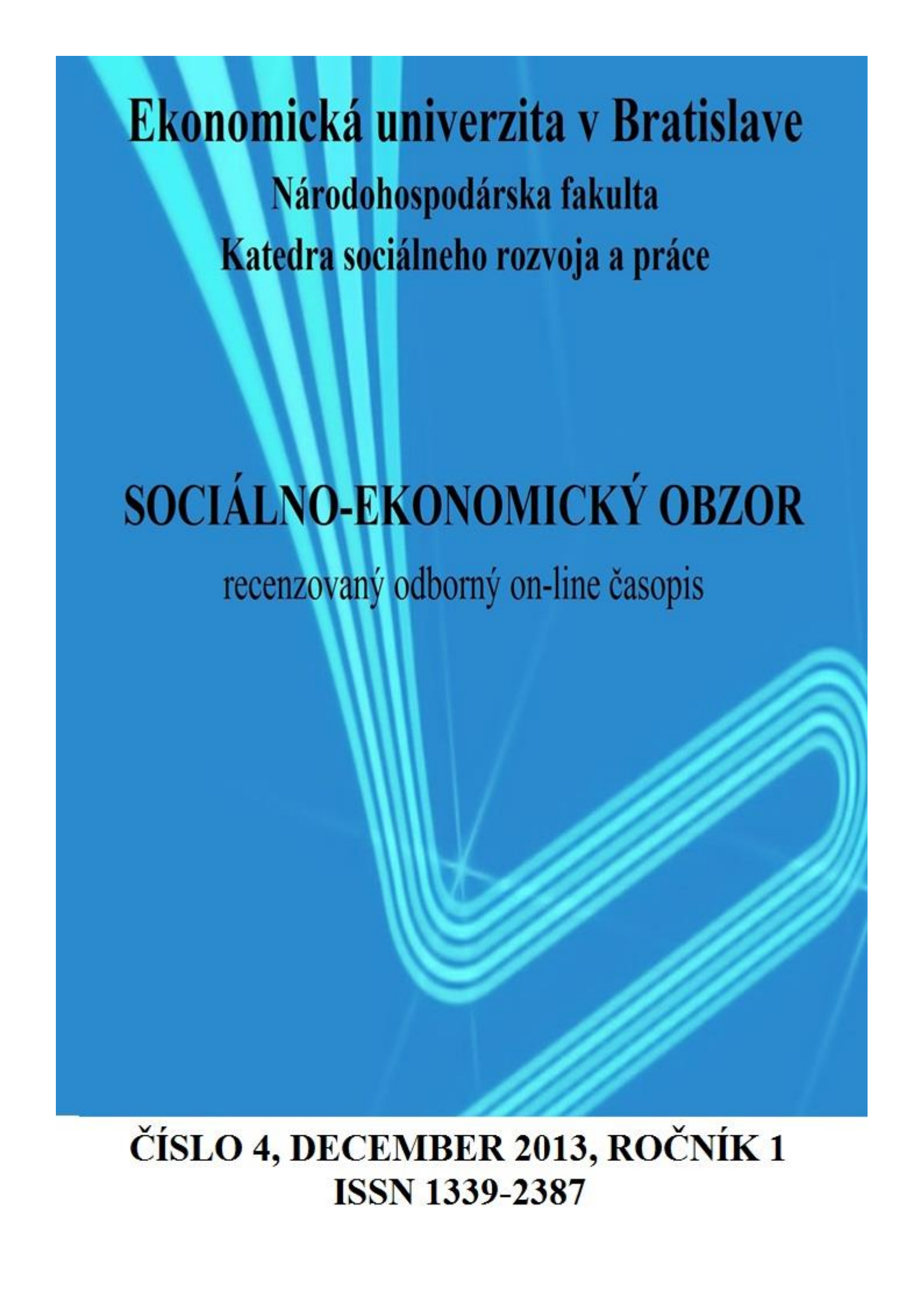




Ekonomická univerzita v Bratislave

Národohospodárska fakulta

Katedra sociálneho rozvoja a práce

SOCIÁLNO-EKONOMICKÝ OBZOR

recenzovaný odborný on-line časopis

ČÍSLO 4, DECEMBER 2013, ROČNÍK 1
ISSN 1339-2387

O časopise:

Sociálno-ekonomický obzor

ISSN 1339-2387

Recenzovaný odborný on-line časopis

Časopis vychádza štvrťročne.

Zameranie časopisu: teoretické a praktické otázky sociálno-ekonomického rozvoja, aktuálne trendy spoločensko-ekonomického vývoja v krajinách EÚ a vo svete.

Príspevky v časopise nie sú honorované.

Za obsahovú stránku príspevku zodpovedá autor príspevku.

Príspevky sa v časopise uverejňujú v slovenskom, českom a anglickom jazyku.

Príspevky sú recenzované minimálne jedným nezávislým odborníkom, ktorého určuje redakčná rada. Redakčná rada si vyhradzuje právo výberu a posúdenia odbornosti príspevku na zaradenie a publikovanie v časopise.

Uzávierka príspevkov: 10. marca, 10. júna, 10. septembra, 10. decembra

Pokyny pre autorov:

Rozsah príspevkov maximálne 12 strán. Príspevok spracovaný podľa pokynov autor zašle elektronicky na emailovú adresu:
seo.ksrp@gmail.com

Názory, recenzie a informácie sa predkladajú v rozsahu maximálne 4 strán.

Články neprechádzajú jazykovou úpravou.

Vydavateľ:

Katedra sociálneho rozvoja a práce,
NHF EU v Bratislave

Hlavný redaktor: Peter Sika, EU v Bratislave

Výkonný redaktor: Tomáš Pogány, EU v Bratislave

Redakčná rada:

Ján Lisý, EU v Bratislave

Anna Schultzová, EU v Bratislave

Vojtech Krebs, VŠE Praha

Gejza Mihály, Trexima Bratislava

Milan Šimek, VŠB TU Ostrava

Eva Rievajová, EU v Bratislave

Peter Sika, EU v Bratislave

Mária Husáková, EU v Bratislave

Silvia Šipikalová, EU v Bratislave

Stanislav Konečný, EU v Bratislave

Redakčný tajomník: Michal Barta, EU v Bratislave

OBSAH

Mária Tokárová

NIEKTORÉ TEORETICKÉ PRÍSTUPY K EKONOMICKEJ INTEGRÁCII
SOME THEORETICAL APPROACHES TO ECONOMIC INTEGRAT 4

Karol Morvay

OSOBITOSTI FORMOVANIA ZAMESTNANOSTI A PRÍJMOV V SEKTOROCH
S RÔZNOU TECHNOLOGICKOU NÁROČNOSŤOU PARTICULARITIES OF
EMPLOYMENT AND INCOME FORMATION IN SECTORS WITH DIFFERENT
TECHNOLOGICAL INTENSIT 13

Jaroslava Kováčová

MARKETIZATION IN ELDERCARE PROVISION WITH RESPECT TO THE
FINNISH CASE 24

Stanislav Konečný

VZDELÁVANIE VO VEREJNEJ SPRÁVE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE
– STAV A PROBLÉMY
EDUCATION IN PUBLIC ADMINISTRATION IN SLOVAK REPUBLIC
- STATE AND PROBLEMS 30

Jana Švandová

VZDELÁVANIE A KVALITA ŽIVOTA V NÁSTUPE INFORMAČNEJ
SPOLOČNOSTI
EDUCATION AND QUALITY OF LIFE IN THE INFORMATION SOCIETY 39

Pavel Strhár – Michaela Cehlárová

POROVNANIE INDEXU GLOBALIZÁCIE KOF A INDEXU ĽUDSKÉHO
ROZVOJA NA ZÁKLADE KORELÁCIE
COMPARISON OF KOF GLOBALIZATION INDEX AND HUMAN
DEVELOPMENT INDEX BASED ON CORRELATION 48

Jaromír Novák

VPLYV PRACOVNÝCH PODMIENOK NA KVALITU PRACOVNÉHO ŽIVOTA
A VÝKON ZAMESTNANCOV
THE INFLUENCE OF WORKING CONDITIONS ON THE QUALITY OF
WORKING LIFE AND EMPLOYEE PERFORMANCE 55

Michaela Pechová

ÚROVEŇ IMPLEMENTÁCIE eHEALTH NA SLOVENSKU
LEVEL OF eHEALTH IMPLEMENTATION IN SLOVAKIA 65

Martina Kočíšová

HODNOTENIE TECHNICKEJ EFEKTÍVNOSTI SLOVENSKEHO
ZDRAVOTNÍCKEHO SYSTÉMU: NEPARAMETRICKÝ PRÍSTUP
EFFICIENCY ANALYSIS OF SLOVAK HEALTH SYSTEM:
A NONPARAMETRIC APPROACH 71

NIEKTORÉ TEORETICKÉ PRÍSTUPY K EKONOMICKEJ INTEGRÁCI

SOME THEORETICAL APPROACHES TO ECONOMIC INTEGRATION

Mária Tokárová

ABSTRACT

Ensure peace, belonging to common values, increase the economic prosperity, greater influence abroad, the security policy as well to ensure the freedom and mobility are the basic attributes related to the establishment of the EU's motives. 21. Century is the century of turbulent change the world, Europe and the EU are in difficult conditions. Therefore, it is necessary to search for and find a model of European integration, which is based on solidary, a safe, effective for a relationship and finding ways to help the whole world, but especially the EU get out of the current complicated situation. To fully understand these cites in this paper an overview of the various theoretical approaches to economic integration, as well as other theoretical concepts associated with its development.

KEYWORDS

integration, motives of EU integration, integration theory, theoretical concepts

ÚVOD

Novodobé dejiny Európy nie sú iba jej vlastnou históriou, ale aj históriou jej vplyvu na iné časti sveta, históriou jej účasti na vytváraní nových centier hospodárskej a politickej moci. A tak vďaka iniciatívam vychádzajúcim z Európy a z ďalších Európou založených centier, bol svet v polovici 20. storočia iný ako v čase, ktorý sa vníma ako obdobie veľkých, najmä zámorských objavov. Po 2. svetovej vojne sa svet stal natoľko iný, že Európa, pričom máme na mysli západnú Európu, ktorá v ňom chcela zostať jedným z ohnisk civilizačného rozvoja s primeranou politickou váhou, pochopila nevyhnutnosť vlastnej ekonomickej a politickej zmeny, uskutočňovanej v postupnom formovaní Európskej únie (ďalej EÚ). [1, s. 7].

Dnes EÚ predstavuje integračné zoskupenie 28-ich štátov, ktoré sa vytvorilo za účelom ochrany spoločenských hodnôt, rešpektovania rozmanitosti kultúr, jazykov, národností v záujme prosperity a zabezpečovania životnej úrovne štandardnej kvality. [2, s. 115]. Je jedným z aktérov svetovej ekonomiky. Integráciou do svojich štruktúr dosiahla väčšiu ekonomickú silu a tak možno konštatovať, že má veľký, nespochybniteľný význam najmä v ekonomickej oblasti.

EÚ prešla dlhým vývojom, ktorý má svoju históriu a genézu. Jej vývoj bol zložitý, názorovo nejednotný, preto sa v ďalšom texte pokúsime uviesť rôznorodosť teoretických príspevkov

k ekonomickej integrácii, teórie ekonomickej integrácie a ďalšie teoretické koncepcie tohto fenoménu.

1 TEORETICKÉ PRÍSTUPY K EKONOMICKEJ INTEGRÁCII

Ekonomická integrácia patrí k dlhodobým javom vo svetovom hospodárstve. Intenzita jej procesov zosilnela najmä v poslednej dekáde 20. storočia. Ekonomická teória sa spočiatku zameriavala na integráciu v zmysle odstraňovania obchodných bariér medzi štátmi. Vzhľadom na skutočnosť, že integračné zoskupenia rozvíjajúce sa vo svetovom hospodárstve po 2. svetovej vojne vykazovali novú intenzitu a kvalitu spolupráce medzi zúčastnenými štátmi, menilo sa aj chápanie a skúmanie integrácie v ekonomických teóriách. [3, s. 21].

Názory a definície ekonomickej integrácie sú rôzne. Podľa niektorých autorov nie je ekonomická integrácia ničím iným, než voľným obchodom [4], podľa iných presahuje rámec voľného obchodu. Napríklad podľa B. Balassu je to neexistencia vládnej diskriminácie, a to či už pri pohybe tovaru alebo výrobných faktorov [5], podľa Ch. Kindlebergera dokonca neexistencia akýchkoľvek zásahov do voľného pohybu tovarov a výrobných faktorov, ktorá umožňuje vyrovňovanie ich cien. [6].

Teórie medzinárodnej ekonomickej integrácie sa historicky vyvíjali tak, ako sa postupne utvárali podmienky na uplatňovanie jednotlivých (vždy zložitejších) foriem integrácie na makroúrovni. Kľúčovou otázkou teoretických prác v tejto oblasti sú predovšetkým účinky integrácie, pretože štáty vytvárajú nové integračné zoskupenia, resp. vstupujú do existujúcich integračných zoskupení na základe očakávania pozitívnych efektov. V súčasnosti možno skúmať účinky integrácie z rôznych hľadísk, a to:

- z časového hľadiska, keď ide o účinky krátkodobého, strednodobého a dlhodobého charakteru,
- podľa jednotlivých foriem integrácie, keď sa osobitne skúmajú účinky pásma voľného obchodu, colnej únie, spoločného trhu, hospodárskej (a menovej) únie, úplnej integrácie,
- podľa overovania teoretických účinkov pomocou empirických štúdií, keď rozlišujeme medzi potenciálnym i a skutočnými (reálnymi) účinkami,
- podľa možnosti ich vyčíslenia, keď účinky môžu byť kvantifikovateľné a nekvantifikovateľné. [3, s. 24].

Kritériá a hľadiská na skúmanie účinkov môže byť viac. Dôležité je však jedno hľadisko. Spočiatku sa účinky integrácie skúmali zo statického hľadiska. Predpokladalo sa, že výrobné faktory (kapitál a pracovné sily) sa medzi ekonomikami nepohybujú, že jediným pohybom je pohyb tovaru. V 60. rokoch 20. storočia sa však zvýšená pozornosť začala venovať vplyvu integrácie na hospodársky rast. Ekonomická teória sa teda začala venovať skúmaniu tzv. dynamických účinkov integrácie. [3, s. 24].

• Klasická ekonomická teória a jej vplyv na teóriu ekonomickej integrácie

Základnými princípmi klasickej ekonomickej teórie, ktorej hlavnými predstaviteľmi boli A. Smith a D. Ricardo, boli špecializácia a obchod. A. Smith sa preto k preferenčným

obchodným dohodám staval jednoznačne pozitívne. „Obchodníkom a výrobcom krajiny, ktorých obchod je zvýhodnený, z dohody nutne plynú veľké výhody. Tak sa stáva väčším a výhodnejším: väčším preto, že tovary z iných krajín buď nemajú prístup na trh, alebo sú zaťažené vyššími clami, výhodnejším preto, že obchodníci zo zvýhodnenej krajiny, často majúci určité monopolné postavenie, budú predávať tovar za lepšiu cenu, než keby boli vystavení voľnej konkurencii všetkých ostatných krajín“. [7].

Účinky integrácie možno podľa klasickej ekonomickej teórie sformulovať nasledujúco:

- voľný obchod maximalizuje svetový blahobyť,
- vytvorenie ekonomického integračného zoskupenia (či už pásma voľného obchodu, alebo colnej únie) smeruje k liberalizácii obchodu,
- vytvorenie ekonomického integračného zoskupenia teda prispieva k zvyšovaniu svetového blahobytu (aj keď ho nemusí maximalizovať),
- konkurencia medzi partnermi pred integráciou bola považovaná za nevýhodu pri vytváraní úspešného ekonomického integračného zoskupenia. [8, s. 24].

• **Teória colnej únie**

Táto teória mala zásadný význam pre rozvoj teórií medzinárodnej ekonomickej integrácie. Jej zakladateľ J. Viner v roku 1950 ako prvý poukázal na protekcionistické črty pásma voľného obchodu, resp. colnej únie. [9]. Podľa jeho názoru integrácia síce môže prispievať k blahobytu, neplatí to však vždy. Identifikoval podmienky, ktoré musia byť splnené, aby vznik colnej únie viedol k zlepšeniu blahobytu. Rozpracoval dva obchodné účinky integrácie, a to vytváranie obchodu a odvracanie obchodu. Vytváranie obchodu znamená, že integrácia krajín odstraňuje diskrimináciu zahraničného tovaru a služieb medzi členskými krajinami, ktorá predtým existovala kvôli obchodným bariéram, zintenzívňuje konkurenciu medzi subjektmi zúčastnených krajín. Efektívnejší výrobcovia získavajú trhy od menej efektívnych výrobcov, čo pôsobí priaznivo na rozvoj obchodných vzťahov integrujúcich sa krajín. Účinok odvracania obchodu sa prejavuje medzi krajinami integračného zoskupenia s tretími (nečlenskými) krajinami zoskupenia. Odstránenie ciel v rámci integračného zoskupenia zvýhodňuje dovoz z členských štátov. Efektívnejší výrobcovia z tretích krajín sa preto na trhu colnej únie nebudú môcť presadiť. [8, s. 24-25].

Teoretická analýza J. Vinera bola kritizovaná a vytvorila vlastne základ pre rozpracovanie teórie colnej únie. Napr. R. G. Lipsey [10] poukázal na možný pozitívny účinok odvracania obchodu a k rovnakému záveru dospel aj J. Meade. [11]. Neskôr vznikla teória tzv. druhého najlepšieho [6], a to na základe úvahy o tom, že odstránenie obchodných prekážok medzi dvoma partnermi nemusí zvýšiť svetový blahobyť, ak účinok odvracania obchodu preváži nad účinkom vytvárania obchodu. Táto teória kriticky analyzuje tézu klasických ekonómov o voľnom obchode ako o najlepšom riešení na dosahovanie optimálnej efektívnosti a maximalizovanie svetového blahobytu. [3, s. 29].

• **Dynamizácia teórie medzinárodnej ekonomickej integrácie**

Až do začiatku 60. rokov 20. storočia považovala ekonomická teória za zdroj zvyšovania blahobytu v dôsledku vytvorenia colnej únie špecializáciu výroby v súlade s komparatívnymi výhodami (statické účinky integrácie) a úspory z rozsahu (takisto chápané len v kontexte statických účinkov). Okrem statických účinkov ekonomickej integrácie, ktoré sú analyzované

v štandardnej teórii colnej únie, však vznikajú v dôsledku vzniku integračného zoskupenia aj dynamické účinky. Pri skúmaní dynamických účinkov ide o upustenie od klasickej teórie obchodu, ktorá považovala výrobné faktory za nepohyblivé. [3, s. 30]. Z prác v tejto oblasti možno uviesť najmä „Teóriu ekonomickej integrácie“ B. Balassu. [5]. Statické účinky integrácie na alokáciu výroby sa týkajú iba výroby vyplývajúcej z vytvárania a odvracania obchodu. Dynamické účinky však ovplyvňujú celkový output (výstup), a preto sú oveľa dôležitejšie. Základom dynamických účinkov integrácie je rozširovanie trhu. Veľký trh ponúka lepšie možnosti pre efektívnejšie prerozdelenie výrobných faktorov, zníženie výrobných nákladov, zvýšenie produktivity práce a vyššiu spotrebu. Väčší trh vplýva na produktivitu a na hospodársky rast. [8, s. 25].

V odbornej literatúre sa definovali nasledujúce mechanizmy, prostredníctvom ktorých preferenčná obchodná dohoda ovplyvňuje ekonomiku:

1. špecializácia výroby v súlade s komparatívnymi nákladmi,
2. zlepšenie reálnych výmenných relácií,
3. úspory z rozsahu výroby,
4. zvyšovanie efektívnosti výroby v dôsledku rastúcej konkurencie,
5. akcelerácia miery hospodárskeho rastu. [10].

K dynamickým účinkom integrácie patria účinky uvedené v bode 3, 4 a 5. Preferenčná obchodná dohoda tým, že spôsobuje znižovanie dopytu po dovoze z nečlenských štátov, ako aj znižovanie exportu do týchto štátov, zlepšuje výmenné relácie členských štátov vzhľadom na zvyšok sveta. Zmeny v reálnych výmenných reláciách v dôsledku odvracania obchodu sú krátkodobého charakteru (ide tu teda o účinok integrácie vnímaný v statickom kontexte). Z dlhodobého hľadiska však dochádza k zmenám reálnych výmenných relácií aj v dôsledku rastu produktivity práce. [8, s. 26].

• Účinky spoločného trhu a hospodárskej únie

Vyššie formy integrácie (spoločný trh, hospodárska a menová únia) obsahujú v sebe všetky opatrenia realizované pri jednoduchších formách integrácie. Sú tak zdrojom účinkov pásma voľného obchodu a colnej únie. V porovnaní s pásmom voľného obchodu a colnou úniou sa prejavujú aj dodatočnými účinkami. V prípade spoločného trhu vznikajú tieto účinky v dôsledku odstránenia prekážok pri pohybe výrobných faktorov, a to kapitálu a osôb. Uvedená mobilita ovplyvňuje realokáciu a efektívnosť výroby, čím stimuluje hospodársky rast. Voľný pohyb priamych zahraničných investícií (ďalej PZI) podporuje transfer technológií, marketingového a manažérskeho know-how. Keďže poznatky majú kľúčovú úlohu pri stimulovaní hospodárskeho rastu, odstránenie prekážok pri pohybe PZI má rastový účinok. [12]. V spoločnom trhu ďalej v porovnaní s colnou úniou dochádza k odstraňovaniu netarifných prekážok pri pohybe tovaru. Keďže netarifné prekážky sú často oveľa významnejšou bariérou než prekážky tarifné, ich odstraňovanie predstavuje silný stimul pre rast obchodu v rámci spoločného trhu. [3, s. 21].

Účinkami spoločného trhu na makroekonomickej a aj na mikroekonomickej úrovni sa zaoberali viacerí autori. Napríklad podľa J. Jakša sa spoločný trh prejavuje na makroekonomickej úrovni rastom zamestnanosti, produktivity a investícií. [13]. V správaní sa jednotlivých firiem pozitívne ovplyvňuje očakávanie a podnikateľské rozhodnutia o ďalších investíciách. R. Dudley sa v súvislosti s projektom budovania vnútorného trhu venoval vplyvu hospodárskej súťaže na štruktúru priemyslu a analyzoval účinky s tým súvisiace. [14].

Ku koordinácii politík členských krajín dochádza v hospodárskej únii. Harmonizovanie hospodárskych politík prináša efekty podľa zamerania príslušnej politiky. Uvedme niektoré príklady. Napr. harmonizovaná či spoločná politika hospodárskej súťaže posilňuje fungovanie trhu, prispieva k rastu konkurencie, harmonizovaná či spoločná regionálna a štruktúrna politika môže obmedzovať nerovnomernú distribúciu efektov integrácie, harmonizácia fiškálnej a monetárnej politiky prispieva k vytváraniu makroekonomickej stability. K týmto účinkom patrí aj inštitucionálna dimenzia a z nej vyplývajúce prínosy integrácie. [3, s. 37].

- **Novšie teoretické prístupy v oblasti ekonomickej integrácie**

V súvislosti s globalizačnými tendenciami vo svetovej ekonomike dochádza k zmene motívov integrácie. Integračné zoskupenia už nevznikajú v snahe uzavrieť sa pred okolitým svetom, ale sú odpoveďou práve na potreby globalizácie. Vytvorenie integračných stupňov má za účel prilákať PZI a zvýšiť globálnu konkurencieschopnosť.

V súčasnosti najdynamickejším faktorom rozvoja medzinárodnej spolupráce už nie je medzinárodný obchod, ale PZI. Ďalej vnútrofirminý obchod presahujúci národné hranice sa stal charakteristickou črtou vývoja medzinárodného obchodu. Môžeme konštatovať, že už v 90. rokoch 20. storočia sa pod vplyvom uvedených skutočností ťažisko teoretického skúmania ekonomickej integrácie presunulo práve na problematiku pôsobenia a úlohy transnacionálnych korporácií (ďalej TNK) a vnútrofirminých tokov tovaru a kapitálu. Uvedme niektoré skutočnosti z prác J. Dunninga, J. Markusena a A. Venablesa.

