ktorá sa snaží o jej

optimalizáciu, priblíženie sa občanom a modernizáciu širokým spektrom činností a úloh. Zoštíhlením a sprehladením organizačného aspektu, zmenou postavenia občanov, ktorý už nie je vnímaný len ako „stránka“, ktorú úrad vykazuje v tabuľkách ale i v ďalších kontextoch zlepšujúcich krok za krokom kvalitu života na Slovensku, viac ako kedykoľvek predtým.

V praxi to znamená zníženie byrokratickej záťaže pre ľudí a podnikateľov cez lepšie spravované a fungujúce úrady verejnej správy, zníženie počtu úradníkov a zvýšenie ich kompetencií, vybudovanie siete klientskych centier, fungujúci eGovernment a synergia vzťahovej línie.

Literatúra

- Brestenská, B. (2014). *Legislatívny rámec pre eGovernment v Slovenskej republike*. [on-line] [cit.: 2015-03-31] Dostupné na: <http://itapa.sk/dataúatt/807.pdf>
- European Commision (2015). *eGovernment in Slovakia*. January 2015, Edition 17.0 [on-line] [cit.: 2015-03-31] Dostupné na: <http://ec.europa.eu/isa/>
- Itapa. *eGovernment*. <http://www.itapa.sk/egovernment/>
- Kútik, J., Klierová, M. (2013). *Verejný sektor*. 1. Vydanie, Trenčín: FSEV TnUAD, ISBN 978-80-8075-597-3
- Kútik, J., Klierová, M., Michalko, J. (2014). Public services based on ESA research. In: *Problems of social and economic development of business: Collection of scientific articles*. Volume 2. - Montreal : Publishing house Breeze, ISBN 978-1-926711-20-1

Ministerstvo financií SR (2014). Meranie indikátorov kvality a spokojnosti s vybranými e-službami verejnej správy. [on-line] [cit.: 2015-03-31] Dostupné na: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID>

Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby (2015). *Ústredný portál verejných služieb*. [on-line] [cit.: 2015-03-31] Dostupné na: <http://slovensko.sk/sk/>

Národný program kvality 2013-2016 (2015). [on-line] [cit.: 2015-03-31] Dostupné na: www.unms.sk

Kontakt

Martina Klierová, Ing. PhD.
Katedra verejnej správy a regionálnej ekonomiky,
FSEV, Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3, Trenčín,
e-mail: martina.klierova@tnuni.sk

SUMMARY**Pro-Client attitude in Public Administration***Martina KLIEROVÁ*

Public administration in Slovak republic is marked by a number of transformation processes. ESO (Effective Solid Opening) reform of Public Administration defines strategic objectives and actions to be taken in order to ensure increasing public satisfaction with public administration by delivering services in an attractive and simple way, while increasing the efficiency and competence of public administration and cutting its costs. Public administrations in Slovak republic have undertaken major efforts in recent years to become more transparency, efficient, and accessible to the people they serve. Quality and functioning of Public Administration is an important part of a functioning state and society. In today's terms, it is therefore necessary for public administration regarded as an implementer of public services that should reflect the requirements and expectations of public administrations' clients. In the context of the increased process quality of life in SR attention it is focused on far-reaching changes.

Good administration is to reduce red tape for people and businesses through better governance and functioning of public administration offices, reducing the number of officials and increase their competencies, building a network of customer centers, functioning eGovernment and eServices and relational synergy line. Efficiency of public administration and public services lies primarily in saving time and money and orientations for the clients of public administration who are taking an active part involved in its operation and events. For customers of public administration is an importance of deployment of innovative features and sophisticated database systems, to quickly solve the current problems of the electronisation and build conditions for the participation of citizens and businesses in this area.

Providing of sophisticated services faster, more modern and efficient way is the basis to optimize infrastructure and the respect of citizens, businesses, government and the entire public sector. The growth of quality of life, and the growth of citizen satisfaction, simple and uniform way of communication, cooperation between citizens, businesses, government, self-government and IT community in achieving the charitable goals, the availability of eGovernment services, reduce administrative and time burden on citizens and businesses and regulation of public administration may only be implemented with the active participatory of all state components of this system. Public sector offers should be based on providing quality service, effective management of public funds and building relationships with citizens, without the existence of this sector we cannot imagine.

JEL Classification: H41, H71, H72

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). **Vzorce** sa označujú číslom v guľatých zátvorkách.

Zhrnutie (Summary) na separátnej strane na konci príspevku v angličtine pre príspevky v slovenskom a českom jazyku a v slovenčine (češtine) pre príspevky v anglickom jazyku v rozsahu 2600 - 3000 znakov (s medzerami): nadpis príspevku – veľké písmená 12 Times New Roman Bold) zarovnaný na stred.; meno autora (autorov) bez titulov - písmená 10,5 Times New Roman *Italics*); text – písmená 11 Times New Roman, zarovnaný do bloku, jednoduché riadkovanie; JEL klasifikácia (viď: http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.html).

Literatúra v zozname na konci príspevku sa zaraďuje v abecednom poriadku podľa priezviska a mena autora a v súlade s normami platnými v SR. Pri citovaní v texte sa na príslušnom mieste v zátvorkách uvádza priezvisko autora (resp. prvého autora), rok vydania a čísla citovaných stránok diela (Drucker, 2005, s. 87), ktoré je uvedené na konci príspevku v zozname použitej literatúry (viď vzor). Poznámky pod čiarou nie sú prípustné.

Adresa autora (autorov): plné meno s titulmi, názov VŠ, fakulty, katedry, adresa, telefón, e-mail.

K príspevku priložte svoj krátky odborný životopis (cca 6 – 8 riadkov), vrátane uvedenia plného mena s titulmi a vedeckými hodnosťami, poštové a e-mailové adresy a telefónneho čísla.

GUIDELINES FOR AUTHORS

The journal is focused on current issues of economic theory, economic development, social, legal, political, environmental and cultural aspects of economics, finance and management. Paper submission deadlines are as follows: 31 March, 30 June, 30 September and 31 December in the respective year.

After submission, manuscripts are double-blind peer reviewed. Authors are responsible for the content, originality and scientific accuracy of their contributions, as well as compliance with the journal's instructions for authors and clear and concise language. Reviewers' affiliation is to be different than the author's institutional affiliation. Reviewers will consider the research contribution significance, adequacy of methods, paper's layout and author's writing style. Reviewers can make the following decisions regarding submissions: a) to accept the paper in its current format, b) accept the paper with minor changes, c) resubmit with major changes, d) decline the submission. The journal's editorial board reserves the right to decide whether to accept papers and send them for full review or reject them. Author(s) will be informed in writing or by phone about the acceptance or rejection of their manuscripts. In case of rejection, the editorial office is authorised to keep a hard copy of the manuscript.

Submission of a manuscript implies that it reports **unpublished** work which has not been published and/or is not under consideration for publication elsewhere.

Manuscripts **should not exceed** 22 standard A4 pages in length.

Manuscripts are to be submitted in English, Slovak or Czech language. Send two printout versions and an identical electronic manuscript in *doc* or *docx* format (revue@tnuni.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).

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)

JEL Classification: Xxx, Xxx, Xxx. (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: Xxx, Xxx, Xxx. (Times new roman (11))