Podľa J. Dunninga sú TNK v porovnaní s národnými firmami omnoho významnejšími aktérmi integračných procesov. [15]. Dokážu totiž rýchlejšie reagovať a efektívnejšie koordinovať svoje aktivity. Účinok integrácie na aktivity TNK môže byť primárny a sekundárny. Primárnym účinkom je zmena nákladov a výnosov spojených s obsluhovaním trhu zvnútra a zvonka integračného zoskupenia. Označujú sa aj ako účinky na alokáciu firiem. Sekundárne účinky sú pre alokáciu firiem z dlhodobého hľadiska dôležitejšie. Vznikajú na základe reštrukturalizácie ekonomických aktivít medzi krajinami, odvetviami a firmami integračného zoskupenia, ako aj na základe nových možností firiem zvýšiť svoju efektívnosť.

J. Markusen a A. Venables rozlišujú medzi účinkami integrácie na vnútrofirminý obchod horizontálnych a vertikálnych TNK. [16]. Kým znižovanie nákladov v dôsledku integrácie môže podľa nich vyvolať koncentráciu aktivít horizontálnych TNK, a teda objem vnútrofirminého obchodu poklesne, v prípade vertikálnych TNK rastie obchod na základe odlišného vybavenia výrobnými faktormi. [3, s. 39].

2 TEÓRIE EURÓPSKEJ INTEGRÁCIE A ĎALŠIE TEORETICKÉ KONCEPCIE

Popri všeobecných teóriách ekonomickej integrácie existujú aj teórie, ktoré sú zamerané na európsku integráciu. Vychádzajú z myšlienky zjednotenia Európy a hľadali vhodné modely na usporiadanie spoločnosti.

Pod pojmom európska myšlienka, resp. európsky ideál sa rozumie predstava o zjednotení Európy do jedného celku, v ktorom by jednotlivé časti boli vzájomne úzko späté, vylúčili by medzi sebou vojensko-politické i ekonomické konflikty a strety, spolupracovali pre vzájomný prospech. Takýto prístup stelesňuje humanistický, pacifistický sen všestrannej mierovej spolupráce medzi európskymi národmi a štátmi. [2, s. 9].

V priebehu vývoja európskej integrácie sa objavilo veľa predstáv a názorov na integráciu. Zaoberali sa nimi mnohí autori, ktorí vychádzali zo všeobecného chápania integrácie.

Teoretické prístupy ku skúmaniu európskej integrácie môžeme chronologicky rozdeliť do štyroch etáp [17, s. 28], ktoré nazývame prvou, druhou, treťou a štvrtou generáciou. [8, s. 20].

Prvá generácia teórií sa orientovala na problém odstránenia napätia a konfliktov práve formou integrácie. Ide o 40. - 50. roky 20. storočia, to znamená o obdobie, v ktorom vznikali plány na mierové usporiadanie vzťahov v Európe. Bolo to celkom pochopiteľné, keďže Európa bola poznačená ničivými následkami 2. svetovej vojny. Obyvateľstvo však bolo voči schopnosti štátov zabezpečiť mu blahobyť a bezpečnosť skeptické. Vychádzajúc z toho, boli teórie v tomto období väčšinou radikálne. Zdôrazňovali prekonanie štátno-centrickeho usporiadania Európy a rýchle zjednocovanie. Príkladom týchto teórií bol federalizmus a funkcionalizmus. Prvá generácia vyvrcholila nástupom neofunkcionalizmu v druhej polovici 50. rokov 20. storočia. [17, s. 28].

Druhá generácia teórií sa týka druhej polovice 60. rokov 20. storočia. Základnou otázkou v tomto období bola otázka vzniku integrácie a aktérov integrácie. Preto teórie vychádzali z otázky, aké sú motívy aktérov, ktorí aktéri majú najväčší vplyv na integráciu. Táto generácia znamená sformulovanie názorov zástancov nadnárodného a medzinárodného prístupu k integrácii.

Tretia generácia sa týka 80. rokov 20. storočia. Zahŕňa otázky vplyvu konkrétneho aktéra v konkrétnej fáze integrácie. Kľúčovými témami bolo fungovanie systému vládnutia v ES, fázy procesu prijímania rozhodnutí, uvedený vplyv aktérov a postavenie záujmových skupín, formálny ustanovovací proces a neformálne politické tlaky. [17, s. 28].

Štvrtá generácia teórií je poslednou výraznou fázou a týka sa obdobia od polovice 90. rokov 20. storočia. Obnovila záujem o inštitúcie, spôsob ich správania sa, normy a pod. Do popredia sa dostali opäť tie teórie medzinárodných vzťahov, ktoré v 80. rokoch 20. storočia ustúpili do úzadia. Išlo napr. o sociálny konštruktivizmus, liberálny medzivládny prístup a pod.

V závere tejto časti práce uvedieme ešte ďalšie teórie, ktoré boli rozpracované v rámci prístupov k európskej integrácii. Nazývajú sa aj ako politologické teórie.

- Funkcionalizmus

Ako teoretický smer dominoval najmä v 40. rokoch 20. storočia. Vychádza z myšlienok svojho zakladateľa, britského historika a politického teoretika D. Mitranyho, ktorý tak reagoval na udalosti 2. svetovej vojny a snažil sa nájsť východisko pre povojnové usporiadanie svetového hospodárstva. Presadzoval koncepciu funkčného prepojenia medzinárodných organizácií a inštitúcií zameraných na spoluprácu v konkrétnych oblastiach politiky a hospodárstva. To má vytvoriť účinný globálny mechanizmus na predchádzanie vojnám a ozbrojeným konfliktom. [18].

- Neofunkcionalizmus

Vznikol koncom 50. rokov 20. storočia a dlho bol dominantnou teóriou európskej integrácie. Presadzoval myšlienku hlbšej ekonomickej spolupráce, ktorá by vyústila do politického zjednotenia participujúcich štátov. [19, s. 24]. Predstavitelia tohto smeru zdôrazňovali postupnú integráciu, ktorá prechádza od ekonomického až k politickému zjednoteniu všetkých subjektov. Podľa nich národné štáty už nedokážu efektívne uspokojovať potreby svojich občanov na národnej úrovni, a preto sa snažia o vytvorenie medzinárodného ekonomického a politického orgánu alebo inštitúcií, ktorým odovzdajú časť svojej suverenity a ktoré pokladali za základ úspešného fungovania celého zoskupenia. Najvýznamnejším predstaviteľom tohto smeru bol E. B. Haas, americký politológ, ktorý sa zaoberal otázkami európskej integrácie.

- Intergovernmentalizmus

Je to smer, ktorý vychádza z nerealistického vnímania medzinárodných vzťahov a vznikol v polovici 60. rokov 20. storočia. Ide o medzivládnu koncepciu regionálnej integrácie [19, s. 24], ktorá sa z jej pohľadu vníma ako forma medzinárodnej spolupráce v rôznych oblastiach. Jej cieľom je riadiť jednotlivé politiky v rámci zúčastnených štátov. Zakladateľom tejto teórie je profesor Harvardskej univerzity S. Hoffmann. Je predstaviteľom realistického smeru, vychádzajúceho z predpokladu, že suverénny štát je základným nositeľom práv a najvýznamnejším aktérom a iniciátorom integračných procesov.

- Liberálny intergovernmentalizmus

Je to druhá koncepcia intergovernmentalizmu, ktorá vychádza z liberálnych myšlienok A. Moravcsika, profesora medzinárodných vzťahov na Princetonskej univerzite. Integráciu chápe ako vôľu štátov podriaďovať časť svojich kompetencií a časť svojej suverenity pod správu nadnárodných inštitúcií, ktoré existujú len v rozsahu, v akom im to dovoľujú zriaďovateľské štáty. Hlavným motívom integrácie je teda uspokojovanie záujmov a potrieb štátov. Integráciu tak majú plne pod kontrolou členské štáty. [20]. Liberálny intergovernmentalizmus je jednou z najvplyvnejších teórií integrácie v súčasnosti. Integračný proces charakterizuje ako trojfázový, keď ide o vytváranie preferencií, o medzištátne vyjednávanie a o vykonávanie uzavretých dohôd. [8, s. 29].

- Federalizmus

Federalizmus sa dnes najčastejšie chápe ako politická teória [17, s. 52], ktorá sa zaoberá autonómnymi jednotkami vnútri štátu.

Za kľúčovú prácu teórie federalizmu sa považuje „Manifest z Ventotene“, ktorého autormi sú A. Spinelli a E. Rossi a ktorý sa ostro stavia proti štátu, ktorý sklamal, lebo nebol schopný ochrániť svojich občanov pred nemeckou agresiou. Hlavnou témou je volanie po vzniku európskej federácie, ktorá sa považuje za všeliak na vyriešenie všetkých zásadných politických problémov, ktoré Európu v minulosti postretli. [8, s. 30].

- Teória komunikácie

Integráciu chápe ako zvyšovanie intenzity komunikácie medzi aktérmi určitého spoločenstva. Základnými otázkami sú otázky, ako odstrániť vojnu, ako zabezpečiť mier a ako odstrániť násilný sociálny konflikt. Používa pojem bezpečnostné spoločenstvo, ktoré predstavuje skupina ľudí v ňom integrovaná. [8, s. 31].

- Nový inštitucionalizmus

Nový inštitucionalizmus (neoinštitucionalizmus) nadväzuje na kritiku intergovernmentalizmu a zdôrazňuje úlohu inštitúcií pri vytváraní preferencií národných vlád. [3, s. 47]. V podmienkach EÚ ide o spoločné známe inštitúcie, ktoré presadzujú vlastné záujmy a priority. Preceňovanie ich úlohy je základom kritiky nového inštitucionalizmu.

Ďalej uvedieme racionalistický inštitucionalizmus, ktorý sa zameriava na cieľ ako prekonať problémy spojené s kolektívnym vyjednávaním, historický inštitucionalizmus zdôrazňujúci závislosť súčasného rozhodovania aktérov od predchádzajúceho vývoja, sociologický inštitucionalizmus, ktorý pokladá inštitúcie za akýkoľvek symbolický systém – inštitúcie sú základom, podľa ktorého sa riadia štáty, model viacúrovňového vládnutia a model politických sietí, ktorý tvrdí, že vládnutie v systéme EÚ sa odohráva paralelne na viacerých úrovniach (nadštátne, štátne, subštátne), a sociálny konštruktivizmus, tvrdiaci, že EÚ a jej členské štáty

treba chápať ako sociálne konštrukty, čo znamená, že členské štáty, EÚ a ich inštitúcie sa môžu v priebehu dejín meniť alebo dokonca môžu byť nahradené inou formou usporiadania spoločnosti. [8, s. 15].

ZÁVER

V závere možno konštatovať, že v priebehu európskych dejín, ktoré poznačili striedania období presadzovania národných štátov s obdobím zblížovania štátov, sa tak dotvárali postupne predstavy o úlohách a cieľoch zjednotenej a integrovanej Európy. Ostatne, dokazujú to aj rôzne prístupy, názory a školy, ktoré z teoretického hľadiska prispeli k vytvoreniu idey európskej jednoty. Pravda, naďalej ostáva aktuálnou úlohou hľadať a nájsť taký model, ktorý by čo najlepšie zodpovedal súčasnej tvrdej realite.

Poznámka: Príspevok je súčasťou riešenia úlohy VEGA č. 1/03/12 „Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte spoločensko-ekonomických zmien“.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. OKÁLI, I. a kol. 2004. *Hospodárska politika Európskej únie a Slovenska v EÚ*. Bratislava: ÚSSE SAV, 2004. 352s. ISBN 80-7144-140-6.
2. ŠÍBL, D. a kol. 2003. *Európska únia a budúcnosť európskeho kontinentu*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2003. 254 s. ISBN 80-225-1690-0.
3. BALÁŽ, P. - BÁRÁŇOVÁ - ČIDEROVÁ, D. - KITTOVÁ, Z. - KOSÍR, J. - LIBERČAN, A. - MATTOŠ, B. - SILNÁ, Z. - VETRÁK, M. 2009. *Alternatívy vývoja európskej integrácie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009. 454 s. ISBN 978-80-225-2657-9.
4. TINBERGEN, J. 1954. *International Economic Integration*. Amsterdam: Elsevier, 1945.
5. BALASSA, B. 1961. *The Theory of Economic Integration*. London: Allen & Unwin, 1961. Citované podľa König, P. - Lacina, L. - Přenosil, J. 2006. *Učebnice evropské integrace*. Brno: Barrister & Principal, 2006. ISBN 80-7364-022-8.
6. KINDLEBERGER, Ch.P. 1968. *International Economics*. Illinois: Homewood, 1968.
7. SMITH, A. 1910. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. New York: Everyman's library, No. 413, J.M., Dent Publishers, 1910.
8. MATÚŠOVÁ, S. 2012. *Integračné procesy v Európe*. Bratislava: VŠEMVS, 2012. 337s. ISBN 978-80-89600-03-8.
9. VINER, J. 1950. *The Customs Union Issue*. New York: Carnegie Endowment for International Peace, 1950.
10. LIPSEY, R.G. 1960. *The Theory of Customs Union: Trade Diversion and Welfare*. Podľa: Bhagwati, J. - Krishna, P. - Panagariya, A. 1999. *Trading Blocs: Alternative Approaches to Analyzing Preferential Trade Agreements*. London: MIT Press, 1999.
11. MEADE, J.E. 1955. *The Theory of Customs Unions*. Amsterdam: North - Holland, 1955.
12. HILL, Ch.W.L. 1999. *International Business - Competing in the Global Marketplace*. New York: The McGraw - Hill Companies, Inc., 1999.
13. JAKŠ, J. 1990. *Jednotný vnitřní trh Evropských společenství, mechanismus a souvislosti*. Praha: VŠE, 1990.
14. DUDLEY, R. 1992. *Strategies for Single Market*. London: Kogan Page, 1992.
15. DUNNING, J.H. 1996. *Multinational Enterprises and the Global Economy*. Essex:

- Addison Wesley Longman Limited, 1996.
16. MARKUSEN, J.R. - VENABLES, A.J. 1996. The Theory of Endowment, Intra - industry and Multinational Trade. In *Journal of International Economics*, 1996.
 17. KRATOCHVÍL, P. 2008. *Teorie evropské integrace*. Praha: Portál, 2008. 224s. ISBN 978-80-7367-467-0.
 18. ĎURICOVÁ, J. 2008. *Teória európskej integrácie*. [online] Dostupné na internete: pandora.idnes.cz/part/2008/12/11739/3/unknown.
 19. LIPKOVÁ, Ľ. a kol. 2011. *Európska únia*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 446s. ISBN 978-80-89393-33-6.
 20. UJUPAN, A. S. *Reconciling theories of regional integration: a third way approach*. Dostupné na internete: [online]: <http://www.jhubc.it/ecpr-istanbul-virtualpaperroom/060.pdf>.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

doc. Ing. Mária Tokárová, PhD.
Katedra hospodárskej politiky
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
ul. Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava 5
Slovenská republika
email: maria.tokarova@euba.sk

OSOBITOSTI FORMOVANIA ZAMESTNANOSTI A PRÍJMOV V SEKTOROCH S RÔZNOU TECHNOLOGICKOU NÁROČNOSŤOU.

PARTICULARITIES OF EMPLOYMENT AND INCOME FORMATION IN SECTORS WITH DIFFERENT TECHNOLOGICAL INTENSITY.

Karol Morvay

ABSTRACT

The aim of this paper is to determine whether the growth of technological and knowledge-intensive activities could have a positive impact on some selected parameters of employment and income (wage share, employment dynamics, share of self-employed, labour intensity of growth). The identified likely impacts of the growth of more sophisticated branches on employment and income structure are mostly favorable. Development of such activities can contribute to mitigating the problem of low labour intensity of economic growth, problem of low wage share or the problem of excessive loss of employees' share on total employment. The impact of these activities, however, is varied, it is not appropriate to simply generalize.

KEYWORDS: employment, self-employment, wage share, value added, knowledge intensity

ÚVOD

Rozvíjanie technologicky či poznatkovo náročnejších činností (v rámci podpory tzv. znalostnej ekonomiky) nemá byť samoučelné. Malo by viesť k zlepšeniu celého radu sociálno- ekonomických parametrov spoločnosti. V tomto príspevku ide o čiastkový pohľad na súvislosti posilnenia váhy sofistikovanejších odvetví: zistíme, či možno očakávať priaznivý vplyv rozmachu technologicky a poznatkovo náročnejších odvetví na súbor 4 konkrétnych sociálno- ekonomických ukazovateľov. Cieľom tohto príspevku je teda zhodnotiť, či rast váhy technologicky a poznatkovo náročných činností by mohol mať priaznivý dopad na vybrané parametre zamestnanosti a štruktúry príjmov.

Otázka pre tento príspevok znie, či je pravdepodobné, že reštrukturalizácia v prospech sofistikovanejších činností vylepší sledované ukazovatele zamestnanosti a štruktúry príjmov. Preto zistíme, či tieto sofistikovanejšie činnosti majú lepšie parametre zamestnanosti a štruktúry príjmov ako iné odvetvia. Ak sa potvrdí, že aj v doterajšom vývoji mali sofistikovanejšie odvetvia tieto parametre lepšie, možno potom pri určitom zjednodušení očakávať, že rast významu takýchto odvetví napomôže aj zlepšeniu sledovaných parametrov.

VÝBER PARAMETROV A ICH ZDÔVODNENIE

Slovenská ekonomika prešla fázou takých štruktúrnych zmien, ktoré so sebou priniesli niekoľko neobvyklých javov v oblasti formovania príjmov a zamestnanosti:

-Štruktúra príjmov sa vyvíjala inak, ako vo vyspelých západoeurópskych ekonomikách. S nárastom ekonomickej bol spojený pokles už aj tak nízkej mzdovej kvóty (klesal podiel odmien zamestnancov na vytvorenej pridanej hodnote). Nízka mzdová kvóta nie je typická

pre ekonomiky, ku ktorým sa má slovenská ekonomika približovať. Skôr naopak (k tomu bližšie ILO, 2010; Morvay, 2013).

- Pracovná náročnosť ekonomického rastu bola veľmi nízka (Kapsos, 2005; Morvay, 2012). Znamená to slabý vplyv ekonomického rastu na tvorbu pracovných miest. A ešte v rámci tejto slabej tvorby pracovných miest hralo neobvykle veľkú rolu samozamestnávanie (napr. Hvozdíková, 2013).

Práve tieto dva okruhy problémov (deformovaná štruktúra príjmov, nízka pracovná náročnosť rastu) budú v popredí záujmu tejto analýzy. Predpokladáme, že zmeny v skladbe ekonomických aktivít (v prospech sofistikovanejších odvetví) by mohli ovplyvniť tieto problémové javy. Je k tomu potrebné zistiť, či existujú rozdiely medzi sektormi (členenými podľa technologickej a poznatkovej náročnosti) v týchto parametroch:

- v mzdovej kvóte (podiel odmien zamestnancov na hrubej pridanej hodnote);
- v dynamike zamestnanosti;
- v štruktúre zamestnanosti (podiel samozamestnaných na celkovej zamestnanosti);
- v pracovnej náročnosti rastu (vyjadrenej väzbou medzi rastom pridanej hodnoty a rastom zamestnanosti).

Prečo tieto ukazovatele možno vnímať ako zaujímavé a pritom „problematické“?

- Mzdová kvóta (angl. „wage share“) je vyjadrená ako podiel odmien zamestnancov na hrubej pridanej hodnote (s využitím štandardných kategórií národných účtov, v bežných cenách). Táto veľmi jednoduchá metóda umožňuje vyjadriť, v akej miere sa výstup ekonomiky premieta do príjmov zamestnancov. Bežne sa touto metódou sleduje proporcia, v akej sa výstup ekonomiky transformuje (veľmi zjednodušene) medzi príjmy z práce a kapitálu (napr. ILO, 2010). Možno tak analyzovať, aký prospech majú zamestnanci z ekonomického rastu¹. Nízka (a ďalej klesajúca) mzdová kvóta je jednou z osobitostí formovania štruktúry príjmov v SR a je spojená s vážnymi rizikami (Morvay, 2013). Overíme, či v technologicky a poznatkovo náročnejších odvetviach prevláda sklon k vyššej (nižšej) mzdovej kvóte.

- Dynamika zamestnanosti zaostávala za potrebami trhu práce (a rozvoja spoločnosti). Budeme si tu všimnúť, či v odvetviach technologicky aj poznatkovo náročnejších bol sklon k vyššej dynamike zamestnanosti ako inde.

- Podiel samozamestnaných na celkovej zamestnanosti vyberáme ako možný indikátor štruktúry (alebo kvality) zamestnanosti. Podiel samozamestnanosti v SR v niektorých obdobiach prudko narastal (napr. obdobie 2006-2010), v niektorých periódach bol rast zamestnanosti „ťahaný“ expanziou samozamestnávania (Hvozdíková, 2013). Znamenalo to masívnu substitúciu závislej práce (t.j. práce zamestnancov) samozamestnávaním (prácou SZČO). Budeme tu zisťovať, či bol rast podielu samozamestnaných príznačný skôr pre sofistikovanejšie alebo menej sofistikované odvetvia.

- Pracovnú náročnosť rastu posúdime ukazovateľom zvaným „prah rastu zamestnanosti“ (Morvay, 2012). Vyjadríme súvislosť medzi dynamikou výkonu odvetvia a vývojom zamestnanosti v ňom. Týmto ukazovateľom je možné určiť priemernú kritickú hodnotu rastu výstupu odvetvia, pri ktorej vzrastie zamestnanosť. Tento prah bol v SR v minulosti mimoriadne vysoký (čo znamená potrebu silného rastu výstupu k tomu, aby rástla aj zamestnanosť). Zistíme, či je v odvetviach s vyššou technologickou a poznatkovou náročnosťou prah rastu zamestnanosti významnejšie odlišný od hodnôt v iných odvetviach.

Vyjadrili sme súbor parametrov za 64 odvetví (NACE Rev.2), v záujme nejakej logickej agregácie sme ich pospájali do 4 sektorov podľa technologickej a poznatkovej náročnosti (k tomu Gabrielová, 2011). V každom sektore zisťujeme:

¹ Detailný prehľad teoretickej aj empirickej literatúry v tejto oblasti prináša Schneider (2011).

-Mzdovú kvótu v SR aj v eurozóne (17 krajín). Zdrojom sú národné účty z databázy Eurostat-u (stav databáz k októbru 2013). Za ekonomiku SR boli použité dáta za obdobie 2003-2011, za eurozónu boli dostupné po rok 2010.

-Zmeny v celkovej zamestnanosti (zamestnanci plus samozamestnaní). Zamestnanosť je takisto podľa metodiky národného účtovníctva. Tu bolo možné pracovať s údajmi za obdobie 2003-2011 v prípade SR aj eurozóny.

-Podiel počtu samozamestnaných na celkovej zamestnanosti. Opäť ide o údaje podľa metodiky národného účtovníctva. Tu bolo takisto možné pracovať s údajmi za obdobie 2003-2011 v prípade SR aj eurozóny.

-Prah rastu zamestnanosti (kritická priemerná hodnota tempa rastu pridanej hodnoty, pri ktorej rastie zamestnanosť). Predpokladáme, že aktuálna zmena zamestnanosti nesúvisí iba so súčasným ekonomickým rastom v odvetví, ale aj s predchádzajúcim rastom. Preto je dávané do pomeru priemerné tempo zmeny hrubej pridanej hodnoty v dvoch po sebe nasledujúcich rokoch a zmena zamestnanosti v neskoršom z týchto dvoch rokov:

$$[(\delta HPH_{(t-1)} + \delta HPH_{(t)}) / 2] / \delta E_{(t)}$$

Kde δ je index medziročnej zmeny

HPH je hrubá pridaná hodnota v bežných základných cenách (current basic prices)

E je zamestnanosť

NÁROČNEJŠIE ODVETVIA – VYŠŠIA MZDOVÁ KVÓTA?

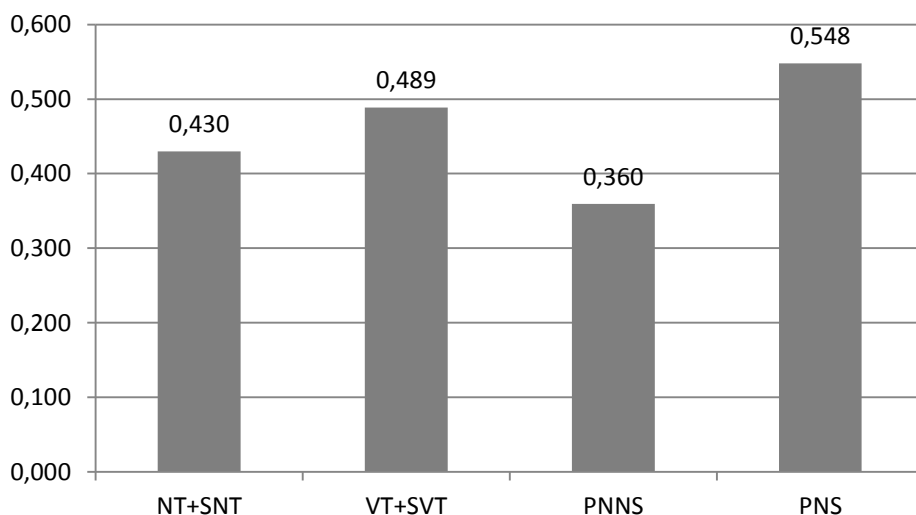
Podiel odmien zamestnancov na hrubej pridanej hodnote (zjednodušene nazývaný mzdová kvóta) je:

-v sektore priemyslu s vysokými technológiami (VT) a stredne vysokými technológiami (SVT) vyšší ako v sektore priemyslu s nízkymi (NT) a stredne nízkymi technológiami (SNT);

-v sektore poznatkovo náročných služieb (PNS) vyšší ako v sektore poznatkovo nenáročných služieb (PNNS).

Najvyššia mzdová kvóta bola v priemere za obdobie 2003-2011 zaznamenaná v sektore poznatkovo náročných služieb (kde odmeny zamestnancov tvorili 54,8% celkovej hrubej pridanej hodnoty, graf 1).

Graf 1: Mzdové kvóty v sektoroch podľa technologickej a poznatkovej náročnosti
(odmeny zamestnancom/hrubá pridaná hodnota, priemerné hodnoty za obdobie 2003- 2011)



NT- priemysel s nízkymi technológiami, SNT- priemysel so stredne nízkymi technológiami, VT- priemysel s vysokými technológiami, SVT- priemysel so stredne vysokými technológiami, PNNS- poznatkovo nenáročné služby, PNS- poznatkovo náročné služby. Bližšie k týmto kategóriám Gabrielová (2011).

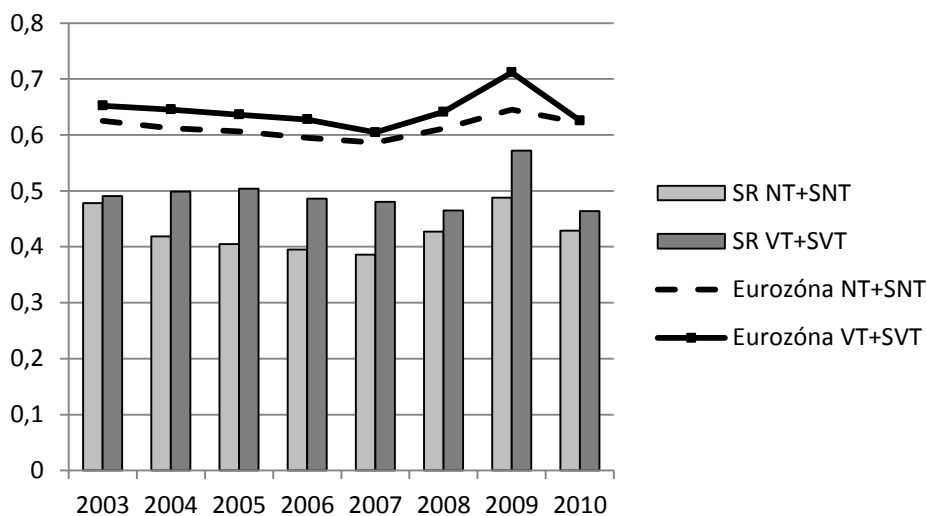
Zdroj: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

Pri porovnaní mzdovej kvóty v priemysle (medzi SR a eurozónou) je zjavná vyššia úroveň mzdovej kvóty v eurozónou, a to v oboch sektoroch (VT+SVT aj NT+SNT). Rovnako z dát za celú eurozónu ako aj z dát za SR vyplýva vyššia mzdová kvóta v tej časti priemyslu, v ktorej prevládajú vyššie technológie (grafy 2 a 3).

Je tiež pozoruhodné, ako sa výrazne anticyklicky pohybovala mzdová kvóta v čase ekonomickej recesie. V roku 2009, pri poklese ekonomiky, sa mzdová kvóta zvýšila. Je to spojené s tým, že pri nástupe recesie zvyčajne prudšie poklesnú ostatné zložky pridanej hodnoty (zjednodušene: prudko klesnú hlavné zisky) a podiel miezd na pridanej hodnote tak stúpne. Ako však vidno v grafe 2, po ústupe recesie mzdová kvóta znovu klesla.

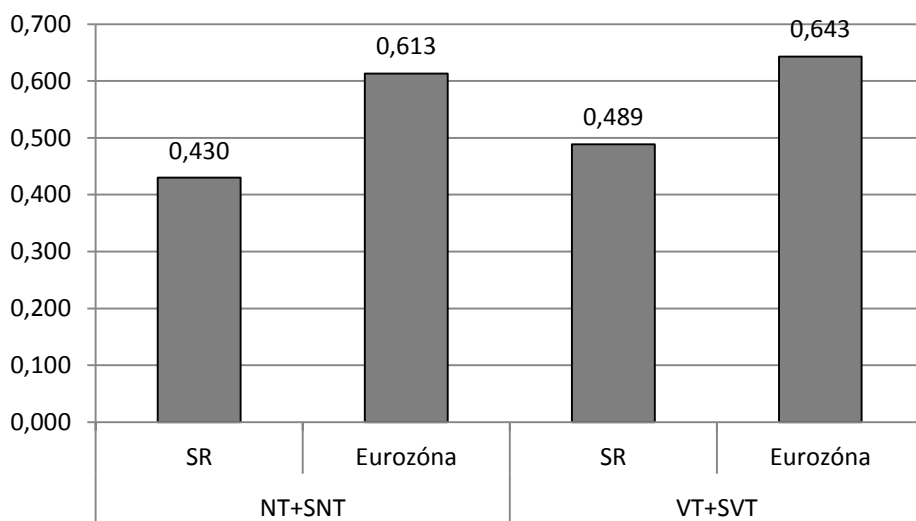
Možno teda predpokladať, že zvyšovanie váhy technologicky náročnejších priemyselných aktivít (čo je jeden zo sprievodných javov rozvoja tzv. znalostnej ekonomiky) by mohlo ťahať mzdovú kvótu nahor.

Graf 2: Vývoj mzdovej kvóty v priemysle (členenom do sektorov podľa technologickej náročnosti)



Zdroj: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

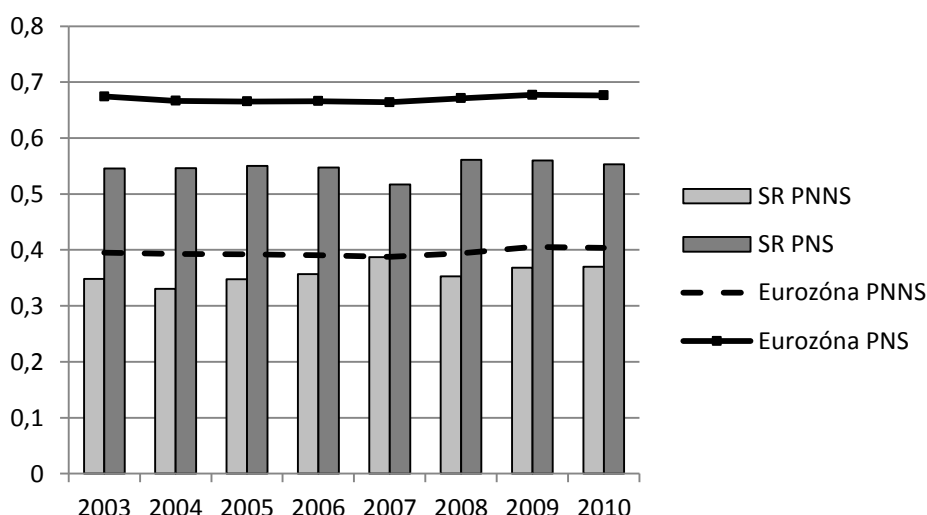
Graf 3: Porovnanie priemerných hodnôt mzdovej kvóty v priemysle v SR a eurozóne
(priemerné hodnoty za obdobie 2003- 2010)



Zdroj: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

Veľmi významný je rozdiel mzdových kvót medzi poznatkovo náročnými a nenáročnými službami. Značnú rolu v tom hrajú odvetvia rozvoja človeka (vzdelávanie, zdravotníctvo, sociálne služby...), v ktorých je mzdová kvóta extrémne vysoká². Je tiež zaujímavé, že mzdová kvóta v službách je stabilnejšia pri výkyvoch ekonomiky (nie je prítomná taká výrazná reakcia mzdovej kvóty na recesiú ako v prípade priemyslu, graf 4). V eurozóne mzdová kvóta v sektore poznatkovo náročných služieb dosahuje cca dve tretiny celkovej pridanej hodnoty sektora. V SR ešte mzdová kvóta za touto hodnotou výrazne zaostáva. Podobne, ako v prípade priemyslu, možno aj tu konštatovať, že s vyššou poznatkovou náročnosťou je spojená aj vyššia mzdová kvóta. A takisto možno očakávať, že zvyšovanie váhy poznatkovo náročnejších služieb by mohlo zvyšovať aj mzdovú kvótu v celej ekonomike.

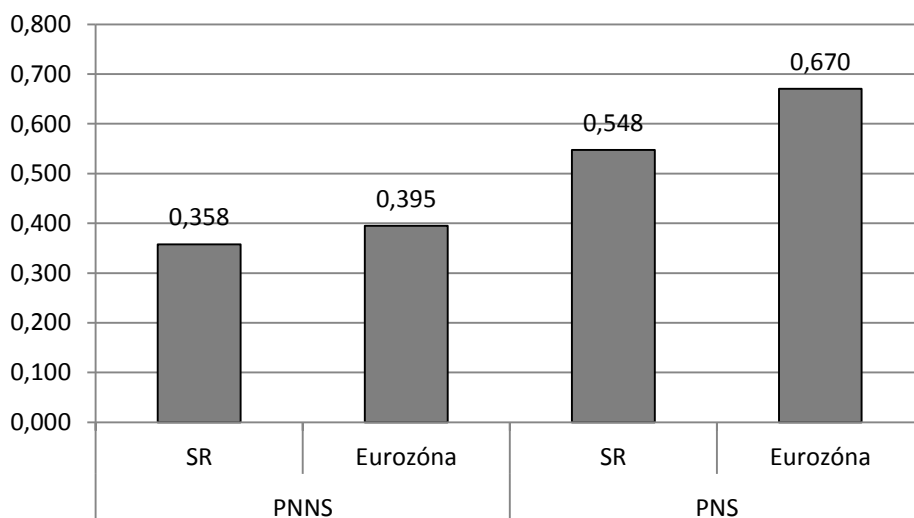
Graf 4: Vývoj mzdovej kvóty v službách (rozčlenených podľa poznatkovej náročnosti)



Zdroj: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

² V tzv. odvetviach rozvoja človeka sa stretávame s tým, že odmeny zamestnancov dosahujú približne 70%-ný podiel na hrubej pridanej hodnote. To, samozrejme, ovplyvňuje výsledok celého sektora poznatkovo náročných služieb (odvetvia rozvoja človeka sú súčasťou sektora poznatkovo náročných služieb).

Graf 5: Porovnanie priemerných hodnôt mzdovej kvóty v službách v SR a eurozóne
(priemerné hodnoty za obdobie 2003- 2010)



Zdroj: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

RAST ZAMESTNANOSTI: LÍDROM BOLI POZNATKOVO NENÁROČNÉ SLUŽBY

Pri porovnávaní zmien v zamestnanosti v sektoroch členených podľa technologickej a poznatkovej náročnosti zistíme nasledovné (tabuľka 1):

-V SR bol najmasívnejší rast zamestnanosti v poznatkovo nenáročných službách (nepopierateľný je tu význam expanzie zamestnanosti v maloobchode). V eurozóne to však bolo inak: najsilnejšie rástla zamestnanosť v poznatkovo náročných službách.

-Pozoruhodný tu je aj rozdiel v zamestnanosti v priemysle: v eurozóne klesala zamestnanosť v oboch segmentoch priemyslu (NT+SNT aj VT+SVT). Na Slovensku je však popri poklese zamestnanosti v priemysle s nižšími technológiami (NT+SNT) nápadný rast zamestnanosti v priemysle s vyššími technológiami³ (VT+SVT).

-Odlišný bol dopad recesie na zamestnanosť v týchto sektoroch. V eurozóne v období recesie a po nej (2009-2011) klesla zamestnanosť vo všetkých sektoroch okrem poznatkovo náročných služieb. Na Slovensku sa udržal aj v tomto období rast zamestnanosti v oboch segmentoch služieb (teda aj v nenáročných).

Je tak zjavné, že zamestnanosť v SR v sledovanom období ustúpila (a to výrazne) v poznatkovo nenáročných odvetviach priemyslu. V ostatných segmentoch rástla. V prípade priemyslu tak môžeme jednoznačne potvrdiť presun zamestnanosti od technologicky menej náročných k náročnejším aktivitám. V službách to však zatiaľ nebolo jednoznačné: v skoršej etape (v tabuľke 1 do roku 2008) dynamika zamestnanosti v nenáročnom sektore výrazne prevyšovala dynamiku v poznatkovo náročnej časti služieb. V neskoršom období sa situácia obracia (vyšší rast zamestnanosti v PNS ako v PNNS). Za celé sledované obdobie je však rast zamestnanosti v nenáročných službách značne vyšší ako rast v náročnejších. Toto špecifikum Slovenska (v nesúlade s tendenciami v eurozóne) môže byť dané pôvodným poddimenzovaním celkového sektora služieb v minulosti (čo vyvolalo potrebu ich rozmachu a to aj tých poznatkovo menej náročných) a takisto postojom štátu k službám, ktoré sú prevažne financované z verejných zdrojov („zoštíhľovanie“ už spomínaných poznatkovo

³ Nosné odvetvia slovenského priemyslu (automobilový priemysel, výroba elektronických prístrojov) patria do segmentu VT+SVT.

náročných služieb rozvoja človeka). Je potom ľahko predstaviteľné, že zamestnanosť silnejšie rástla v jednoduchších, poznatkovo menej náročných službách. Príklad eurozóny však ukazuje, že značný potenciál pre rast zamestnanosti v SR v budúcnosti môžu mať poznatkovo náročné služby (to si však žiada aj zmenu postoja štátu k odvetviam služieb rozvoja človeka).

Tabuľka 1: Dynamika celkovej zamestnanosti v sektoroch
(zmeny medzi uvedenými obdobiami v%)

	Obdobie pred recesiou (ZAM 2008 / ZAM 2003)	Obdobie recesie a krátko po nej (ZAM 2011 / ZAM 2008)	Celé sledované obdobie (ZAM 2011 / ZAM 2003)
<i>Ekonomika spolu</i>			
Eurozóna	6,2	-2,1	4,0
SR	9,1	-1,7	7,2
<i>Priemysel NT+SNT</i>			
Eurozóna	-4,0	-9,3	-13,0
SR	-0,6	-11,4	-12,0
<i>Priemysel VT+SVT</i>			
Eurozóna	-0,6	-6,2	-6,7
SR	25,6	-9,8	13,4
<i>Poznatkovo nenáročné služby (PNNS)</i>			
Eurozóna	9,0	-0,2	8,8
SR	14,7	2,7	17,8
<i>Poznatkovo náročné služby (PNS)</i>			
Eurozóna	11,6	1,8	13,6
SR	6,0	3,6	9,8

Zdroj: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

SAMOZAMESTNÁVANIE HRÁ VÝZNAMNEJŠIU ROLU V MENEJ NÁROČNÝCH ČINNOSTIACH

Za ekonomiku SR ako celok možno konštatovať, že podiel samozamestnaných významne rástol (na začiatku sledovaného obdobia bol pod priemerom eurozóny, na konci obdobia nad ním). Veľmi výrazná substitúcia závislej práce samozamestnávaním sa v SR odohrala v priemysle s nižšími technológiami (NT+SNT). V údajoch za eurozónu nevidno ani náznak takéhoto procesu (tabuľka 2).

V rámci priemyslu je podiel samozamestnaných niekoľkonásobne vyšší v sektore s nižšími technológiami. V sektore s vyššími technológiami je samozamestnávanie nevýznamným javom.

Analogicky to platí aj pre služby (hoci s menej nápadnými rozdielmi medzi sektormi): podiel samozamestnaných je vyšší v poznatkovo menej náročnej časti služieb.

Možno tak predpokladať, že s nárastom významu technologicky a poznatkovo náročnejších činností sa bude utlmovať doterajší nárast podielu samozamestnaných v ekonomike SR.

Tabuľka 2: Podiel samozamestnaných na celkovej zamestnanosti v sektoroch (%)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Ekonomika spolu</i>									
Eurozóna	15,0	15,1	15,0	14,9	14,7	14,5	14,5	14,5	14,3
SR	11,4	13,3	13,7	14,0	14,5	15,5	16,6	16,6	16,0
<i>Priemysel NT+SNT</i>									
Eurozóna	9,2	9,3	9,5	9,7	9,7	9,7	9,7	9,6	9,5
SR	9,6	11,2	11,9	13,0	14,3	15,7	17,1	17,3	16,6
<i>Priemysel VT+SVT</i>									
Eurozóna	2,3	2,3	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,1	2,1
SR	2,1	2,2	2,1	2,0	1,7	1,8	2,1	1,8	1,7
<i>Poznatkovo nenáročné služby (PNNS)</i>									
Eurozóna	18,1	18,2	17,9	17,7	17,3	17,0	16,7	16,7	16,4
SR	17,4	20,1	19,7	19,3	19,3	19,7	19,9	19,7	18,7
<i>Poznatkovo náročné služby (PNS), s vylúčením verejnej správy</i>									
Eurozóna	12,3	12,6	12,8	12,8	12,7	12,7	12,7	12,8	12,8
SR	8,0	9,2	9,9	9,9	10,1	10,8	11,7	11,9	11,6

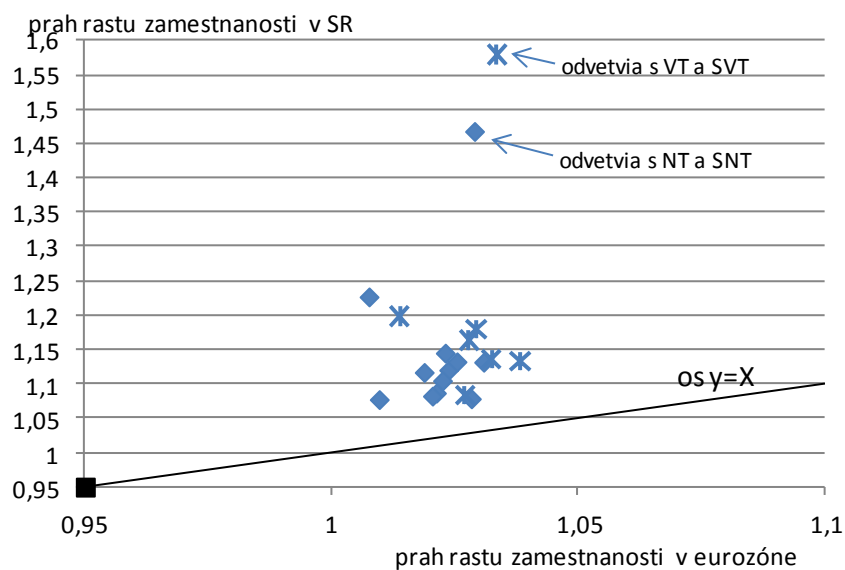
Zdroj: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

VYSOKÝ PRAH RASTU ZAMESTNANOSTI NAPRIEČ ODVETVIAMI

Kritická hodnota tempa rastu pridanej hodnoty, pri ktorej rastie už aj zamestnanosť (už spomínaný prah rastu zamestnanosti) bol v SR v každom odvetví vyšší ako v eurozóne. V grafoch 7 až 9 sú kombinácie týchto hodnôt za SR a eurozónu, body reprezentujúce jednotlivé odvetvia sú v každom grafe sústredené v priestore, ktorý znamená vyššiu hodnotu prahu v SR (body sú vždy nad diagonálou). A vyšší prah rastu zamestnanosti znamená ťažšie dosiahnuteľný prírastok zamestnanosti: treba dosahovať silný rast pridanej hodnoty k zamestnaniu dodatočných pracujúcich.

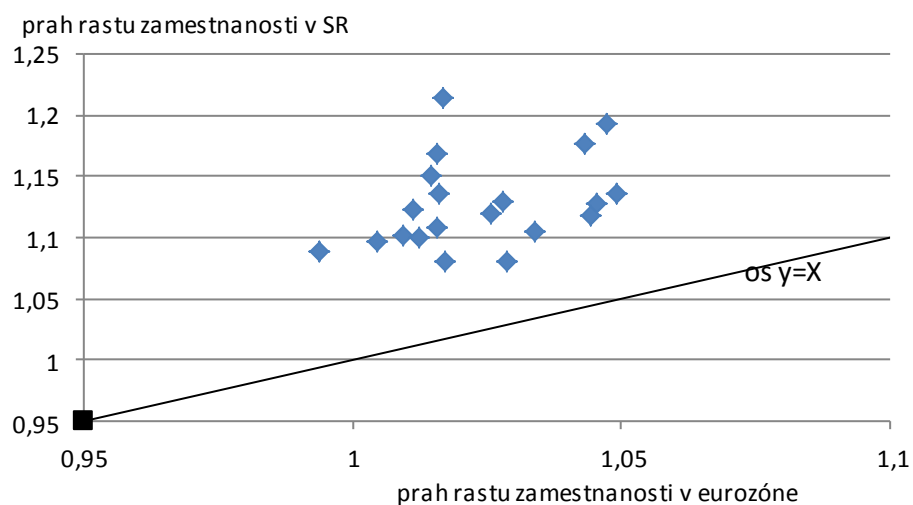
S extrémne vysokými hodnotami prahu rastu zamestnanosti v SR sa stretáme v priemysle (v eurozóne sa takéto hodnoty vôbec nevyskytujú, graf 7). Najvyšší výskyt nízkeho prahu možno zaznamenať v sektore poznatkovo náročnejších služieb. Možno zhrnúť, že hoci je problém vysokého prahu rastu zamestnanosti v SR prierezovým problémom naprieč odvetviami, predsa možno sektor služieb (a hlavne poznatkovo náročných služieb) označiť za sektor s nižším prahom. Je potom pravdepodobné, že prípadný budúci nárast významu takýchto služieb zníži priemernú hodnotu prahu rastu zamestnanosti v celej ekonomike (a tým umožní zvýšenie zamestnanosti aj pri nižších hodnotách ekonomického rastu!).

Graf 7: Prah rastu zamestnanosti v odvetviach priemyslu (členených podľa technologickej úrovne)



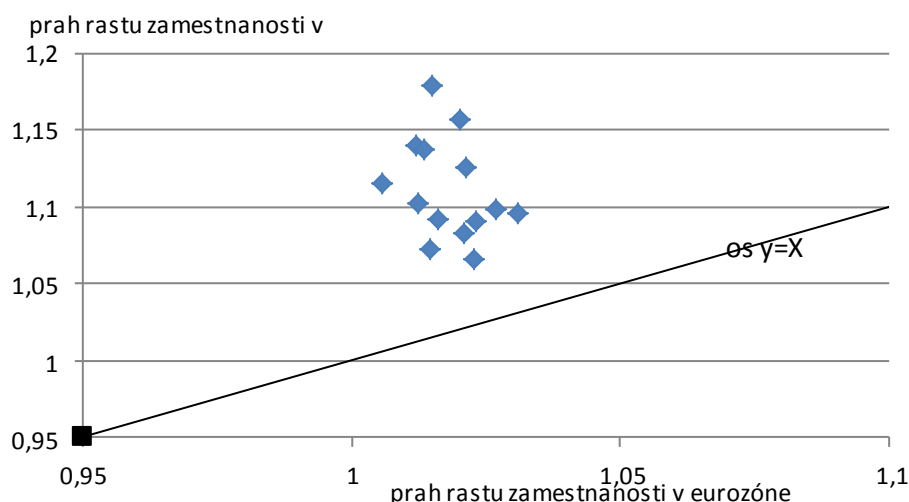
Zdroj: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

Graf 8: Prah rastu zamestnanosti v odvetviach poznatkovo náročných služieb



Zdroj: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

Graf 8: Prah rastu zamestnanosti v odvetviach poznatkovo nenáročných služieb



Zdroj: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

ZÁVER

Ak počítame s tým, že sa v budúcnosti podarí posilniť rozvoj technologicky a poznatkovo náročných činností v slovenskej ekonomike (a k tomu smeruje podpora rozvoja tzv. znalostnej ekonomiky), tak môžeme odhadnúť niektoré vplyvy na formovanie štruktúry príjmov a na tvorbu zamestnanosti:

1) Rozvoj technologicky a poznatkovo náročnejších aktivít má tendenciu zvyšovať mzdovú kvótu. A tá je zatiaľ v slovenskej ekonomike nízka.

2) Dá sa očakávať prevažne priaznivý dopad rozvoja sofistikovanejších aktivít na zamestnanosť, pretože hlavne v poznatkovo náročnejších službách sú prítomné odvetvia s nízkym prahom rastu zamestnanosti. Neplatí však, že by sofistikovanejšie odvetvia mali všeobecne nižší tento prah. Dôležité tu je aj to, ako sa štát postaví k odvetviám rozvoja človeka (vzdelávanie, zdravotníctvo, sociálne služby...), ide o poznatkovo náročné služby s potenciálne priaznivým vplyvom na mzdovú kvótu aj zamestnanosť.

3) V technologicky a poznatkovo náročnejších činnostiach je nižší podiel samozamestnávania na celkovej zamestnanosti. Ak je doterajšia štruktúrna zmena v zamestnanosti (klesanie podielu zamestnancov, expanzia samozamestnávania) vnímaná ako problémová, tak rozvoj sofistikovanejších činností by ju mohol korigovať.

Zistené pravdepodobné dopady rozvoja sofistikovanejších činností na zamestnanosť a štruktúru príjmov sú prevažne priaznivé. Rozvoj takýchto činností môže prispieť k zmierneniu problémov s vysokým prahom rastu zamestnanosti, s nízkou mzdovou kvótou či prílišným úbytkom podielu zamestnancov na celkovej zamestnanosti. Dopad týchto aktivít v konkrétnych odvetviach je však rôznorodý, nie je namieste ich príliš jednoducho zovšeobecniť. Okrem toho prípadná expanzia takýchto aktivít nemusí znamenať opakovanie rovnakých dopadov na zamestnanosť či štruktúru príjmov.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. Gabrielová, H. (2011): *Trendy v technologickej a poznatkovej náročnosti slovenskej ekonomiky v predkrízovom období*. Ekonomický ústav SAV, Working

- Papers No. 31, ISSN 1337- 5598 (elektronická verzia). Dostupné na:
<http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/WP31.pdf>
2. Hvozdíková, V. (2013): *Vývoj vybraných charakteristík zamestnanosti – Slovensko v európskom kontexte*. Working Papers, No. 44, Ekonomický ústav SAV. ISSN 1337-5598 (elektronická verzia).
 3. ILO (2010): *Global Wage Report 2010/2011*. International Labour Organization, Geneva, 2010. Dostupné na:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_145265.pdf
 4. Kapsos, S. (2005): *The employment intensity of growth: Trends and macroeconomic determinants*. International Labour Office. Employment Strategy Papers 12/2005. Dostupné na:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_elm/documents/publication/wcms_143163.pdf
 5. Morvay, K. (2013): *Osobitosti vývoja štruktúry príjmov v slovenskej ekonomike*. Ekonomický časopis, roč. 61, č. 4./ 2013. ISSN 0013-3035.
 6. Morvay, K. (2012): *Štruktúrne špecifiká vývoja zamestnanosti a príjmov v SR a ich súvislosti s povahou ekonomického rastu*. Working Papers 43, Ekonomický ústav SAV, ISSN 1337-5598.
 7. Schneider, D. (2011): *The Labour Share: A Review of Theory and Evidence*. Humboldt- Universität zu Berlin, SFB 649 Discussion Paper 2011-069. Dostupné na: <http://sfb649.wiwi.hu-berlin.de/papers/pdf/SFB649DP2011-069.pdf>

Príspevok vznikol v rámci riešeného projektu VEGA č. 1/0340/11 s názvom „Formovanie znalostnej ekonomiky v Slovenskej republike v post-lisabonskom období“.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Ing. Karol Morvay, PhD.
Katedra hospodárskej politiky,
Národohospodárska fakulta Ekonomickej univerzity v Bratislave,
Dolnozemska 1, 852 35 Bratislava
karol.morvay@yahoo.com

MARKETIZATION IN ELDERCARE PROVISION WITH RESPECT TO THE FINNISH CASE

Jaroslava Kováčová¹

ABSTRACT

A growing tendency of using marketization and economization to deliver care services can be seen in both liberal and social democratic welfare states. This article presents why and how marketization has been implemented in Finland and examines the debates, policies and undertaken studies concerning the marketization of eldercare. It also tries to explain how market discourses and practices intersect with traditions and existing policies and reviews whether care markets offer greater efficiency and empowerment to the end users, staff, various stakeholders and on overall eldercare system.

KEYWORDS: marketization, social services, elderly care, Finland

1 INTRODUCTION TO THE CONCEPT OF MARKETIZATION

Marketization in the sphere of the care for elderly is a part of wider societal transformation including the internationalization and globalization issues of democracy in developing countries in the last three decades (Streeck and Thelen, 2005). Similarly to many other social-economic concepts, marketization defined as the historical process that has transformed the socially controlled economies of the past into the market economy of presence, represents a complex and context-terminated notion varying with time, place and academic discipline.

Table 1: Conceptualization of marketization

	Private actors involved	Private actors not involved
	I	II
Market practices/ competition	Outsourcing with competition; customer choice models	Importation of private sector practices into the public sector
Non market practices	III	IV
	Outsourcing without competition	‘Traditional’ public sector provision

Source: According to Anneli Anttonen and Gabrielle Meagher (2013)

¹ This article was prepared as a part of the VEGA grant no. 1/0216/14: Transformation of social services for the elderly in the context of deinstitutionalization of social services in the scope of local government and as a part of membership in the international action COST IS 1102: SO.S. COHESION - Social services, welfare state and places. The author had chance to take part in COST short-term scientific mission at the University of Tampere in Finland, where due to all support received from the Institute for Advanced Social Research the research focused on deinstitutionalization of social care could be undertaken.

According to the analysis of Anttonen and Meagher (2013) marketisation in the area of elderly care uses two-dimensional framework comparing whether or not market practices and logics (most notably competition) are used in organizing services and whether or not private actors, in particular for-profit companies, are involved in providing service (Table 1). Whether or not what we can consider as traditional market actors, is not definitive. The important fact is that competition is used to organize service provision, private actors are involved and customer choice plays central role in marketized service systems.

Provision of publicly funded services by private organizations is not, in itself, a sign of marketization: in all Nordic countries to some extent, and more considerably in Finland and Norway, local authorities have funded private providers, mostly non-profits for the eldercare provision. In cases like this, associational or pragmatic logics influences decision-making about service provision and organization.²

2 MARKETIZATION IN FINNISH SOCIAL CARE SYSTEM

Municipalities are still the main bodies responsible for financing and providing of social services in Finland. The introduction of legislative reforms accompanied with restricted financial resources since the early 90s have contributed to the development of new forms of governance in Finnish municipalities, which have created structures based on the separation of purchasers and providers and enabled for-profit or non-profit services (or both) to replace public services.³ (Häikiö, 2010).

According to the analyzed political documents in Häikiö, Anttonen (2011) study can be seen that the language of social-care policy is increasingly releasing to an elderly-care discourse emphasizing personal responsibility, choice, and social-care markets. The discourse with reference to the Constitution emphasizes that public authorities have the main responsibility for meeting citizens' basic needs and that citizens are entitled to social and health care as well to education and income protection. Notwithstanding, since 2004, policy documents refer much fewer to the citizens' rights, and public responsibilities as stated in the Constitution. Instead, these documents rather stress out the active participation of older people themselves to take responsibility for their personal well-being, possibility and freedom of choice through which care is framed by market logic. Care markets are constructed as means for securing universal access to services. In the social-care markets individuals also act as true consumers because they bear the financial responsibility for the care and cannot make demands with reference to universal social rights.

2.1 Eldercare service provision in Finland

Although the main aim of this article is to provide readers with the concept of marketization on the basis of Finnish experience, the attention should be paid also to the overall structure of service provision. Eldercare in Finland is in most of the cases supplied through a mix of formal and informal help, and publicly financed contributions may be offered as services in kind and/or as cash. (NOSOSCO, 2013).

² The typical model of public provision in the Nordic countries until the 1980s was based on universalistic financing, production and consumption of care services. (Anttonen, 200)

³ The language of social-care policies started to use words like: choice, customer orientation, partnership, contracts, market, etc. (Anttnen and Häikiö, 2011).

The public eldercare in Finland consists of:

- 1) home care services and support services,
- 2) residential care services, and
- 3) informal care allowances.

Home care services are represented by a combination of home help and home nursing that are integrated in the most Finnish municipalities. Wide range of support services (e.g. meals-on-wheels, washing and bathing, help with shopping, transportation and services that aim to support independent living and provide help in daily activities) can be provided in the client's home, in service and day centres, or long-term residential care units. Living at home is also supported by an informal care allowance (ICA, "omaishoidon tuki" in Finnish) paid by local authorities and a care allowance for pensioners ("eläkeläisten hoitotuki" in Finnish) paid by the Social Insurance Institution. The Social Welfare Act defines ICA The ICA as one of the social services, however there is no subjective right to ICA. (Karsio and Anttonen, 2013). Since 1993, there has been specific legislation on the The ICA, which reposes of a financial benefit for the carer and home care and support services for the person being cared for.⁴ The minimum allowance set in 2013 was EUR 374.51 and the minimum for those assessed as having high care needs EUR 749.01 per month.

Residential care services consist of long-term care given in nursing homes for older people, long-term care departments in municipal health care centres and intensive service housing units with 24-hour assistance and also service housing units without 24-hour assistance. In these days there are major policy changes happening in Finland, led by the national government, the Ministry of Social Affairs and Health and the local authorities, who are pursuing the delivery of care in home or in intensive service housing units as opposed to care deliver in traditional nursing homes. Against this background, Table 2 shows us that coverage of home care service provision has declined in the last 20 years.

Table 2: Coverage of publicly-funded services supporting care at home among clients aged 65+(as % of total population of same age)

Type of service	1990	1995	2000	2005	2008	2010	2011
Regular home care	-	7.1	6.8	6.3	6.2	6.4	6.5
Home help services	18.7	11.8	10.7	10.2	10.9	11.2	11.0
Support services	15.3	13.4	13.5	12.9	13.1	12.3	12.1
Informal care allowance (ICA)	2.0	1.5	1.8	2.4	2.6	2.6	2.7

Source: According to SOTKANet 2013 [online]. Available at:< <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu>>.

In the same period of time the number of **ICA recipients** has slightly grown, and the ICA has been promoted at the national level, as an option for expanding care at home. The coverage of municipal home care services, including regular home care, has decreased (mainly due to the recession in 90s). The decline in regular home care and the corresponding rise of the ICA usage suggest that some elderly people with extensive care needs who might have received municipal home care had entered

⁴ Home care and support services are specified in a service and care plan and there has to be a written contract between the client and the local authority. Municipal home care and support services have to be specified in a service and care plan, the same applies to the informal care allowance (ICA) that is granted to a person who needs care but is paid to the care-giver. (Karsio and Anttonen, 2013).

the system in the 90s may now be cared by their relatives receiving ICA. From the figures can be also assumed that elderly with smaller care needs are less supported with home help than they were 20 years ago. Home care services like home help and home nursing services are even today the most important instrument to support older people's living at home. Home help service is also provided to families with children and to disabled and chronically ill persons under age 65.

As conclusion, the figures presented in Table 2 refer to publicly funded service provision.⁵ Figures on coverage do not indicate anything about the content or quality of the services. (Karsio and Anttonen, 2013).

3 LEGISLATION SUPPORTING PAVEMENT TO MARKETIZATION

Universal principles in social-care policies occurred in Finland during the economic recession of early 90s, what particularly hit the central government budget resulting in savage cuts. One of the main objects of cost reduction became the state subsidies to local governments, which hardly affected municipal social-services provision. The economic recession along with the market liberalism appearance have led to a significant restructure of social-service policy, even though the question of diversity in services provision has been already opened before.⁶

Anttonen and Häikiö (2011) point out at the main reform of the social-welfare legislation in 1984, when the state subsidies for purchasing social services were used not only by the municipal authorities but also by voluntary and private organizations. The Social Welfare Act adopted in the same year obliged municipalities to provide services according to need, but it also gave them freedom to choose how to meet these needs, what can be actually considered as a start for the new social care policies based on marketization and thus mixed-care production.

In 1993, we can see another important reform paved the way for marketization of service provision in Finland, as the state subsidies for social welfare were taken down (inspiration came from Denmark, where the marketisation in eldercare has really gained ground in that time).⁷

The above mentioned legislative reforms helped not only in marketization of social services but also in moving on the process of informalization of social care, which allowed local governments to get services from private (for- and non-profit) providers and to replace some part of care service provision by supporting informal care given at home.

As another step leading towards a raised diversity in the social-care production for the elderly and usage of mixed practices of governance in administering social-care systems at the local level can be considered the introduction of the tax credit for domestic help was introduced in 2001⁸. Since 2004 with the aim to strengthen market-like mechanisms in social-care provision, municipalities have been allowed to offer some care services by means of service vouchers. In 2009 Finnish Parliament

⁵ The data were collected only on care services provided by the local authorities itself or purchased from other municipalities, joint municipal boards, state or private service providers.

⁶ Due to a lesser protection by social rights, elderly care services were among the main victims of the cuts.

⁷ In addition, Denmark adopted the EU regulation on public procurement in 2004 and hence there exists an obligation to put out to tender any service contract exceeding the amount of DKK 500,000.

⁸ The tax credit for domestic help represents a "market-friendly policy option" instead of publicly funded service provision. It can be used for employing assisting personnel, incl. domestic and care workers. (Finnish Tax Administration, 2011).

adopted the Law on Health and Social Service Vouchers for better alignment and guarantee of the diversity in local practices in the Finnish municipalities. (Anttonen and Häikiö, 2011).

SUMMARY

Unfortunately, there are not many studies carried on about the effects of marketization in local municipalities, social care users, staff, and other stakeholders. Most of the researchers focus on the topic of housing, in the context of marketisation.

For instance Kähkönen and Volk (2008) in their research examined social services for elderly in 18 Finnish municipalities, including 66 tender processes, in the first half of the 2000s, with the main observation that costs decreased in eight of the municipalities, increased in five, and remained unchanged in five municipalities. However, it was difficult to come up with conclusions regarding public and private provision, or the qualities' comparisons. On the other hand Kangasharju et al. (2010) researched productivity and effectiveness in eldercare services in 21 Finnish municipalities during a two-year period. The team has found out that no matter of who actually is the service provider, the effectiveness and quality of services is the better the more money is spent and vice versa⁹. Sinervo and Taimio (2011) brought not so long time ago a fairly comprehensive research on service housing for elderly, comparing the costs, quality of services, staff and tendering practices from the perspective of different providers (public, for-profit and non-profit providers were all included). The data were collecting for two years in totally 134 service housing units with 24-hour assistance and 45 nursing home units and the main findings state that the type of service provider does not affect the costs of services. From the above mentioned studies and their findings it is not easy to generalize about marketization in eldercare, as the results are partly conflicting. It would be more relevant to examine how elderly people with different kind of needs are treated by various services providers than just to compare public and private providers as such.

To sum it up, the Finnish legislation and its autonomous municipalities allow using many assorted outsourcing strategies presumably with as many different outcomes, thus it is not an easy task to study the consequences of marketization. The marketization is a field of research that needs to be given much greater importance and focus in order to understand the whole process and its overall impacts more deeply.

RESOURCES

1. Anttonen, A., Häikiö, L. 2011.: *Care 'going market': Finnish elderly-care policies in transition*. Nordic Journal of Social Research. 2011. (special issue). [cit. on 2013-12-06]. Available at: <<https://boap.uib.no/index.php/njsr/issue/view/28>>.
2. Anttonen, A., Meagher, G. 2013.: *Mapping marketisation: concepts and goals*. In Stockholm Studies in Social Work. Sweden by US-AB, Stockholm 2013. ISBN: 978-91-637-3213-3.

⁹ Interestingly, in the public sector, services were provided with higher costs and, in the private sector, with lower costs.

3. Häikiö, L. 2010. *The diversity of citizenship and democracy in local public management reform*. Public Management Review, 12(3), 363–384.
4. Häikiö, L., Anttonen, A. 2011.: *Local welfare governance structuring informal carers' dual position*. International Journal of Sociology and Social Policy, 31(3/4), 185–196.
5. Kähkönen, L., Volk, R.: Helsinki : Kunnallisan kehittämissäätiö, 2008. - 102 s. : kuv., taul. Kunnat ja kilpailu. ISSN 1796-6574, ISBN 978-952-5514-72-8.
6. Kangasharju, A. et al. 2010.: *Vaikuttavuuden huomioon ottava tuottavuus vanhuspalveluissa. VATT Tutkimukset 160. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus*. Government Institute for Economic Research. 2010. Available at: <http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/t160.pdf>.
7. Karsio, O., Anttonen, A. 2013.: *Marketisation of eldercare in Finland: legal frames, outsourcing practices and the rapid growth of for-profit services*. In Stockholm Studies in Social Work. Sweden by US-AB, Stockholm 2013. ISBN: 978-91-637-3213-3.
8. NOSOSCO. 2013.: *Social protection in the Nordic countries 2011/2012: Scope, expenditure and financing*. Copenhagen: NOSOSCO Nordic Social Statistical Committee 53:2013.
9. Regulation 2004/18/EC of the European Parliament and of the Council of 31 March 2004 on the coordination of procedures for the award of public works contracts, public supply contracts and public service contracts.
10. Sinervo, T., Taimio, H. 2011.: *Ikäihmisten asumispalveluiden järjestäminen. Yksityisen ja kunnallisen tuotannon vertailua sekä kokemuksia kilpailuttamisesta*. THL Raportti 9/2011. Helsinki: THL.
11. Streeck, W., Thelen, K. 2005.: *Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies*. In W. Streeck, & K. Thelen (Eds.), *Beyond Continuity* (pp. 1-39). Oxford: Oxford University Press.
12. The Act on Income Tax 1535/1992, 127 a § 24.11.2000/995, Tax Rebate. (*Tuloverolaki, Kotitalousvähennys, in Finnish*).

CONTACT DETAILS

Jaroslava Kováčová, PhD.
 University of Economics in Bratislava
 Dolnozemska cesta 1
 852 35 Bratislava
 Slovak Republic
jaroslava.kovacova@euba.sk

VZDELÁVANIE VO VEREJNEJ SPRÁVE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

– STAV A PROBLÉMY

EDUCATION IN PUBLIC ADMINISTRATION IN SLOVAK REPUBLIC - STATE AND PROBLEMS

Stanislav Konečný

ABSTRACT

Study analyzes the problems of development of education of public administration of Slovak Republic in the period after 2000, when due the lack of coordination of different sub-processes in the public administration reform led to collapse, and bring proposals to solve the unsatisfactory situation and creating a new education system for state and public servants in the Slovak Republic.

ÚVOD

Systém vzdelávania zamestnancov verejnej správy, osobitne systém vzdelávania zamestnancov miestnej štátnej správy, ktorý sa sformoval v SR v priebehu 90. rokov, bol – napriek určitým parciálnym nedostatkom – systémom uceleným. Zahŕňal dve etapy (adaptačné vstupné a adaptačné prípravné štúdium, pričom to druhé zahŕňalo všeobecnú teoretickú časť, špeciálnu teoretickú časť a praktickú časť a osobitný modul pre riadiacich pracovníkov), bol flexibilný (ak zamestnanec prešiel pracovať na iný úsek činnosti, pre ktorý spĺňal kvalifikačné predpoklady, stačilo ak si doplnil osobitné kvalifikačné predpoklady absolvovaním špeciálnej časti adaptačného prípravného štúdia) a približne v priebehu piatich rokov prešli ním všetci zamestnanci miestnej štátnej správy.

Jeho významnou charakteristikou však bolo, že napriek pluralite rezortných i ďalších vzdelávacích inštitúcií, zabezpečujúcich toto vzdelávanie pre jednotlivé úseky činnosti, existovala koordinácia pre celý tento systém, ktorú zabezpečovalo MV SR.

Nedostatkom tohto systému však bolo, že nezahŕňal vzdelávanie zamestnancov ústredných orgánov štátnej správy. Nezahŕňal ale ani vzdelávanie zamestnancov územnej samosprávy, a to ako volených predstaviteľov (primátorov a starostov, poslancov obecných, miestnych a mestských zastupiteľstiev), tak aj zamestnancov obecných a mestských úradov.

Tento systém sa však v rokoch 2002 – 2006 rozpadol v dôsledku troch rozhodujúcich skutočností:

Štátna služba

Prijatím zákona o štátnej službe č. 312/2001 Z. z. a zákona o verejnej službe č. 313/2001 Z. z. (ktorý bol po cca jeden a pol roku nahradený zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme) začal vznikať odlišný systém vzdelávania v štátnej službe a vo verejnej službe¹. Pokiaľ ide o zamestnancov vo verejnom záujme, možno povedať, že ich vzdelávaniu sa začala venovať ešte menšia pozornosť ako dovtedy aj v orgánoch štátnej správy.

Ťažiskom vzdelávania zamestnancov štátnej správy najmä v období od septembra 2003 sa stalo vzdelávanie podľa zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe, najmä pokiaľ išlo o zamestnancov v dočasnej štátnej službe. Celú realizáciu tohto vzdelávania sprevádzali nejasnosti a zmeny². Menila sa aj štruktúra tohto vzdelávania (pomer všeobecnej a špeciálnej časti) a napokon Úrad pre štátnu službu ponechal na služobné úrady jednotlivých ministerstiev aj stanovovanie obsahu tohto vzdelávania. Napriek tomu však zrejme prešlo v priebehu cca 15 mesiacov týždenným vzdelávacím cyklom cca 30 000 zamestnancov, čo sa nemohlo nepremietnuť do kvality tohto vzdelávania. Napokon celá táto akcia skončila ako jednorazová bez nadväznosti na ďalšie vzdelávanie.

Činnosť Úradu pre štátnu službu – okrem zavedenia systému vzdelávania v prípravnej štátnej službe³ a skutočnosti, že prvýkrát sa začalo uvažovať aj o systéme vzdelávania zamestnancov ústredných orgánov štátnej správy – v oblasti vzdelávania nemožno považovať za úspešnú ani za prínosnú. Úrad napokon koncentroval svoju pozornosť najmä na oblasť výberových konaní pri obsadzovaní miest v štátnej službe a nevyužil celý rad možností, ktoré sa mu núkali v súlade s jeho postavením aj v iných oblastiach skvalitňovania výkonu štátnej služby

¹ Aj keď nie je možné stotožňovať výkon štátnej služby so štátnou správou a výkon verejnej služby so samosprávou, predsa len platí, že v miestnej štátnej správe ide predovšetkým o štátnu službu a v územnej samospráve ide o verejnú službu a to aj v tých prípadoch, keď miestna lebo regionálna samospráva plní úlohy štátnej správy.

² Napríklad počet odborov štátnej služby bol pôvodne stanovený na 154, pričom v niektorých z nich nepôsobil ani jeden štátny zamestnanec (napr. v odbore „starostlivosť o vojnové hroby“, v tom čase tiež v odbore „elektronický podpis“ a pod.). Neskôr sa počet odborov zredukoval na 32, čím zase vznikli vnútorne veľmi rôznorodé odbory (napr. odbor štátnej služby Vnútro, kam patrilo archívniectvo, správa registratúry, živnostenské podnikanie, civilná ochrana, matrika, štátne občianstvo, voľby, evidencia obyvateľstva, priestupky, ochrana ústavného zriadenia, evidencia motorových vozidiel, činnosť súkromných bezpečnostných služieb, integrovaný záchranný systém atď.), ktoré majú niekedy medzi sebou len málo spoločné. Na druhej strane však ostali aj odbory, kde bolo len málo zamestnancov (odbor Masmediálna politika). Menila sa aj štruktúra tohto vzdelávania (pomer všeobecnej a špeciálnej časti) a napokon Úrad pre štátnu službu ponechal na služobné úrady jednotlivých ministerstiev aj stanovovanie obsahu tohto vzdelávania. Napriek tomu však zrejme prešlo v priebehu cca 15 mesiacov týždenným vzdelávacím cyklom cca 30 000 zamestnancov, čo sa nemohlo nepremietnuť do kvality tohto vzdelávania.

³ Tu však služobné úrady najmä z finančných dôvodov uprednostňujú ako akceptovateľnú formu prípravy samoštúdium.

(napríklad pri porovnávaní výkonnosti a tým aj optimalizácii systemizácie miest a pod.). Rozhodnutím NR SR bol úrad 16. 3. 2006 zrušený.

Úlohy v oblasti vzdelávania zamestnancov v jednotlivých rezortoch prevzali služobné úrady jednotlivých ministerstiev, pričom neexistuje žiadny systém, ktorý by ich činnosť koordinoval čo i len v tých oblastiach vzdelávania, ktoré sa týkajú tzv. spoločných znalostí, vyskytujúcich sa v celom systéme verejnej správy (napr. správne konanie a pod.)

Zmena štruktúry miestnej štátnej správy

Spolu s prechodom od modelu všeobecnej (integrovanej) miestnej štátnej správy k modelu špecializovanej miestnej štátnej správy došlo k oslabeniu koordinácie vzdelávania zamestnancov verejnej správy. Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy na rozdiel od predchádzajúcich úprav už neriešil spoločne otázku odborného vzdelávania zamestnancov verejnej správy a Ministerstvu vnútra SR ponechal len koordináciu vzdelávania pri prenesenom výkone štátnej správy na obce. Rozčlenením orgánov integrovanej štátnej správy v pôsobnosti MV SR do rezortne riadených systémov špecializovanej štátnej správy došlo len v pôsobnosti Sekcie verejnej správy Ministerstva vnútra SR k zníženiu počtu zamestnancov úradov miestnej štátnej správy z takmer 20 tisíc na cca 3 tisíc.

V dôsledku vzniku rezortných systémov špecializovanej miestnej štátnej správy (ale v niektorých prípadoch aj v dôsledku decentralizácie verejnej správy) došlo aj k zmenám v štruktúre vzdelávacích inštitúcií. Časť týchto inštitúcií v dôsledku poklesu počtu vzdelávaných zamestnancov, menšieho záujmu o vzdelávanie zamestnancov i nedostatočných rozpočtovaných zdrojov pre vzdelávanie prešla transformáciou (väčšinou na komerčné organizácie). Na druhej strane niektoré ministerstvá (napr. MPSVR SR) začali zakladať vlastné vzdelávacie inštitúcie, čím sa vzdelávací systém ďalej trieštil a klesala jeho efektivita.

Decentralizácia verejnej správy

Zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) upravil postavenie VÚC ako samosprávneho kraja a zákon č. 416/2001 Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov miestnej štátnej správy na obce a samosprávne kraje čiastočne novelizoval aj zákon o obecnom zriadení a ďalších 20 zákonov, ktorými boli dovtedy upravené pôsobnosti miestnej štátnej správy na rôznych úsekoch⁴.

⁴ Na obce v zmysle tohto zákona prešli pôsobnosti na úseku pozemných komunikácií, vodného hospodárstva, všeobecnej vnútornej správy – vedenie matrik, sociálnej pomoci, územného plánovania a stavebného poriadku, ochrany prírody, školstva, telesnej kultúry, divadelnej činnosti, zdravotníctva, regionálneho rozvoja, cestovného ruchu. Na samosprávne kraje prešli pôsobnosti na úseku pozemných komunikácií, dráh, cestnej dopravy, civilnej ochrany, sociálnej pomoci, územného plánovania, školstva, telesnej kultúry, divadelnej činnosti, múzeí

Podľa zákona č. 416/2001 Z. z. prechádzali na obce iba funkčné miesta viazané na odborných pracovníkov a finančné prostriedky (mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania, odvody do poisťných fondov, príspevky do Národného úradu práce a výdavky na tovary a ďalšie služby)⁵. Nedošlo teda k delimitácii odborne spôsobilých pracovníkov, čo by napokon v celom rade prípadov ani nebolo možné. Hoci neexistujú žiadne presné údaje, môžeme konštatovať, že obce len výnimočne prejavovali záujem o zamestnancov, ktorí pred presunom kompetencií vykonávali danú agendu na úradoch štátnej správy.

Zatiaľ čo však na zamestnancov okresných a krajských úradov sa vzťahovali nariadenia vlády o osobitných kvalifikačných predpokladoch, na zamestnancov územnej samosprávy sa už tieto nariadenia vzťahovať nemohli. Keďže v súvislosti so zmenou štruktúry verejnej správy a s vytvorením sústav rezortnej špecializovanej štátnej správy pripadli aj otázky úpravy podmienok splňania osobitných kvalifikačných predpokladov do pôsobnosti jednotlivých ministerstiev, malo byť súčasťou presunu kompetencií na obce aj vymedzenie obsahu a rozsahu vzdelávania a skúšok, ktorými by mohli zamestnanci obcí, vykonávajúci prenesené kompetencie splniť tieto osobitné kvalifikačné predpoklady. K tomu však chýbali ministerstvám splnomocňovacie ustanovenia vo vecných zákonoch, zmenených v nadväznosti na prijatie zákona č. 416/2001 Z. z. a len postupne táto legislatíva vznikala – postupne sa takto dopĺňal aj okruh funkcií, pre výkon ktorých boli pri prenesenom výkone štátnej správy obcami boli stanovené osobitné kvalifikačné predpoklady, rozsah a obsah vzdelávania a spôsob vykonania príslušných skúšok. V súčasnosti je už tento subsystém prakticky kompletný.

Záver a odporúčania

Ostáva mimo všetkých pochybností, že obnovenie systematického vzdelávania všetkých zamestnancov verejnej správy musí byť jednou z úloh, ktorou sa nielen bude konsolidovať verejná správa u nás, ale vytvorí sa aj priestor pre zmenu kvality jej výkonu v súlade s európskymi tendenciami vo vývoji verejnej správy.

a galérií, osvetovej činnosti, knižníc, zdravotníctva, humánnej farmácie, regionálneho rozvoja, cestovného ruchu.

⁵ Finančný transfer na prenesený výkon štátnej správy nezohľadňuje režijné náklady na výkon činností spojených s ich realizáciou, materiálového zabezpečenia spojeného s výkonom činností, s výškou úväzku spojeného s výkonom činností a k tomu prislúchajúcich finančných úhrad.

Pre všetkých zamestnancov vo verejnej správe (v samospráve i v štátnej správe – a to na všetkých úrovniach, vrátane ústrednej) je však potrebné obnoviť ucelený a moderný systém vzdelávania.

Vzdelávanie zamestnancov štátnej správy (v orgánoch štátu)

Riešenie tohto problému má tri roviny:

- kľúčovou podmienkou vytvorenia jednotného systému vzdelávania zamestnancov štátnej správy je jeho **legislatívne** zakotvenie, ktoré je možné uskutočniť dvoma spôsobmi:
 - obdobou niekdajších nariadení vlády č. 176/1991 Zb. resp. č. 157/1997 Z. z. s tým, že pôsobnosť nového nariadenia by sa týkala nielen miestnej štátnej správy ale aj ústredných orgánov štátnej správy a jednotlivé rezorty by mohli vymedziť obsah a rozsah vzdelávania a formu skúšok. Výhodou takéhoto riešenia by bolo, že by sa nemuselo vzťahovať len na zamestnancov v štátnej službe, ale na všetkých zamestnancov v štátnej správe;
 - zakotvením v novej legislatíve o štátnej (a verejnej službe), ktoré by však malo problematiku vzdelávania formulovať výraznejšie nielen čo do rozsahu, ale najmä čo do foriem a záväznosti vzdelávania so splnomocňovacím ustanovením pre rezorty pre vykonávacie predpisy;
- významnou je aj rovina **finančná**, pretože pri absencii stabilne vyčlenených prostriedkov dochádza pri akýchkoľvek úsporných opatreniach prvorado ku kráteniu týchto položiek, ale aj k voluntaristickému pohľadu na úlohu odborného a celoživotného vzdelávania v praxi orgánov štátnej správy. Riešením by bolo napríklad rozpočtovou metodikou usmernené viazanie prostriedkov v objeme 1% mzdových prostriedkov na vzdelávanie, čo by bolo možné riešiť aj v rámci vyššie navrhovaných legislatívnych rámcov vzdelávania zamestnancov štátnej správy;
- v rovine **organizačnej** by potom mohol variantne fungovať buď systém rezortných vzdelávacích inštitúcií alebo systém verejného obstarávania dodávateľa vzdelávacích služieb pre zamestnancov štátnej správy.

V tejto súvislosti je stále významnou otázkou **stabilizácie vzdelávacieho systému**, ktorá by mala znamenať obsahovú i organizačnú stabilizáciu v podobe

- štandardných vzdelávacích programov (modulov), akreditovaných z hľadiska metodického MŠ SR a obsahového príslušnými ministerstvami,

- realizovaných vzdelávacími inštitúciami, ktoré by prešli obdobnou akreditáciou
- s maximalizáciou podielu certifikovaných lektorov, lektorovaných učebných textov a pod.
- so štandardizáciou záverečnej evaluácie (skúšky, testy).

V tomto kontexte sa ponúka celý rad konkrétnych riešení, napr. vytvorenie **všeobecne-administratívneho certifikátu** (obdoby ECDL alebo tzv. pedagogického minima), povinného ako osobitný kvalifikačný predpoklad pre určitý (prípadne stále sa rozširujúci) okruh zamestnancov ústrednej a miestnej štátnej správy, vrátane preneseného výkonu štátnej správy (a fakultatívneho pre územnú samosprávu). Tento certifikát by sa mohol nadobudnúť absolvovaním povinných a voliteľných všeobecných a odvetvovo špecializovaných modulov (poskytovaných akreditovanými vzdelávacími inštitúciami a končiacimi čiastkovými skúškami) a podliehal by povinnosti pravidelnej aktualizácie (v intervale x rokov). Tým by sa zároveň náš systém vzdelávania zamestnancov vo verejnej správe doplnil o prvky, ktoré v zahraničí zabezpečuje ENA (Francúzsko), SzNAP (Poľsko) a pod.

Vzdelávanie zamestnancov, vykonávajúcich prenesený výkon štátnej správy (v orgánoch územnej samosprávy)

Jedným z problémov tohto presunu, je potreba odbornej, profesionálnej prípravy zamestnancov samosprávy, vykonávajúcich prenesený výkon štátnej správy.

Riešenie tohto problému má aj tu tri roviny:

- **legislatívnu:** vo väčšine prípadov nie je nadobúdanie osobitných kvalifikačných predpokladov pre zamestnancov samosprávy, ktorí tento výkon budú zabezpečovať, legislatívne upravené – a keďže obci možno ukladať úlohy iba zákonom, nestačí úprava nariadením vlády, ako to bolo, kým túto agendu vykonávali orgány štátnej správy. S každým presunom kompetencií na samosprávu treba zároveň pamätať aj na splnomocňovacie ustanovenie príslušného zákona, ktorým sa zakotví vydanie vykonávacieho predpisu, bližšie upravujúceho podmienky vzdelávania a vykonávania skúšok pre získanie osobitných kvalifikačných predpokladov. Teoreticky by to však bolo možné upraviť aj špeciálnou právnou normou o nadobúdaní osobitných kvalifikačných predpokladov pri prenesenom výkone štátnej správy.

Tu sa ponúka aj možnosť komplexnejšieho riešenia v podobe prijatia špeciálneho zákona o prenesenom výkone štátnej správy, ktorý by bol súhrnným „kompetenčným zákonom“ pre prenesený výkon a upravoval by jednotne celý mechanizmus prenosu z jeho

vecnej, finančnej, personálnej stránky, zo stránky kontrolných mechanizmov atď., čím by sa eliminovali rozdiely vo výkone prenesených úloh medzi jednotlivými rezortne pripravovanými normami. V zásade by však mohlo ísť aj o novelu zákona č. 416/2001 Z. z. Jednou z oblastí by bolo aj zahrnutie splnomocňovacieho ustanovenia pre jednotlivé ministerstvá, aby upravili obsah a rozsah vzdelávania i príslušných skúšok pre nadobudnutie osobitnej odbornej spôsobilosti v danej vecnej oblasti. Toto riešenie by zároveň bolo nezávislé od spôsobu riešenia postavenia zamestnancov v štátnej či verejnej službe, pretože by sa vzťahovalo na zamestnancov, vykonávajúcich prenesený výkon štátnej správy bez ohľadu na to, či by boli zaradení v jednom alebo druhom type služby;

- **finančný:** v zmysle § 5 ods. 8 zákona o obecnom zriadení orgány štátu sú povinné poskytovať obciam pomoc v odborných veciach, čo však doposiaľ až na výnimky nebolo vždy napĺňané. Pokiaľ by bola prijatá vyššie navrhovaná špeciálna norma, mohlo by byť ňou uložené príslušným ústredným orgánom štátnej správy finančne kryť náklady vzdelávania pre nadobúdanie osobitných kvalifikačných predpokladov pri prenesenom výkone štátnej správy.

Finančná otázka sa pritom týka jednak finančných prostriedkov, určených na krytie priamych nákladov vzdelávania, jednak prostriedkov na krytie nákladov, vyvolaných realizáciou vzdelávania (cestovné, náklady ubytovania a stravovania účastníkov vzdelávania). Súčasná prax (MVRR SR, MDPT SR, MV SR – pozri ďalej) ukazuje, že je vhodné, ak vzdelávanie ako službu verejne obstaráva a jeho priame náklady finančne kryje príslušný ústredný orgán štátnej správy. Pokiaľ ide o náklady spojené s účasťou na vzdelávacích aktivitách, bolo by vhodné vyžadovať, aby táto časť bola účelovo viazaná (percentuálnou sadzbou – podobne ako v orgánoch štátnej správy) v prostriedkoch, ktoré orgány samosprávy dostávajú zo štátneho rozpočtu na prenesený výkon štátnej správy;

- **realizačný,**
 - tam, kde existuje právna úprava otázky nadobúdania osobitných kvalifikačných predpokladov pre výkon určitých činností (napr. stavebné úrady) a príslušným ústredným orgánom štátnej správy (v tomto prípade MDVRR SR) bola transparentne vo verejnej súťaži vybraná vzdelávacia inštitúcia pre zabezpečovanie tohto vzdelávania, sú z rozpočtu tohto ústredného orgánu financované aj náklady vzdelávania, nie však ďalšie náklady vysielajúcej organizácie (cestovné, stravné a pod.). Príslušný ústredný orgán štátnej správy pritom určuje, aký počet zamestnancov samosprávy má dané osobitné kvalifikačné predpoklady splniť (aj vzhľadom k svojim rozpočtovým možnostiam).;
 - tam, kde existuje aspoň finančné zabezpečenie takéhoto vzdelávania (napr. matriky), môže vybraná vzdelávacia inštitúcia realizovať toto vzdelávanie v osobnom a vecnom

rozsahu podľa potrieb príslušného ústredného orgánu štátnej správy (v tomto prípade MV SR), vrátane krytia nákladov vzdelávania, nie však ďalších nákladov vysielajúcej organizácie.

Vzdelávanie zamestnancov, vykonávajúcich výkon územnej samosprávy

Tento okruh problémov je v celom súbore problémov vzdelávania zamestnancov verejnej správy v SR zrejme najzložitejší a vyžaduje si najprv dôkladnú diskusiu a potom zásadnú legislatívnu úpravu:

Pokiaľ ide o volených predstaviteľov (v mnohých obciach sú zároveň jedinými „zamestnancami“ vykonávajúcimi samosprávne funkcie obce, je pravdepodobne cesta predpísaného dosiahnutého vzdelania ako podmienky pre kandidovanie na funkcie starostov a primátorov ústavne neschodná a podobne ako podmienka absolvovania určitého vzdelávania v prípade zvolenia do funkcie aj málo reálna. Možno predpokladať, že vo významnom počte malých obcí, kde už v súčasnosti je nedostatok kandidátov na tieto funkcie, by mohlo dôjsť ku volebnému kolapsu.

Núka sa osvedčené riešenie cez rozdelenie funkcie starostu ako politického a ako správneho orgánu, s obnovením mechanizmu kontrasignácie rozhodnutí obce a s vytvorením funkcie tajomníka či verejného notára, ako naznačujú skúsenosti z 1. ČSR, zo súčasnej ČR čo zo súčasného Maďarska. To sú však riešenia, ktoré ďaleko presahujú rámec problematiky vzdelávania, ktorý bol témou tejto práce.

Pokiaľ ide o vzdelávanie zamestnancov, vykonávajúcich úlohy v samosprávnom okruhu úloh obcí a miest, je možný ďalší postup dvoma smermi:

- smerom právnej úpravy v rámci nových ustanovení zákona o obecnom zriadení, ktoré by vytvárali predpoklady pre obdobný prístup k vzdelávaniu týchto zamestnancov (a zároveň by v štruktúre zamestnancov obecných úradov nevytvárali dve kategórie, líšiace sa nielen obsahom svojej práce ale aj osobitnými kvalifikačnými predpokladmi);
- smerom rešpektovania suverenity samosprávnych obcí nielen v obsahu výkonu ich originálnych kompetencií, ale aj v stanovovaní kvalifikačných predpokladov pre zamestnancov, ktorí ich naplňajú: tu však možno očakávať, že by si samospráva mohla v rámci svojej spolupráce vypracovať aspoň určité orientačné štandardy a organizovať si pre ich dosahovanie aj primerané vzdelávacie aktivity.

I tu je však podmienkou určitá (doposiaľ chýbajúca) diskusia a následné (politické) rozhodnutie.

LITERATÚRA

- KONEČNÝ, S. 2003: Souvislosti reforem veřejné správy a změn v systému vzdělávání ve veřejné správě v některých středoevropských zemích. In: *Veřejná správa a vzdělávání. Konference s mezinárodní účastí*. Praha: Institut pro místní správu, 2003, s. 63 – 66 (bez ISBN)
- KONEČNÝ, S. 2003: Public Administration Education and Training in the Slovak Republic: Issues and Problems. In: ROSENBAUM, A., GAJDOŠOVÁ, Ľ. (eds.): *State Modernization and Decentralization – Implications for Education and Training in Public Administration: Selected European and Global Perspectives*. Bratislava : IASIA – NISPAcee, 2003, p. 122-127. ISBN 80-89013-10-4
- KONEČNÝ, S. 2008: Štyridsať rokov vzdelávania zamestnancov verejnej správy v Slovenskej republike. In: *Rozvoj akademického vzdelávania pre potreby verejnej správy*. Bratislava : Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, 2008, s. 29 – 42. ISBN 978-80-89143-68-9
- KONEČNÝ, S. (zost.) 2008: *Vzdelávanie vo verejnej správe a vo verejnom sektore*. Bratislava : Inštitút pre verejnú správu, 2008. ISBN 978-80-970096-0-1

KONTAKT ÚDAJE AUTORA

Doc. PhDr. Ing. Stanislav Konečný, PhD., MPA
Katedra sociálneho rozvoja a práce NHF EU
Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava
E-mail: stanislav.konecny@euba.sk

VZDELÁVANIE A KVALITA ŽIVOTA V NÁSTUPE INFORMAČNEJ SPOLOČNOSTI

EDUCATION AND QUALITY OF LIFE IN THE INFORMATION SOCIETY

Jana Švandová

ABSTRAKT

The paper focuses on the issue of education and quality of life, in which the cast still greater role of new skills and knowledge. We have experienced a huge growth in the use of information and communication technologies, as well as rapid changes in the types of technologies, including computer networks, electronic data interchange and the Internet. Attention is paid to the information society and the level of the information society in the Slovak Republic.

KEYWORDS: Quality of life, Knowledge, Information Society, Information Technology, Internet

ÚVOD

Dôležitou súčasťou ľudského života je práca a spokojnosť s prácou vo veľkej miere ovplyvňuje aj spokojnosť so životom a jeho celkovou kvalitou. Smerovanie a rozvojové možnosti kvality života jednotlivca i sociálnych celkov výrazne ovplyvňuje vzdelanosť. Prechod k hospodárstvu založenom na vedomostiach, ktoré je schopné zavádzať inovácie, si vyžaduje nové iniciatívy na zlepšenie kvality práce. Súčasná doba je ovplyvnená procesmi informatizácie spoločnosti, ktorá je chápaná ako koncepčne riadený proces smerujúci k maximálnemu využitiu potenciálu ponúkaného informačnými a komunikačnými technológiami vo všetkých relevantných oblastiach života. Najdôležitejším prínosom informatizácie 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 informatiky, vrátane IKT.

1 VZDELÁNIE A KVALITA ŽIVOTA

Vzdelávanie je proces cieľavedomého uvedomelého sprostredkovania, aktívneho utvárania a osvojovania si vedeckých a technických vedomostí, intelektuálnych a praktických skúseností, osobitých záujmov a postojov. Je procesom humanizácie človeka, pretvárania a zdokonaľovania všetkých jeho schopností. Prostredníctvom vzdelávania získava človek nové vedomosti, rozvíja svoje vedomosti a schopnosti. Každý autor uvádza vlastnú definíciu vzdelávania, napríklad M. Armstrong ho definuje ako: *„nepretržitý proces, ktorý nielen zvyšuje existujúce schopnosti, ale tiež vedie k rozvíjaniu zručností, vedomostí a postojov, ktoré pripravujú ľudí na budúce širšie, náročnejšie a z hľadiska úrovne aj vyššie úlohy.“*¹

1.1 Vzdelávanie a typy vzdelávania

Základom pre zdôrazňovanie potreby investícií do vzdelávania a vývoja bola Biela kniha Európskej komisie (1995) – „Vyučovanie a vzdelávanie – smerom k učiacej sa spoločnosti“. Bola základom pre prípravu ďalších dokumentov, kde sa zdôraznila potreba vzdelávania a zvyšovania objemu investícií naň. Vychádza z poznania, že zmeny, ktoré podnecujú pokrok, zlepšili prístup každého človeka k informáciám a vedomostiam. Podľa nej môže vzdelávanie a odborná príprava pristupovať k riešeniu problémov spojených so zápornými efektmi vyplývajúcimi zo zmien v spoločnosti dvoma spôsobmi, a to:

- umožniť každému jednotlivcovi získať širokú základňu vedomostí,
- vybudovať v ňom schopnosť nájsť si zamestnanie a zaradiť sa do ekonomického života.

Rozlišujeme tri typy vzdelávania:

1. Formálne vzdelávanie – plánované a systematické, vzťahuje sa k inštitúciám určeným na vzdelávanie a odbornú prípravu. Vedie k udeleniu oficiálne uznávaných dokladov a nadobudnutiu kvalifikácie. Ide o učenie vo vzdelávacích inštitúciách, kde vzdelávanie prebieha v stanovenom čase, v určených formách, v rôznych skupinách a typoch škôl a zahŕňa v rozsahu celú populáciu.
2. Neformálne vzdelávanie – prebieha popri hlavných prúdoch vzdelávania a odbornej prípravy a zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov. Môže byť uskutočňované na pracovisku a v rámci aktivít občianskych združení a organizácií, prípadne prostredníctvom organizácií, ktoré boli vytvorené na doplnenie formálnych systémov vzdelávania (napr. výtvarné, hudobné, športové krúžky).

¹ ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. 2007. str. 461-2, ISBN: 8024714073

3. Informálne vzdelávanie (neinštitucionálne) – je charakterizované súčasťou každodenného života. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania nemusí byť zámerné, vzdelávajúci si ho ani nemusia uvedomovať a rozpoznať, ako prispieva k ich vedomostiam a zručnostiam. Vychádza z každodenných aktivít spojených s prácou, rodinou alebo voľným časom. Toto učenie nie je štruktúrované, nevedie k získaniu osvedčenia, je skôr príležitostné.

Formálne a neformálne vzdelávanie možno charakterizovať ako organizovanú činnosť cielenú na získanie vedomostí, schopností a zručností potrebných pre výkon konkrétnych činností, pričom v oboch systémoch je uskutočňovaná inštitucionálne, je štruktúrovaná podľa cieľov, počtu hodín a podpory učenia sa.

1.2 Kvalita života a Model kvality života Centra pre podporu zdravia Univerzity Toronto

V súčasnosti vo svete existujú tisíce článkov, stovky publikácií, ktoré sa zaujímajú o rôzne aspekty či stránky kvality života a kvality pracovného života. Pri vymedzovaní týchto pojmov však panuje nejednotnosť a nejednoznačnosť. Výrazne v tejto oblasti chýba všeobecne prijímaný a teoreticky prepracovaný model, resp. univerzálne platná definícia, metodologická zhoda. Avšak kvalita života sa stáva celostným pojmom a zaznamenávame vzrastajúce intenzívne snahy o sofistikované definovanie jej obsahu. Taktiež prístupy a spôsoby skúmania sú veľmi rozmanité.

Nielen u nás, ale aj v okolitých krajinách môžeme sledovať výrazný nárast záujmu o kategóriu „kvalita života“. Skúmanie tejto kategórie zahŕňa výskum z celého radu vedeckých oblastí, ktoré sa navzájom prelínajú, dopĺňujú a ovplyvňujú, aj napriek špecifikám, ktorými sa problematika kvality života v jednotlivých oblastiach vyznačuje. Na začiatku výskumov kvality života bola pozornosť venovaná skúmaniu chorých a handicapovaných ľudí. Neskôr sa začala skúmať spokojnosť s prácou a životom, a v súčasnosti sú čoraz intenzívnejšie stredobodom záujmu merania a analýzy pohody, kvality života. Považujeme za potrebné objasniť, čo pod pojmom kvalita života označujeme a ako je kvalita života definovaná. Je to pojem zložitý a veľmi široký, dotýka sa pochopenia ľudskej existencie, zmyslu života a samotného bytia. Je výsledkom vzájomného pôsobenia sociálnych, zdravotných, ekonomických a environmentálnych podmienok, ktoré sa týkajú ľudského a spoločenského vývoja. Vymedzenie toho, čo kvalita života vlastne znamená, aké oblasti zahŕňa a akými metódami ju merať, sa veľmi líšia. Ku koncepcii kvality života môžeme pristupovať z dvoch hľadísk, a to subjektívneho a objektívneho. V súčasnosti sa odborníci vo

všetkých odboroch prikláňajú k subjektívnemu hodnoteniu ako zásadnému a určujúcemu pre život človeka. Týka sa vnímania svojho postavenia v spoločnosti v kontexte jeho kultúry a hodnotového systému. Výsledná spokojnosť je závislá na jeho osobných cieľoch, očakávaniach a záujmoch. Objektívna kvalita života sleduje materiálne zabezpečenie, sociálne podmienky života, sociálny status a fyzické zdravie, čo je možné vymedziť ako súhrn ekonomických, zdravotných a environmentálnych podmienok, ktoré ovplyvňujú život človeka.

V definícii o kvalite života autora I. Lалуha je uvedené, že: „kvalita života je historicky podmienená úroveň životných procesov, v ktorých človek, spoločnosť reprodukuje a rozvíja svoju existenciu.“² Kvalita života sa v posledných desaťročiach stáva doceneným a veľmi významným atribútom rozvoja spoločnosti. V danom sociálnom prostredí spĺňa určité očakávania, podáva empirický obraz reálneho života diferencovaných vrstiev spoločnosti a ich hodnotových orientáciách, predstavách, životných zámeroch a ambíciách, či o spokojnosti so životom. Kvalita života je mnohodimenzionálny fenomén, ktorý preniká do všetkých subsystémov spoločnosti.³

Zrejme k najznámejším a najviac citovaným patrí model vyvinutý Centrom pre podporu zdravia pri Univerzite Toronto v Kanade. Tento viacrozmerný model vychádza z holistického poňatia kvality života a zahŕňa tri základné domény a deväť dielčích domén. Skutočná kvalita života u konkrétneho jedinca je určená osobným významom jednotlivých domén a rozsahom, v akom u neho dochádza k jeho napĺňovaniu v reálnom živote. Zdôrazňované sú možnosti, príležitosti a obmedzenia, ktoré každý človek vo svojom živote má a tieto sú odrazom interakcie medzi ním a prostredím. Obdobný model publikoval už v roku 1978 J. C. Flanagan.

² LALUHA, I.: *Kvalita života*. In: STANEK, V. a kol.: Sociálna politika. Bratislava: Sprint dva, 2008, s. 133 – 166, ISBN 978-80-89393-02-2

³ LALUHA, I.: *K modernizácii kvality života populácie SR v kontexte európskych súvislostí*. [CD-ROM]. In: Hospodárska a sociálna politika EÚ III. – aktuálne otázky: elektronický zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Ene, 22.máj 2008. Bratislava: EKONÓM, 2008, ISBN 978-80-225-2553-4

Tabuľka 1: Model kvality života Centra pre podporu zdravia Univerzity Toronto

BYŤ (BEING) – osobné charakteristiky človeka	
Fyzické bytie	Zdravie, hygiena, výživa, pohyb, odievanie, celkový vzhľad
Psychologické bytie	Psychologické zdravie, vnímanie, cítenie, sebaúcta, sebakontrola
Spirituálne bytie	Osobné hodnoty, presvedčenie, viera
PATRIŤ NIEKAM (BELONGING) – spojené s konkrétnym prostredím	
Fyzické napojenie	Domov, škola, pracovisko, susedstvo, komunita
Sociálne napojenie	Rodina, priatelia, spolupracovníci, susedia – užšie napojenie
Komunitné napojenie	Pracovné príležitosti, zodpovedajúce finančné príjmy, zdravotné a sociálne služby, vzdelávacie, rekreačné možnosti a príležitosti, spoločenské aktivity – širšie napojenie
REALIZOVAŤ SA (BECOMING) – dosahovanie osobných cieľov, nádeje a ašpirácie	
Praktická realizácia	Domáce aktivity, platená práca, školské a záujmové aktivity, starostlivosť o zdravie, sociálne začleňovanie
Voľnočasová realizácia	Relaxačné aktivity podporujúce redukciu stresu
Rastová realizácia	Aktivity podporujúce zachovanie a rozvoj znalostí a zručností, adaptácia na zmeny

Zdroj: The quality of life model, University Toronto, Canada: <http://utoronto.ca/qol/concepts.htm>

2 BUDOVANIE INFORMAČNEJ SPOLOČNOSTI

Jednou z podmienok úspešnosti európskej integrácie Slovenska je zvýšenie investícií do školstva a rozvoja ľudských zdrojov, aby bolo možné zlepšovať reálne sociálne podmienky pre zvyšovanie kvality života občanov našej krajiny. Je nevyhnutné, aby krajina nepretržite investovala do zvyšovania úrovne kvality ľudského kapitálu spoločnosti, ktorý je nositeľom

vedomostí a znalostí, aby obstála v skúške časov neustálych zmien a bola schopná využívať príležitosti a eliminovať negatívne vplyvy globalizácie a zároveň zvyšovala svoj kredit v podobe konkurencieschopnosti.

Budovanie informačnej spoločnosti sa dostáva na popredné miesta vzdelávania a prináša so sebou nielen nové perspektívy v živote ľudí, ale aj nové prístupy k vzdelávaniu. Súčasná doba vyžaduje, aby sme zvládali informačné a komunikačné technológie na vyššej úrovni ako doteraz. Nové počítačové systémy a prepojenia medzi nimi dovoľujú prenášať informácie a tým poskytovať zdroje ďalšieho vzdelávania. Základným predpokladom úspešného zapojenia sa do informačnej spoločnosti je vysoká vzdelanostná úroveň obyvateľov. Vzdelávanie má preto pre informatizáciu spoločnosti kľúčový význam.

Nielen v SR, ale aj v ďalších európskych a mimoeurópskych krajinách prebiehali od druhej polovice 20. rokov revolučné zmeny, ktoré významným spôsobom ovplyvnili oblasť práce. Hlavným znakom sú najmä zmeny v informačných a komunikačných technológiách, rozsiahly vedecko-technický pokrok, proces globalizácie, ktorý prináša nové možnosti, ale taktiež nové problémy, ktoré ovplyvňujú bezpečnosť práce i kvalitu pracovného života. Spoločným menovateľom zmien sú informácie, vedomosti a znalosti, ktoré sa stávajú najproduktívnejším ekonomickým zdrojom.

Ako prvý pojem IKT zaviedol Alvin Toffler v knihe „The Third Wave“. Pojmom „tretia vlna“ definoval tretie štádium vývoja spoločnosti. Táto vlna sa začala dvíhať s rozvojom internetu a informačných technológií. Priniesla obrovské zrýchlenie tvorby a výmeny nových poznatkov a informácií. Počítače a internet urýchľujú vedecký výskum, ale aj komunikáciu medzi ľuďmi. Umožňujú nakupovanie, prácu, vzdelávanie, či zdravotné vyšetrenie na diaľku. Moderné technológie (roboty, digitálne obrábacie stroje) znižujú potrebu pracovnej sily v priemysle. Čoraz viac ľudí sa živí duševnou prácou, službami alebo prácou na zákazku. Podľa mnohých výskumov IKT vyvolajú zmeny (revolúciu) vo všetkých oblastiach ľudského života. IKT svojím spôsobom prispievajú k zmenšovaniu – k globalizácii sveta, kde každý môže komunikovať s každým a bezvýznamná udalosť, ktorá sa udeje na jednom konci sveta môže radikálne ovplyvniť dianie na druhej strane. Čo na jednej strane prináša výhody, ale na druhej strane v dnešnom svete plnom nepokojov a radikálnych myšlienok prispievajú IKT malou mierou niekedy aj k rozbrojom.

Jedna z najmarkantnejších zmien vo svetovej ekonomike súvisí s rozvojom informačných technológií, ktoré možno považovať za tretiu najvýznamnejšiu fázu ľudskej civilizácie a ktoré sa stávajú hnacím motorom transformácie globálnej ekonomiky. Informačné technológie zahŕňajúce hardvér, softvér a služby vrátane internetu zásadným spôsobom zmenili základnú

paradigmú fungovania svetovej ekonomiky. Rýchlosť transferu informácií medzi rôznymi subjektmi a ich kvalita na jednej strane výrazne znížili dopravné a celkové transakčné náklady a tým zvýšili efektívnosť v globálnom meradle. Na druhej strane efektívne využitie informačných technológií vo svetovej ekonomike viedlo k niekoľkým ďalším pozitívnym zmenám. Jednou z nich je skutočnosť, že v krajinách s vysokou úrovňou investícií do informačných technológií došlo k výraznej akcelerácii produktivity práce a kapitálu.

3 INFORMAČNÁ SPOLOČNOSŤ NA SLOVENSKU

Informatizácia spoločnosti predstavuje dlhodobú a celospoločenskú aktivitu, ktorej úspešná realizácia vyžaduje vytvorenie vhodných celospoločenských podmienok. Rozvoj modernej informačnej a komunikačnej infraštruktúry vytvára podmienky pre implementáciu a poskytovanie širokého spektra informačných a komunikačných služieb a výrazne podporuje rozvoj poznatkovej ekonomiky a spoločnosti založenej na vedomostiach. Podmienkou pre budovanie informačnej spoločnosti nie je len potrebná moderná informačná a komunikačná infraštruktúra, ale aj rozvíjanie znalostnej bázy v oblasti aplikácie moderných informačných a komunikačných technológií, ktoré ponúkajú nové možnosti, prístupy a novú koncepciu vzdelávania.⁴ Slovensko by malo podporovať najmä investície do rozvoja ľudského kapitálu a znalostnej spoločnosti, čo zahŕňa najmä oblasti vzdelávania, vedy, výskumu a inovácií, elektronickej verejnej správy a zavádzania širokopásmového prístupu. Zaznamenávame mohutný rast využívania informačných a komunikačných technológií, ako i rýchle zmeny v druhoch používaných technológií, vrátane počítačových sietí, elektronickej výmeny dát a internetu.

Úroveň informačnej spoločnosti a jej stav na Slovensku možno charakterizovať pomocou troch základných ukazovateľov: dostupnosť elektronických služieb, penetrácia širokopásmových pripojení na internet a úroveň digitálnej gramotnosti obyvateľstva. Z hľadiska využívania IKT patrí Slovensko ku krajinám, v ktorých je úroveň zručností používateľov relatívne nízka a tak zaostáva aj v pripravenosti ľudských zdrojov efektívne

⁴ DADO, M., PODHRADSKÝ, P. 2006. *Využitie IKT technológií a sieťových platforiem novej generácie vo vzdelávaní v rámci štátneho programu výskumu a vývoja. Budovanie informačnej spoločnosti*. Žilinská univerzita v Žiline. Jún 2006. [online]. 2006. [cit. 2012.22.02.]. Dostupné na internete: <http://www.minedu.sk/data/USERDATA/ISKOL/ISDOC/zaverecna_sprava_IKT.pdf>

používať IKT. Úroveň IKT na Slovensku sa ešte stále nevyvíja dostatočným tempom aj napriek tomu, že Slovensko niektoré predpoklady pre využitie potenciálu IKT má. Napríklad, internet napriek podpriemernej dostupnosti používa nadpriemerné množstvo Slovákov. Potešiteľná je aj úroveň počítačovej gramotnosti obyvateľstva, ktorá sa minimálne vyrovnáva priemeru EU27 aj EU15. Čo chýba, je dostupnosť elektronických služieb. Kým napríklad v Slovinsku je online dostupných 95 % a v Estónsku 94 % z 20 základných verejných služieb, na Slovensku je to len 63 %.

ZÁVER

Súčasný informačný proces odštartoval gigantickú vlnu ekonomického a technického prúdu. Tieto nás nútia vzdelávať sa a prispôsobovať sa novým a neustále sa meniacim podmienkam. Každý z nás sa musí vyrovnáť s tlakom na vlastné znalosti. Bez sústavného vzdelávania to nepôjde. Vzdelávací proces by sme mali vnímať ako súčasť vlastného odborného života, pretože je to súčasne prvok rozvoja našej osobnosti. Význam informatizácie je pre súčasnosť aj budúcnosť taký veľký, že realizácia tohto procesu by mala byť predmetom stáleho celospoločenského záujmu.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. Alexy, J., Sivák, R.: *Manažment a informačné technológie*. Swanley: NEXUS, 2001. 351 s. ISBN 80-88914-15-9
2. Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů*. 2007. Str. 461-2, ISBN 8024714073
3. Biela kniha o vzdelávaní a odbornej príprave: Vyučovanie a učenie sa na ceste k učiacej sa spoločnosti. *White Paper on Education and Training: Teaching and Learning Towards the Learning Society*: 1995.
4. Blažej, A.: *Kvalita života z aspektu udržateľného rozvoja v 21.storočí*. Zborník príspevkov In: *Kvalita života a rovnosť príležitostí – z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce*. 24. a 25. novembra 2004 v Prešove. 2005. Prešov: ACTA FACULTATIS PHILOSOPHICAE UNIVERSITATIS PREŠOVIENSIS, Humanistický zborník 10 (AFPh UP 139/221) 2008, ISBN 80-8068-425-1
5. Dado, M., Podhradský, P. 2006. *Využitie IKT technológií a sieťových platforiem novej generácie vo vzdelávaní v rámci štátneho programu výskumu a vývoja. Budovanie informačnej spoločnosti*. Žilinská univerzita v Žiline. Jún 2006. [online]. 2006.

[citované 2012.22.02.]. Dostupné na:

<http://www.minedu.sk/data/USERDATA/ISKOL/ISDOC/zaverecna_sprava_IKT.pdf>

6. Laluha, I.: *Kvalita života*. In: STANEK, V. a kol.: Sociálna politika. Bratislava: Sprint dva, 2008, s. 133 – 166, ISBN 978-80-89393-02-2
7. Laluha, I.: *K modernizácii kvality života populácie SR v kontexte európskych súvislostí*. [CD-ROM]. In: Hospodárska a sociálna politika EÚ III. – aktuálne otázky: elektronický zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Ene, 22.máj 2008. Bratislava: EKONÓM, 2008, ISBN 978-80-225-2553-4
8. Matulčík, J.: *K niektorým úlohám vzdelávania dospelých vo vzťahu k ľudským právam*. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Výchova k ľudským právam v boji proti diskriminácii. Bratislava. 9.december 2004. ISBN 80-89016-12-X
9. The quality of life model, University Toronto, Canada. [online]. [cit. 2013.21.10.]. Dostupné na: <<http://utoronto.ca/qol/concepts.htm>>

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Jana Švandová, Ing.

Katedra sociálneho rozvoja a práce

Národohospodárska fakulta

Ekonomická univerzita v Bratislave

Email: jana.gurnikova@euba.sk

POROVNANIE INDEXU GLOBALIZÁCIE KOF A INDEXU ĽUDSKÉHO ROZVOJA NA ZÁKLADE KORELÁCIE¹

COMPARISON OF KOF GLOBALIZATION INDEX AND HUMAN DEVELOPMENT INDEX BASED ON CORRELATION

Pavel Strhár
Michaela Cehlárová

ABSTRACT

Globalization is a relatively new term which emerged in the 1980's with no accurate definition and with a lot of views from both extra-scientific and scientific community. Experts from different fields of science did not conclude whether globalization has positive or negative impact on lives of people. On the other hand, the term "quality of life" is more clear and more measurements in this field are done. It includes not only economical but also social, environmental and health factors. The authors of this article try to discover if it is possible to measure the impact of globalization on quality of life by comparing two indices with publicly available data: KOF globalization index and human development index by using Pearson correlation coefficient for years 2005-2010.

KEYWORDS: globalization, quality of life, KOF globalization index, human development index

ÚVOD

Súčasný svet tvorí celok vzájomne poprepájaných a vzájomne závislých častí z ktorých podstatné a životné otázky ľudstva predpokladajú celosvetovo koordinované úsilie. Najmä rozvoj informačných technológií, masovo komunikačných prostriedkov, masového konzumu, dopravy, vznik nadnárodných korporácií, globálnych finančných trhov a zhoršujúce sa životné prostredie sú prvkom modernizácie spoločností a priniesli zrod globalizácie. Výskumy súčasnosti sa pokúšajú obsiahnuť široké spektrum ľudského života pomocou kategórií zdravia, vzdelania, životného prostredia, sociálnych vzťahov a tiež ekonomických ukazovateľov. V tomto článku sa pokúsime zistiť a popísať vplyv globalizácie ako jedného z fenoménov súčasnej doby na väčšinu spomenutých ukazovateľov, ktoré spadajú do kategórie kvality života.

1 KVALITA ŽIVOTA

Za prvého autora, ktorý použil pojem kvalita života v roku 1958, sa považuje americko-kanadský ekonóm a sociológ J. K. Galbraith, ktorý v rovnakom roku publikoval svoje dielo *Spoločnosť hojnosti (Affluent Society)*.² Podáva opis modernej americkej spoločnosti, ktorá je zameraná na uspokojovanie súkromných individuálnych a verejných potrieb vo svetle nerovnomerného rozdelenia zdrojov verejnej a súkromnej spotreby, čo vedie k nerovnováhe. Súkromný sektor, v tom čase charakterizovaný vznikajúcimi korporáciami, sa zameriava na výrobu statkov, ktoré spotrebiteľom prezentuje prostredníctvom reklamy pri maximalizácii

¹ Článok vznikol ako výstup z projektu VEGA 1/0330/11 Sociálne nerovnosti a ich regionálny rozmer v SR

² GALBRAITH, J. K. 2007. *The affluent society*. 4. ed. Boston : Houghton Mifflin Company, 1984. 291 s. ISBN 0-395-36613-5

efektívnosti výroby a minimalizácii výrobných nákladov. Ekonomika v konečnom dôsledku nie je založená na vzácnosti, ale na hojnosti. „Namiesto alokácie zdrojov v podmienkach vzácnosti by mala pozornosť smerovať na masové plytvanie zdrojmi v podmienkach konzumnej kapitalistickej trhovej ekonomiky, ktorá ide na úkor kvality života“.³

1.1 Index ľudského rozvoja

Existuje veľa možností ako objektívne zmerať ukazovatele kvality života, či už pomocou indexov, modelov merania alebo pomocou iných metód. Pre účely tohto článku sme použili index ľudského rozvoja pre dostatočné množstvo časových radov ako aj verejne dostupným údajom. Správa o ľudskom rozvoji zaviedla nový spôsob merania vývoja tým, že kombinuje ukazovatele priemernej dĺžky života, vzdelania a príjmov do kompozitného indexu ľudského rozvoja. Tento index sa nazýva skratkou HDI. Prielom v meraní HDI nastal potom, čo sa vytvorila jednotná štatistika, ktorá mala slúžiť ako referenčný rámec pre sociálny a ekonomický rozvoj. Jednotlivé ukazovatele HDI stanovujú minimálne a maximálne hodnoty pre každú dimenziu a potom ukazujú, kde každá krajina stojí vo vzťahu k týmto hodnotám medzi 0 a 1, pričom hodnota 0 znamená najnižšiu hodnotu indexu a hodnota 1 znamená najvyššiu hodnotu indexu.

1.2 Zložky Indexu ľudského rozvoja

Index ľudského rozvoja pozostáva z troch dimenzií a štyroch indikátorov:

- ❖ dimenzia zdravia
 - indikátor očakávaná doba dožitia pri narodení
- ❖ dimenzia vzdelania
 - indikátor priemerný počet rokov školskej dochádzky
 - indikátor predpokladaných rokov školskej dochádzky
- ❖ dimenzia životných štandardov
 - indikátor hrubý národný dôchodok na obyvateľa

Tabuľka 1: Miera celkového indexu ľudského rozvoja v Slovenskej republike za obdobie 2000-2010

Rok meranie indexu HDI	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hodnota indexu HDI	0,785	0,814	0,821	0,830	0,833	0,833	0,836

Zdroj: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/SVK.html>

2 GLOBALIZÁCIA

Za najväčšieho propagátora pojmu globalizácia pokladáme profesora Harwardskej univerzity Teodora Levitta, ktorý ho po prvýkrát použil v súvislosti s ekonomikou vo svojom článku⁴, ktorý bol publikovaný v roku 1983, aj keď sa tento termín používal už začiatkom roku 1944. Globalizácia nenašla uplatnenie iba v ekonomike ale vďaka narastaniu medzinárodného prepojenia sa tento termín uplatňuje takmer všetkých oblastiach spoločenského života či sa jedná o politiku, ekonomiku, kultúru, komunikáciu, životné

³ GALBRAITH, J. K. 2007. *The affluent society*. 4. ed. Boston : Houghton Mifflin Company, 1984. 291 s. ISBN 0-395-36613-5

⁴ Levitt, T. Globalization of markets. Harvard Business Review. 1983. <http://hbr.org/1983/05/the-globalization-of-markets>

prostredie a pod. Levitt zároveň uvádza, že nevyhnutnou podmienkou tohto procesu je pokročilé spoločenské zriadenie – pokročilý kapitalizmus – tzv. turbokapitalizmus⁵.

2.1 Globalizácia a jej definície

Neexistuje jednotná definícia pojmu globalizácia a preto ponúkame rôzne pohľady a varianty tohto pojmu:

Svetová organizácia OECD definuje globalizáciu ako: „proces, v dôsledku ktorého sa trhy a výroba stávajú v rozličných krajinách od seba závislejšie, a to vďaka dynamike obchodu s tovarmi, službami a mobilite kapitálu a technológii“⁶

Podľa ekonomického komentátora Financial Times Martina Wolfa predstavuje globalizácia „názov pre proces integrácie naprieč hranicami liberalizujúcich sa trhových ekonomík v čase rýchlo klesajúcich nákladov dopravy a komunikácie.“⁷

V roku 1997 sa konalo Svetové ekonomické fórum v Davose, kde bola globalizácia charakterizovaná ako: „dôsledok digitálnej revolúcie, ako nezadržateľný proces podporovaný rozvojom celosvetových komunikačných systémov, globálnych transportných systémov a bezbariérových transferov kapitálu do celého sveta a vytváranie spoločenských sietí (Network Society).“⁸

Výstižnú definíciu globalizácie ponúka americký finančník George Soros, ktorý globalizáciu determinuje ako: „rozvoj globálnych finančných trhov, rast nadnárodných korporácií a ich čoraz väčšiu vládu nad národnými ekonomikami“⁹

Johan Norberg, švédsky ekonóm vníma globalizáciu ako „proces, v ktorom ľudia, informácie, obchod, investície, demokracia a trhová ekonomika stále častejšie prekračujú hranice medzi jednotlivými štátmi. Vďaka tejto medzinárodnej tendencii nás hranice zakreslené na mape obmedzujú stále menej.“¹⁰

Britský sociológ Antony Giddens považuje globalizáciu za „narastajúcu vzájomnú závislosť medzi jednotlivcami, národmi a regiónmi. Neznamená len ekonomickú interdependenciu, ale zahŕňa aj zrýchlenú a univerzálnu komunikáciu a týka sa tiež politických a kultúrnych dimenzií.“¹¹

Výhody a nevýhody globalizácie zhrnul vo svojej knihe Vladimír Jeníček, ktorý medzi pozitíva uvádza:

⁵ Autorom pojmu turbokapitalizmus je americký ekonóm, vojnový stratég a špecialista na geopolitiku a politické vedy Edward Luttawak, ktorý bol poradcom amerického prezidenta Georgeho W. Busha. Podstatou turbokapitalizmu v jeho ponímaní je zrýchlenie spotreby, deregulácia trhov a strata ideologickej protiváhy ekonomického merkantilizmu, ktorú vyvolal pád komunizmu vo východnej Európe.

⁶ <http://ekonomika.etrend.sk/svet/oecd-globalizacia>

⁷ WOLF, M. 2005. *Why globalization works (Yale Nota Bene)*. New Haven : Yale University Press, 2nd edition, 2005. 416 s. ISBN: 0300107773

⁸ ŠIKULA, M. 1999. *Globalizácia – rázcestie civilizácie*. Bratislava : Sprint, 1999. 126 s. ISBN: 80-88848-46-6

⁹ SOROS, G. 2002. *O globalizácii*. Bratislava : Kalligram, 2002. 128 s. ISBN: 8071494909

¹⁰ NORBERG, J. 2006. *Globalizace*. Praha: ALFA Publishing a Liberální institut, 2006. 208s. ISBN 80-86389-44-8

¹¹ GIDDENS, A. 2006. *Europe in the global age*. London : Polity, 2006. 256 s. ISBN: 0745640125.

- nárast ponuky a kvality tovarov a služieb
- pokles výrobných i predajných cien
- vznik nových pracovných príležitostí
- rast životnej úrovne
- širší a slobodnejší prístup k informáciám
- rozširujúce sa možnosti komunikácie

Medzi problémy globalizácie zaradil:

- svetová ekonomika je náchylnejšia k náhlým kolapsom
- rastie ekonomická, ekologická a politická migrácia
- zvyšuje sa ekonomický a politický vplyv nadnárodných spoločností¹²

2.2 Index globalizácie KOF

Index globalizácie KOF bol prvý krát predstavený v roku 2002 a publikovaný v roku 2006 v článku Axela Drehera: *Ovplyvňuje globalizácia rast? Dôkazy nového indexu globalizácie*¹³, ktorý vyšiel v časopise *Aplikovaná ekonomika*. V roku 2008 bol aktualizovaný a detailnejšie popísaný.¹⁴ Súhrnný index pokrýva ekonomickú, sociálnu a politickú dimenziu globalizácie. Neskôr index definuje globalizáciu ako proces vytvárania sietí kontaktov medzi subjektmi na vzdialenosti väčšie ako medzikontinentálne, sprostredkované prostredníctvom rôznych tokov, vrátane ľudí, informácií, myšlienok, kapitálu a tovaru. Globalizácia je koncipovaná ako proces, ktorý eroduje národné hranice, integruje národné ekonomiky, kultúry, technológie, riadenie a vyrába komplexné vzťahy vzájomnej závislosti. Tri dimenzie indexu sú definované podrobnejšie:

- Ekonomická globalizácia - charakterizovaná ako toky kapitálu, tovaru, služieb a informácií na veľké vzdialenosti ako aj vnemy, ktoré sprevádzajú trhy
- Sociálna globalizácia - vyjadrená ako šírenie myšlienok, obrazov, informácií a ľudí
- Politická globalizácia – charakterizovaná šírením vládnych politík

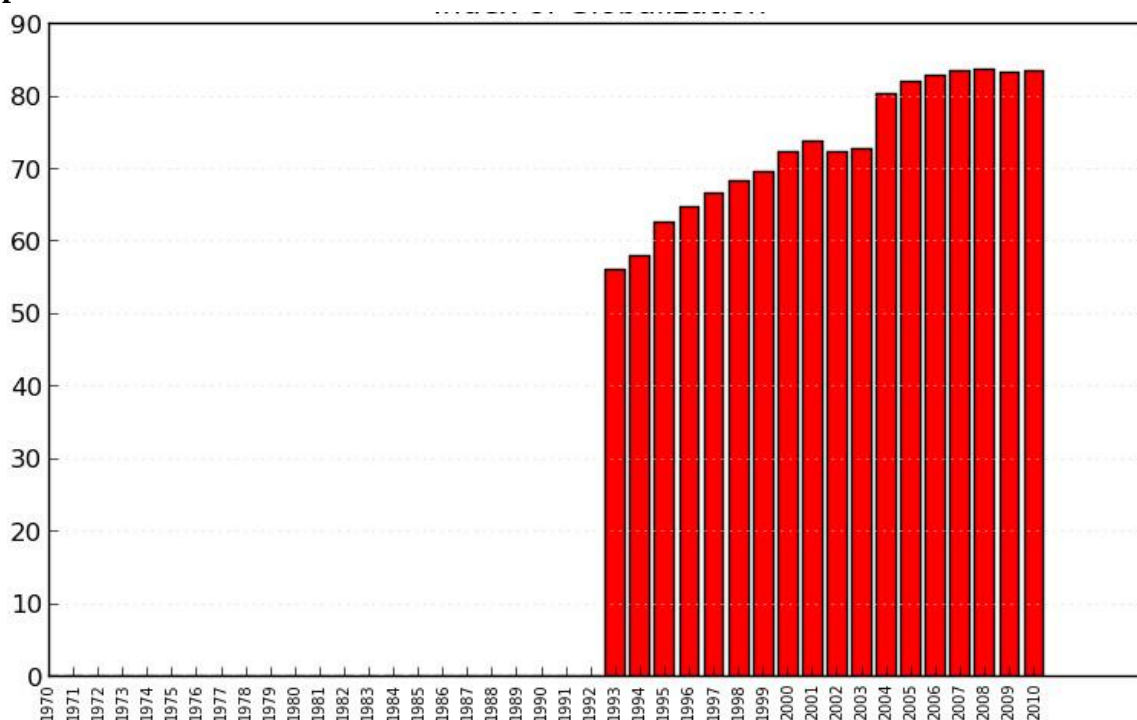
V grafe 1 a tabuľke 1 môžeme sledovať vývoj indexu globalizácie v Slovenskej republike, ktoré ukazujú najväčšie zrýchlenie globalizácie po nežnej revolúcii a otvorení hraníc v roku 1993. Vo všeobecnosti môžeme konštatovať neustály rast globalizácie v Slovenskej republike s výnimkou jej stagnácie v posledných rokoch.

¹² JENÍČEK. V. *Globalizace světového hospodářství*. Praha : C.H.Beck, 2002, s. 142. ISBN 80-7179-787-1

¹³ Dreher, A. Noel G., Martens P. *Measuring Globalization - Gauging its Consequence*. New York: Springer. 2008

¹⁴ Tamtiež

Graf 1: Miera celkovej globalizácie podľa indexu globalizácie KOF v Slovenskej republike za obdobie 1993-2010:



Zdroj: <http://globalization.kof.ethz.ch/query/>

Tabuľka 2: Miera celkovej globalizácie podľa indexu globalizácie KOF v Slovenskej republike za obdobie 1993-2010

Rok merania indexu KOF	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hodnota indexu KOF	82,08	82,56	83,56	83,67	83,3	83,49

Zdroj: <http://globalization.kof.ethz.ch/query/>

3 VZÁJOMNÁ ZÁVISLOSŤ INDEXU KOF A INDEXU HDI

3.1 Štatistické metódy korelácie

Korelácia je miera závislosti medzi dvoma alebo viacerými premennými¹⁵. Premenné musia byť prinajmenšom merané na intervalovej škále. Existuje viacero typov korelačných koeficientov, ktoré pracujú s rôznymi typmi dát. Pre účely tohto príspevku sme ako mieru korelácie použili Pearsonov korelačný koeficient. Vzhľadom na spoločné údaje oboch indexov z rokov 2005 až 2010 sa korelácia vzťahuje práve k tomuto obdobiu. Existujú aj iné typy korelačných koeficientov, ktoré pracujú s ďalšími typmi dát. Korelačný koeficient môže dosahovať hodnoty od -1 do +1. Hodnota -1 reprezentuje najvyššiu negatívnu a +1 najvyššiu pozitívnu koreláciu. Hodnota 0 vypovedá o žiadnej korelácii.

3.2 Korelácia indexu KOF a indexu HDI

¹⁵ Pierre-Andre Cornillon. 2012. R for Statistics. Paris:Chapman & Hall/CRC Press 2012. Boca Raton, FL. ISBN 978-1-4398-8145-3

Ako sme už uviedli v tomto článku porovnávanie závislosti práve týchto dvoch indexov nie je účelové, pretože oba ponúkajú dostatočný počet časových radov, verejne dostupné dáta a najaktuálnejšie ukazovatele jednotlivých kategórií na testovanie korelácie oboch indexov. Koreláciu sme vypočítali v programe R (www.r-project.org). Hodnota Pearsonovho korelačného koeficientu je 0.9331627. Táto hodnota nasvedčuje pozitívnej závislosti medzi skúmanými ukazovateľmi (indexami). Treba si tiež uvedomiť, že index globalizácie KOF nezahŕňa všetky ukazovatele, ktoré vplyvajú na kvalitu života a na druhej strane index ľudského rozvoja nie je jediným, ktorý ponúka objektívne zhodnotenie kvality života ako ani neposkytuje údaje o všetkých zložkách ľudského života.

ZÁVER

Úsilie o zlepšenie života, o jeho zdokonalenie a vyššiu kvalitu je imanentnou súčasťou ľudských dejín a snahy o civilizačný progres. Myšlienka o spravodlivejšom a šťastnejšom živote je implicitne obsiahnutá a tvorí podstatnú zložku svetových kultúr, náboženských a filozofických učení, utopických i vizionárskych doktrín, národohospodárskych teórií a politických požiadaviek na zmenu systémov. Meranie kvality života je veľmi náročný proces závislý hlavne od zvolených ukazovateľov a pre účely tohto článku aj od dostupných dát a vhodných časových radov. Kvantifikácia globalizácie ako relatívne mladého pojmu bez presne vymedzenej definície je náročnou úlohou a v tomto článku uvádzame len jeden z možných príkladov. Napriek tomu, že korelácia indexov HDI a KOF priniesla pozitívne výsledky na úrovni 93% musíme pripustiť, že sme v tomto článku neobsiahli všetky ukazovatele a vplyvy kvality života tak isto ako existuje viacero vplyvov na kvalitu života okrem globalizácie. Skúmaním ďalších vplyvov kvality života a pridaním relevantných indexov kvality života vo svetle globalizácie by sme chceli pokračovať v začatom výskume.

POUŽITÁ LITERATÚRA

- [1] Dreher, A. *Does Globalization Affect Growth? Evidence from a new Index of Globalization*. *Applied Economics* 38. 2006. 10: 1091-1110
- [2] Dreher, A. Noel G., Martens P. *Measuring Globalization - Gauging its Consequence*. New York: Springer. 2008
- [3] Galbraith, J. K. 2007. *The affluent society*. 4. ed. Boston : Houghton Mifflin Company, 1984. 291 s. ISBN 0-395-36613-5
- [4] Giddens. A. 2006. *Europe in the global age*. London : Polity, 2006. 256 s. ISBN: 0745640125
- [5] Jeníček. V. *Globalizace světového hospodářství*. Praha : C.H.Beck, 2002, s. 142. ISBN 80-7179-787-1
- [6] Levitt, T. *Globalization of markets*. Harvard Business Review. 1983. <http://hbr.org/1983/05/the-globalization-of-markets>
- [7] Norberg. J. 2006. *Globalizace*. Praha: ALFA Publishing a Liberální institut 2006. 208s. ISBN 80-86389-44-8
- [8] Pierre-Andre Cornillon. 2012. *R for Statistics*. Paris:Chapman & Hall/CRC Press 2012. Boca Raton. FL. ISBN 978-1-4398-8145-3
- [9] Randall L. Eubank. 2011.*Statistical Computing with C++ and R*. Paris: Chapman & Hall/CRC Press 2011. Boca Raton. FL. 2011. ISBN 978-1-4200-6650-0

- [10] Soros, G. 2002. *O globalizácii*. Bratislava : Kalligram, 2002. 128 s. ISBN: 8071494909
- [11] Šikula, M. 1999. *Globalizácia – rázcestie civilizácie*. Bratislava : Sprint, 1999. 126 s. ISBN: 80-88848-46-6
- [12] Wolf, M. 2005. *Why globalization works (Yale Nota Bene)*. New Haven : Yale University Press. 2nd edition. 2005. 416 s. ISBN: 0300107773
- [13] <http://ekonomika.etrend.sk/svet/oecd-globalizacia>

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTOROV

Mgr. Pavel Strhár
Katedra sociálneho rozvoja a práce
Národohospodárska
fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
pavel.strhar@gmail.com

Bc. Michaela Cehlárová
Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky
Fakulta matematiky, fyziky a informatiky
Univerzita Komenského v Bratislave
cehlarova2@uniba.sk

VPLYV PRACOVNÝCH PODMIENOK NA KVALITU PRACOVNÉHO ŽIVOTA A VÝKON ZAMESTNANCOV

THE INFLUENCE OF WORKING CONDITIONS ON THE QUALITY OF WORKING LIFE AND EMPLOYEE PERFORMANCE

Jaromír Novák

ABSTRACT

Working conditions are an important determinant of employee satisfaction. They significantly influence the quality of working life, which has a great impact on motivation and performance of employees. Employers should therefore pay attention to creating such working conditions that reflect the character of the work carried out as well as the needs of their employees. Knowledge of principles, advantages and disadvantages of various working time regimes allows employers to arrange working time for all work positions in a manner that ensures effective job performance of individual employees as well as their mutual cooperation. The optimal choice of physical and socio-psychological conditions of work can also contribute to a great extent to improved health and safety at work.

KEYWORDS: working conditions, employee performance, work motivation, working time, work environment, health and safety at work

ÚVOD

Pracovné podmienky zahŕňujú celý komplex oblastí vplývajúcich na efektívnosť činnosti podniku prostredníctvom ich dosahu na priebeh a výsledky pracovného procesu. Od utvorených pracovných podmienok závisí kvalita pracovného života zamestnancov a tým aj ich motivácia zvyšovať pracovný výkon. Okrem iného súvisia pracovné podmienky vo veľkej miere s charakterom vykonávaných prác a spôsobom organizácie práce v podniku. Tieto oblasti možno zdokonaľovať najmä dôslednou analýzou práce a vhodne zvolenými prístupmi k projektovaniu pracovných miest. Ďalšou dôležitou sférou, ktorá má priamy vzťah k motivácii pracovného správania zamestnancov, sú mzdové podmienky vymedzené zvoleným systémom odmeňovania zamestnancov. Ich spokojnosť v práci a lojalita voči zamestnávateľovi tiež súvisia s prevládajúcou podnikovou kultúrou, ktorú by preto manažment podniku nemal ponechať na živelný vývoj, ale mal by ju rôznymi nástrojmi neustále usmerňovať žiaducim spôsobom. Vo výpočte oblastí súvisiacich s pracovnými podmienkami by sme mohli pokračovať ešte pomerne dlho, ale v tomto článku sa ďalej zameriame výlučne na tieto ďalšie oblasti: časové podmienky práce, pracovné prostredie a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

1 ČASOVÉ PODMIENKY PRÁCE

Časové podmienky práce určujú dĺžku a štruktúru pracovného času, účelné striedanie práce a oddychu v rámci zmeny, pracovného týždňa a roka (Kachaňáková, 2008, s. 193). Pri ich vymedzení musia jednotlivé organizácie rešpektovať ustanovenia príslušných právnych predpisov o pracovnom čase a jeho organizácii, no zároveň by mali prihliadať tak na svoje vlastné potreby, ako aj na požiadavky svojich zamestnancov. Inštitucionálnym určením časových podmienok práce v organizácii sa stanovuje jej pracovný režim ako základ systému organizácie práce.

Podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je pracovný čas časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom, sa nazýva doba odpočinku.

Zamestnávatelia by sa v záujme zachovania dobrého duševného i fyzického zdravia svojich zamestnancov, ktoré je dôležitým predpokladom ich dlhodobu kvalitného pracovného výkonu, mali usilovať o dodržiavanie všeobecne platnej zákonnej požiadavky, podľa ktorej pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín (ak Zákonník práce nestanovuje inak). Pracovný čas zamestnanca je vo všeobecnosti najviac 40 hodín týždenne (v dvojzmennej prevádzke najviac 38,75 hodiny, v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke najviac 37,5 hodiny týždenne). Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí v súlade so Zákonníkom práce, je ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času, je určený týždenný pracovný čas. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín (okrem zdravotníckych zamestnancov).

Pracovný čas možno rozvrhnúť rovnomerne alebo nerovnomerne. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne nepresiahne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas súčasne nesmie v určitom období (najviac štvrtýždňovom) presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času sa týždenný pracovný čas rozvrhuje v zásade na päť pracovných dní v týždni.

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo zamestnancom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas však nesmie v období najviac štyroch mesiacov (resp. najviac 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa počas roka prejavuje rozdielna potreba práce, ak sa tak zamestnávateľ dohodol so zástupcami zamestnancov) presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

Pri uplatnení nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času môže zamestnávateľ zaviesť tzv. konto pracovného času, avšak len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Pri jeho uplatňovaní môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas pritom nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná a nemožno ju nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovňavacie

obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca (nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov).

Pri uplatnení konta pracovného času je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Tým nie je dotknutá jeho povinnosť poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva zo zákona či iných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy. Zároveň je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas. Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť. Ak však zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Vo všeobecnosti platí, že časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v rámci 24 po sebe nasledujúcich hodín na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien, a príslušná prestávka v práci (zamestnávateľ je zo zákona povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút – táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času) tvoria tzv. pracovnú zmenu. Ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojzmenný pracovný režim. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim.

Prácou na zmeny rozumie Zákonník práce spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. To platí aj v prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

Pri snahe o humanizáciu práce vo vyspelých krajinách postupne dochádza k zmenám v dĺžke a spôsobe rozvrhovania pracovného času. Ich príčinou je úsilie čo najviac prispôbiť časové podmienky práce potrebám a požiadavkám zamestnancov. Klasické pracovné režimy sú čoraz častejšie nahrádzané inovovanými (neštandardnými) pracovnými režimami, ako sú napríklad:

- „stlačený“ pracovný týždeň – zamestnanec pracuje menej ako päť dní v týždni, avšak pri súčasnom predĺžení jeho denného pracovného času. To sa často stretáva s kritikou, a preto sa tento pracovný režim využíva iba zriedka;
- skrátený (neúplný) pracovný čas – mal by prispievať k lepšiemu využitiu pracovného času a zvýšeniu produktivity práce v podniku, keďže umožňuje „šit“ pracovnú náplň na jednotlivých pracovných miestach na mieru jednotlivým zamestnancom pri rešpektovaní potrieb podniku bez toho, aby bolo projektovanie pracovných miest obmedzované formálnou požiadavkou na dodržanie štandardnej dĺžky pracovného času pre takto vymedzené pracovné úlohy na jednotlivých pracovných miestach. Zákonník práce v tejto súvislosti hovorí o tzv. pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ako je

- ustanovený týždenný pracovný čas (nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni, čo tiež ponúka možnosti na racionalizáciu systému organizácie práce v podniku);
- podielový pracovný čas (angl. job sharing) – ide o osobitnú formu práce na kratší pracovný čas, pri ktorej sa pracovné miesto vyžadujúce plný pracovný čas delí medzi dvoch, príp. viacerých zamestnancov. Tí plnia pracovné úlohy podľa dohodnutého spôsobu del'by práce, pričom nesú spoločnú zodpovednosť za ich plnenie. Zákonník práce v tejto spojitosti používa pojem delené pracovné miesto. Podľa jeho dikcie ide o také pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí byť písomná, inak je neplatná. Ak sa zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril takúto dohodu, nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne, určí ich zamestnávateľ;
 - predĺžené pracovné zmeny – ide o prácu v ucelených pracovných cykloch (napr. 12-hodinové zmeny) s adekvátnym predĺžením času odpočinku;
 - práca na zavolanie – zamestnávateľ zavolá zamestnanca do práce len vtedy, keď ho potrebuje, a platí mu iba za odpracovaný čas. Takýto pracovný režim je výhodný pre zamestnávateľa, ale pre zamestnanca znamená nerovnomerné pracovné vyťaženie, nepravidelné platby poisťného na sociálne a zdravotné poistenie atď.;
 - práca na diaľku (dištančná práca, angl. aj telework) – v zásade ide o prácu bez fyzickej prítomnosti zamestnanca na pracovisku. Ten pracuje najčastejšie doma a kontakt so zamestnávateľom a spolupracovníkmi udržiava pomocou telekomunikačnej a výpočtovej techniky a počítačových sietí. Zákonník práce v tomto zmysle používa pojmy domácka práca a telepráca. Domácka práca je taký pracovný pomer, pri ktorom zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste. Telepráca má rovnaký charakter, ale zároveň platí, že sa vykonáva s použitím informačných technológií. V oboch prípadoch si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas a:
 - a) nevzťahujú sa na neho ustanovenia Zákonníka práce o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,
 - b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
 - c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok ani za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak;
 - pružný (flexibilný, klzavý) pracovný čas – možno ho uplatniť, len ak sa nevyžaduje úzka kooperácia zamestnancov. Dôležité je zdôrazniť, že tento pracovný režim nesúvisí s rovnomernosťou rozvrhnutia pracovného času. Podľa Zákonníka práce ide o spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Takto zavedené pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie. Pri jeho špecifikácii treba určiť:
 - a) základný pracovný čas = časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku,

b) voliteľný pracovný čas = časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas,

c) prevádzkový čas = celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.

Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín. Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Voľba príslušných foriem neštandardných pracovných režimov by nemala byť samoúčelná, ale mala by vždy nadväzovať na výsledky dôsledne zrealizovanej analýzy práce. Dôležité je tiež periodicky zisťovať spätnú väzbu od zamestnancov a ich nadriadených o ich skúsenostiach s využívanými pracovnými režimami. Cenné informácie v tomto smere možno získať použitím vhodných metód hodnotenia zamestnancov (Dvořáková a kol., 2007, s. 263 – 270) a zabezpečením seriózneho vyhodnocovania zistených faktov.

Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas (zamestnancovi patrí za každú hodinu takéhoto času mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu). Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času (zamestnancovi patrí za každú hodinu takéhoto času náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu). Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Práca nadčas je vo všeobecnosti práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Ak však zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas. Považujeme za potrebné zdôrazniť, že zamestnávateľ môže prácu nadčas nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, príp. za podmienok stanovených v Zákonníku práce aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa pritom nesmie skrátiť na menej ako osem hodín.

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období (najviac však 12 po sebe nasledujúcich mesiacov). V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín (do tohto počtu sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri mimoriadnych udalostiach, naliehavých opravárskych prácach a pod.

podľa príslušných právnych predpisov). Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Zamestnávateľa by si mali byť vedomí toho, že obmedzovanie práce nadčas nie je len otázka zákonných nariadení, ale aj skvalitňovania pracovného života zamestnancov. Príliš veľký objem práce vyžadujúci dlhodobu vysoké pracovné nasadenie vedúce k veľkému počtu hodín nadčasov vyúsťuje do stupňujúceho sa stresu zamestnancov, pocitov frustrácie a i. Každý zamestnávateľ by si mal uvedomovať, že na jeho pleciach spočíva nielen etická a spoločenská zodpovednosť vo vzťahu k zabezpečovaniu dobrej kvality pracovného života jeho zamestnancov, ale že nadmerný stres môže tiež znižovať produktivitu ich práce, čo v konečnom dôsledku vedie k nižšej efektívnosti činnosti podniku. Okrem stanovovania rozumných a dosiahnuteľných cieľov, ktoré síce môžu byť náročné, ale nemali by pre zamestnancov znamenať prehnanú záťaž, a im zodpovedajúceho projektovania pracovných miest a úloh im prislúchajúcich by zamestnávateľa mali uplatňovať politiku rovnováhy medzi pracovným a osobným životom zamestnancov (Armstrong, 2007, s. 679), ktorá berie do úvahy tlaky na zamestnancov, ktorí majú na starosti deti, partnerov či iné osoby a pod., a prijímať pre nich také opatrenia, ako sú pružný pracovný čas či dodatočný čas na oddych a regeneráciu síl a i.

V tejto súvislosti je v kontexte časových podmienok práce vhodné spomenúť aj pojem dovolenka. Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených Zákonníkom práce nárok na:

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť – ak zamestnanec počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne (najmenej päť týždňov, ak zamestnanec do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku). Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok;
- b) dovolenku za odpracované dni – ak zamestnanec odpracoval u toho istého zamestnávateľa menej ako 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na jednu dvanástinu dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku;
- c) dodatkovú dovolenku – len v prípadoch špecifikovaných Zákonníkom práce (týka sa napr. baníkov alebo iných zamestnancov pracujúcich v sťažených či zdraví škodlivých podmienkach podľa Zákonníka práce a iných právnych predpisov). Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy a treba ju vyčerpať prednostne.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pritom by mal prihliadať nielen na svoje vlastné úlohy, ale aj na oprávnené záujmy zamestnancov. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky (najviac 2 týždne), ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Ak prípadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky. Za vyčerpanú dovolenku patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce,

aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú či dohodnutú pracovnú pohotovosť.

Okrem dodržiavania zákonnej povinnosti je vedenie evidencie o dochádzke zamestnancov pre zamestnávateľa tiež dôležitým nástrojom vyhodnocovania produktivity práce. Podľa A. J. Walkera a kol. (2003, s. 44) dnešné systémy na sledovanie dodržiavania pracovného času a dochádzky zamestnancov sú schopné oveľa viac, ako len odovzdávať mzdovému oddeleniu presné informácie o nadčasoch či dôvodoch na zrážku zo mzdy. Môžu poskytnúť informácie pre manažment na analýzu súčasných i historických vzťahov medzi produktivitou a faktormi, ako sú zostavovanie tímov, schopnosti zamestnancov, rozmiestnenie zamestnancov či rozvrhnutie pracovného času a i., ako aj na porovnávanie vývoja produktivity práce jednotlivcov či celých pracovných skupín v čase, na analýzu nákladov alternatívnych pracovných režimov atď.

2 PRACOVNÉ PROSTREDIE

Pracovné prostredie tvoria predovšetkým materiálne podmienky pracovnej činnosti (stroje, zariadenia a ostatné vybavenie pracovísk, materiál, osobné ochranné prostriedky, stavebné riešenie pracovných priestorov a pod.), ale aj používaná technológia, organizácia práce či sociálne prostredie. To všetko formuje fyzikálne, chemické, biologické, sociálno-psychologické a ďalšie faktory pôsobiace na zamestnanca počas jeho práce a pobytu na pracovisku. V súvislosti s pracovným prostredím by sa každý podnik mal zaoberať aspoň (Koubek, 2007, s. 213):

- priestorovým riešením pracoviska,
- fyzikálnymi podmienkami práce,
- sociálno-psychologickými podmienkami práce.

Priestorové riešenie pracoviska zahŕňa také oblasti, ako napríklad vhodná pracovná poloha zamestnancov, optimálne zorné podmienky v závislosti od zrakovej náročnosti práce, výška pracovnej plochy prispôbená výške zamestnancov, optimálny pohybový priestor, rozmiestnenie jednotlivých prvkov vybavenia pracoviska, pohodlný prístup na pracovisko atď. Pri priestorovom riešení pracoviska treba prihliadať na ergonomické hľadisko a rešpektovať aj prípadné všeobecne záväzné predpisy (to platí aj pre väčšinu fyzikálnych podmienok práce).

Fyzikálne podmienky práce spravidla možno objektívne merať a ich žiaduca úroveň býva upravená rozličnými predpismi z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovnej hygieny. Patria medzi ne napríklad (Koubek, 2006, s. 330 – 331):

- a) pracovné ovzdušie (mikroklimatické podmienky) – tvorí ho teplota, vlhkosť, prúdenie a čistota vzduchu na pracovisku. Ich optimálne hodnoty vo veľkej miere závisia od druhu vykonávanej práce a podmienok konkrétneho pracoviska;
- b) osvetlenie – dôležité je nielen množstvo svetla na príslušnú pracovnú plochu, ale aj rovnomernosť a smer osvetlenia, možnosť vzniku oslnenia zamestnanca pri práci, farba svetla a pod. Okrem prirodzeného svetla možno využívať aj umelé osvetlenie, príp. ich kombináciu. Minimálne hodnoty osvetlenia určujú príslušné normy;
- c) hluk – pod týmto pojmom rozumieme taký zvuk, ktorý má na človeka nepríjemný, rušivý alebo dokonca zdraviu škodlivý účinok. Na posúdenie jeho vplyvov je dôležité okrem jeho hladiny vyjadrenej v decibeloch (dB) a kmitočtu v hertzoch (Hz) zvažovať aj dĺžku a frekvenciu jeho pôsobenia na zamestnanca, subjektívnu odolnosť zamestnanca voči hluku, charakter vykonávaných pracovných činností atď. S hlučnosťou sú zväčša

spojené aj otrasy a vibrácie, ktoré majú tiež negatívny vplyv na ľudský organizmus (na kosti, kĺby, sluch a i.);

- d) farebná úprava pracoviska – slúži ako signalizačný a bezpečnostný nástroj (na lepšiu orientáciu zamestnancov a označenie nebezpečných priestorov – napr. modrú farbu mávajú informačné tabule, červenou alebo oranžovou farbou sa signalizuje nebezpečenstvo a i.), ale aj na zlepšovanie svetelných podmienok na pracovisku či na utváranie príjemného pracovného prostredia (estetická funkcia). Farby tiež vplývajú na psychiku človeka, a preto treba farebnú úpravu pracoviska prispôbiť aj veku (mladší ľudia zvyčajne uprednostňujú syté farby v teplých tónoch a starší naopak) a pohlaviu zamestnancov (muži spravidla preferujú studené farby, ženy teplé) či charakteru nimi vykonávanej pracovnej činnosti – napr. pri duševných prácach vyžadujúcich pokoj a sústredenosť sú vhodné odtiene studených farieb (napr. modrá či zelená farba), pri monotónnych prácach alebo tvorivých činnostiach zasa odtiene teplých farieb so stimulačným účinkom (napr. oranžová, žltá či hnedá farba) atď.

K fyzikálnym faktorom možno zaradiť aj žiarenie, ktorému sú zamestnanci pri práci vystavení. To môže byť neionizujúce (napr. z monitora počítača), ktoré pôsobí negatívne najmä na zrak človeka, zvyšuje jeho telesnú teplotu a i., alebo ionizujúce (napr. pri obsluhu rádioaktívnych zariadení), ktorého dosahy na zdravie človeka sú oveľa horšie.

Podľa Zákonníka práce má zamestnávateľ na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia utvárať primerané pracovné podmienky a starať sa o vzhľad a úpravu pracovísk, ale aj sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu zamestnancov. Osobitný dôraz sa kladie na ochranu práce, t. j. na systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných, technických, zdravotníckych a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca (podrobnejšie o nich hovoríme v 3. časti).

Sociálno-psychologické podmienky práce súvisia najmä s medziľudskými vzťahmi na pracovisku a inými pracovnými vzťahmi, podnikovou kultúrou, ale aj s pracovnou motiváciou zamestnancov a rozličnými faktormi, ktoré ju ovplyvňujú (napr. tempo a monotónnosť vykonávanej práce, možnosť samostatne sa rozhodovať, množstvo delegovaných právomocí a ich súlad so zodpovednosťou zamestnanca, možnosti rozvoja osobnosti zamestnanca pri výkone práce alebo v rámci podnikového vzdelávania a i.).

3 BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP) je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov. V snahe o udržiavanie tohto stavu musia zamestnávatelia zabezpečovať (Thomson, 2007, s. 213) nielen bezpečné pracovisko a systém práce na ňom, ale aj bezpečný prístup na pracovisko, vyškolenie zamestnancov v oblasti BOZP, formuláciu a prehodnocovanie vlastnej bezpečnostnej politiky podľa podmienok výrobného a iných procesov v podniku, zriaďovanie pracovných pozícií či celých komisií pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zodpovedajúce materiálno-technické vybavenie pracoviska a zamestnancov atď.

Zatiaľ čo pojem bezpečnosť možno vnímať ako absenciu nebezpečenstva a prijímanie preventívnych opatrení na zamedzenie vzniku situácií, v ktorých by mohlo dôjsť k zraneniu zamestnancov, ak hovoríme o ochrane zdravia, idú požiadavky ešte ďalej, keďže dobré zdravie možno vnímať ako fyzicky i duševne dobrý stav zamestnancov, pri ktorom je telo aj myseľ vo výbornej pracovnej forme (Foot – Hook, 2005, s. 325 – 326). V tomto duchu sa od

zamestnávateľov neočakáva len to, aby predchádzali vzniku situácií potenciálne vedúcich k vzniku pracovných úrazov, ale aby priamo aktívne hľadali spôsoby, ako podporovať aktivity vedúce k zlepšovaniu dobrého zdravia zamestnancov, pravidelnej regenerácii ich síl a pod.

Podľa Zákonníka práce pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce navzájom spolupracujú zamestnávateľ, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov pre BOZP a odborová organizácia. V súvislosti so zabezpečovaním BOZP musia zamestnávatelia v SR okrem všeobecných ustanovení Zákonníka práce dodržiavať aj ďalšie všeobecne záväzné právne normy a predpisy, ako aj v súlade s nimi vyhotovené vnútorné predpisy podniku pre danú oblasť. Osobitný význam má zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a naň nadväzujúce vyhlášky a nariadenia, príp. iné súvisiace predpisy.

V záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci majú zamestnávatelia i zamestnanci množstvo povinností. Povinnosti zamestnávateľa sú napríklad:

- zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom,
- určovať bezpečné pracovné postupy,
- zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko pri jednotlivých pracovných činnostiach,
- zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest, organizácia práce a iné fyzikálne, chemické, biologické a sociálne faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,
- nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdraví nebezpečných alebo škodlivých podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými a výrobnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce,
- bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky,
- vydávať vnútorné predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a dávať pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci atď.

Každý zamestnanec má pritom zo zákona právo prerokúvať so zamestnávateľom všetky otázky BOZP súvisiace s jeho prácou, ako aj odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, resp. život alebo zdravie iných osôb. Okrem toho má však zamestnanec v súvislosti so zaistením BOZP aj množstvo povinností:

- dodržiavať právne a ostatné predpisy, pokyny a zásady BOZP, ako aj určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,
- používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky, bezpečnostné a ochranné zariadenia,
- zúčastňovať sa na oboznamovaní a inom vzdelávaní zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme BOZP a podrobiť sa overovaniu svojich vedomostí,
- nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce a dodržiavať zákaz fajčenia na pracoviskách,
- podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci,
- zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch a i.

Dôležitú úlohu v súvislosti s BOZP má prevencia v podobe odstraňovania nebezpečenstva a možných rizík, prijímania opatrení na predchádzanie pracovným úrazom a chorobám z povolania a pod.

ZÁVER

Pracovné podmienky sú dôležitým determinantom spokojnosti zamestnancov s vykonávanou prácou. Značným spôsobom vplývajú na kvalitu pracovného života, od ktorej závisí aj motivácia pracovného správania zamestnancov a tým tiež ich pracovný výkon. Ten popri vnútornej motivácii zamestnancov ovplyvňuje aj zamestnávateľom vytvorené viac alebo menej priaznivé pracovné prostredie, v ktorom plnia stanovené úlohy. Zamestnávatelia by preto mali venovať zvýšenú pozornosť tomu, aby pracovné podmienky v ich podniku zodpovedali povahe práce i potrebám zamestnancov. Znalosť podstaty, výhod a nevýhod rozličných pracovných režimov umožňuje zamestnávateľom rozvrhovať pracovný čas na jednotlivých pracovných miestach takým spôsobom, ktorý zabezpečí efektívny výkon práce jednotlivých zamestnancov, ako aj ich vzájomnú kooperáciu. Optimálnou voľbou fyzikálnych a sociálno-psychologických podmienok práce možno zároveň výrazne prispievať k vyššej bezpečnosti i ochrane zdravia pri práci.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. Armstrong, M.: *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. Dvořáková, Z. a kol.: *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
3. Foot, M. – Hook, C.: *Personalistika*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-7226-515-6.
4. Kachaňáková, A. a kol.: *Personální management*. Bratislava: Iura Edition, 2008. ISBN 978-80-8078-192-7.
5. Koubek, J.: *Personální práce v malých a středních firmách*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2202-3.
6. Koubek, J.: *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-7261-033-3.
7. Novák, J.: *Didaktika personalistiky*. Bratislava: Vyd. EKONÓM, 2013. ISBN 978-80-225-3573-1.
8. Thomson, R.: *Řízení lidí: Managing people*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-267-9.
9. Walker, A. J. a kol.: *Moderní personální management: Nejnovější trendy a technologie*. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0449-8.
10. *Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*.
11. *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Jaromír Novák, Ing. PhD.
Katedra pedagogiky
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita
v Bratislave
E-mail: jaromir.novak@euba.sk

ÚROVEŇ IMPLEMENTÁCIE eHEALTH NA SLOVENSKU¹

LEVEL OF eHEALTH IMPLEMENTATION IN SLOVAKIA

Michaela Pechová

ABSTRACT

Information and communication technologies have nowadays, who received the epithet era of information technology, an increasing impact on our lives. New technologies have penetrated not only into our private and professional life, but also become part of health care. At present, the underlying trend, which not only determines the way healthcare information system development, but also greatly affects health as a whole, the computerization respectively. eHealth.

Informatization of Health was established as part of the informatization of society and allows a qualitative shift in the current level of the health care provided at a significantly higher level.

KEYWORDS: eHealth, projects, implementation, legislation, benefits of eHealth

ÚVOD

Informačno-komunikačné technológie majú v súčasnej dobe, ktorá dostala prívlastok éra informatiky, stále väčší vplyv na náš život. Nové technológie prenikli nielen do nášho súkromného a pracovného života, ale stali sa aj súčasťou zdravotníctva. V súčasnosti základným trendom, ktorý nielenže determinuje spôsob rozvoja informačnej sústavy zdravotníctva, ale aj výrazne ovplyvňuje zdravotníctvo ako celok, je informatizácia resp. elektronizácia zdravotníctva.

Informatizácia zdravotníctva vznikla ako súčasť informatizácie spoločnosti a umožňuje dosiahnuť kvalitatívny posun súčasnej úrovne poskytovanej zdravotnej starostlivosti na výrazne vyššiu úroveň.

Systém elektronického zdravotníctva eHealth v Slovenskej republike je upravený Zákonom č. 153/2013 Z. z. o národnom zdravotníckom informačnom systéme. Zákon je účinný od 1. júla 2013, no niektoré ustanovenia sú voliteľné do 31. decembra 2015 a celková povinnosť je určená od 1. januára 2016. 1. január 2016 je konečným termínom začlenenia všetkých občanov Slovenskej republiky do systému eHealth.

Cieľom prijatia tohto zákona je legislatívna podpora zvýšenia kvality a efektívnosti v poskytovanej zdravotnej starostlivosti pomocou informatizácie zdravotníctva (prevádzka národného zdravotníckeho informačného systému – NZIS). Zákon vymedzuje rámec elektronického zdravotníctva v Slovenskej republike, práva a povinnosti subjektov v oblasti elektronického zdravotníctva, jasné vymedzenie nových pojmov, špecifikáciu elektronických preukazov a ďalšie.

¹ Príspevok je výstupom projektu VEGA 1/0086/12 [Ekonomické a sociálne súvislosti zdravia obyvateľstva a ich vplyv na kvalitu života](#)

1 Implementácia eHealth na Slovensku

Cieľom systému eHealth je „prostredníctvom informačných a komunikačných technológií poskytnúť správne informácie v správny čas na správnom mieste vo všetkých etapách a procesoch starostlivosti o zdravie občanov, čo výrazne prispeje k zlepšovaniu zdravotnej starostlivosti a tým aj k zvyšovaniu kvality života občanov.“ Výrazná úspora finančných prostriedkov má byť využitá k zvýšeniu efektívnosti zdravotnej starostlivosti.

Program implementácie eHealth vychádza zo „Strategických cieľov eHealth“, ktorý bol schválený vládou v roku 2008 s časovým horizontom do roku 2022. V rámci eHealth sú benchmarkmi krajiny Dánsko, Fínsko, Švédsko a Rakúsko, v ktorých eHealth úspešne funguje. Proces implementácie zahŕňa viacej etáp. Každá etapa má jeden primárny projekt a viacero podporných projektov. Primárnymi projektmi sú Elektronické služby zdravotníctva (eSO1) a Národný zdravotnícky informačný systém (NZIS).

Riadiacim orgánom a dohľad nad financovaním eHealth vykonáva Ministerstvo financií Slovenskej republiky, od ktorého dostalo Ministerstvo zdravotníctva finančné prostriedky na projekt eSO1. Ministerstvo zdravotníctva musí vrátiť 3,8 milióna eur bez DPH Ministerstvu financií. Ministerstvo zdravotníctva malo vypísať riadne výberové obstarávanie namiesto podpísania dodatku k zmluve v roku 2011. Problém spočíva v získaní hardvéru, ktorý zostal po zrušenom projekte Ústredného portálu zdravia, a ktorý mal vytvoriť univerzálny odul pre prístup do všetkých informačných systémov verejnej správy (IAM).

Implementácia elektronického zdravotníctva v Slovenskej republike zabezpečí užitočnosť v oblasti ekonomickej, zdravotnej a sociálnej.

Tabuľka 1: Prínosy eHealth

Ekonomické prínosy	Sociálne prínosy	Zdravotné prínosy
Zníženie rozsahu: Fiktívnych výkonov Duplicitných vyšetrení Predpisovaných liekov	Domáca starostlivosť: O starších a imobilných Podpora dávkovania liekov Monitorovanie stavu chronických pacientov	Rast úrovne verejného zdravia: Podpora preventívnych programov Podpora zdravého životného štýlu
Celkový pokles nákladov na poskytovanie zdravotnej starostlivosti	Vyššia informovanosť pacienta	Menej pochybení a omylov zdravotníkov
Skrátenie času administratívnych úkonov	Kratšie doby čakania	Zníženie radiačnej záťaže z opakovaných RTG snímok
Zníženie nákladov vyplyvajúcich z omylov a pochybení (súdne spory, nadbytočné vyšetrenia)	Zvýšenie spokojnosti so systémom zdravotnej starostlivosti	Pokles nepriaznivých účinkov liekových interakcií

Zdroj: Spracované podľa <http://www.ezdravotnictvo.sk/Pages/default.aspx>

Novinkou, ktorú zavádza na potreby elektronického zdravotníctva Zákon o národnom zdravotníckom informačnom systéme, je elektronický preukaz poistenca (ePP). Elektronický preukaz poistenca bude slúžiť tak ako terajší preukaz poistenca na preukazovanie pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti u poskytovateľa zdravotnej starostlivosti. Vydávať ho bude zdravotná poisťovňa. Predkladanie preukazu slúži na identifikáciu zdravotnej poisťovne občana. Pomocou elektronického preukazu poistenca sa dostane k svojej elektronickej zdravotnej knižke cez Národný portál zdravia. Občan bude musieť zadať bezpečnostný kód po vložení preukazu s elektronickým čipom do technického zariadenia slúžiaceho:

- a) Na autentizáciu a autorizáciu osoby – vstup do EZK,
- b) Poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti – súhlas prístupu lekára k EZK.

Zdravotníci tak isto ako občania (poistenci) budú používať elektronický preukaz. Tento preukaz sa nazýva preukaz zdravotníckeho pracovníka. Elektronický preukaz zdravotníckeho pracovníka použije na autorizáciu, identifikáciu a autentizáciu v informačnom systéme poskytovateľ zdravotnej starostlivosti v národnom zdravotníckom informačnom systéme. Povereným subjektom na vydávanie ePZP je Národné centrum zdravotníckych informácií.

Elektronické služby zdravotníctva sú dôležitou časťou Programu implementácie eHealth a spolufinancujú sa z prostriedkov Európskeho fondu regionálneho rozvoja prostredníctvom Operačného programu Informatizácia spoločnosti.

V septembri 2012 sa úspešne prvotne otestovali, vyhodnotili a odovzdali služby projektu. Táto fáza bola pomenovaná ako alfa verzia, počas ktorej sa integroval NZIS s ambulanciu, lekárnou a laboratóriom. V máji 2013 NR SR schválila návrh zákona o NZIS a v najbližších dňoch sa očakáva odovzdanie diela do prevádzky, ktorého súčasťou je postupné pripájanie IS PZS do NZIS.

1.1 Projekt Elektronické služby zdravotníctva

Medzi priority projektu patrí:

- uviesť do prevádzky Národný portál zdravia
- vytvorenie systému pre nasadenie Elektronickej zdravotnej knižky, ePreskripcie/ eMedikácie, eAlokácie do praxe
- preverenie integrácie IS PZS s jednotlivými aplikáciami eHealth v skúšobnej prevádzke

Národný portál zdravia

Množstvo ľudí využíva internet na vyhľadanie informácií ohľadom vlastného zdravia, týkajúce sa chorôb, liekov, prevencie a iných problémov. V Slovenskej republike doteraz neexistoval komplexný elektronický zdroj takýchto informácií, ktoré sú v prvom rade overené. Národný portál zdravia má zaplniť toto chýbajúce miesto. Portál bude slúžiť občanom a zdravotníkom ako „vstupná brána“ pre Elektronickú zdravotnú knižku občana, eMedikácie, ePreskripciu, eAlokáciu a ďalšie.

Národný portál zdravia bude sprostredkovať overené údaje trom kľúčovým skupinám, a to občanom SR, zdravotníkom a cudzincom. V nasledujúcej tabuľke si uvedieme stručný prehľad týchto informácií.

Tabuľka 2: Informácie poskytované Národným portálom zdravia

--

Občan	Zdravotníci	Cudzinci
Informácie o prevencii	Komplexný prehľad legislatívy SR a EÚ	Informácie o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti v niekoľkých jazykoch
Informácie o ochoreniach	Informácie o liekoch a zdravotných pomôckach	Informácie o dostupnosti poskytovateľov zdravotnej starostlivosti v niekoľkých jazykoch
Informácie o diagnostických a liečebných metódach	Informácie o možnostiach ďalšieho vzdelávania	Informácie o mimoriadnych situáciách a varovaniach v oblasti zdravia
Informácie pri riešení zdravotného problému	Prístup do medzinárodných odborných medicínskych databáz	Informácie o systéme fungovania zdravotníctva v Slovenskej republike

Zdroj: Spracované podľa <http://www.ezdravotnictvo.sk/Pages/default.aspx>

Redakcia Národného portálu zdravia už zverejnila prototyp článkov i možný dizajn stránky na internetovej adrese www.npzdemo.sk. Redakcia očakáva od občanov názory, pripomienky k obsahu a článkom, ktoré prispievajú k väčšej užitočnosti portálu.

Elektronická zdravotná knižka

Majiteľom elektronickej zdravotnej knižky bude občan, ktorého zdravotné záznamy budú v elektronickej podobe a v prípade poskytnutia zdravotnej starostlivosti, bude mať zdravotník aktuálne, správne a úplne informácie o jeho zdravotnom stave. Poskytnutím týchto informácií zdravotníkovi sa zvýši kvalita a bezpečnosť poskytnutej zdravotnej starostlivosti. Občan rozhodne v akom rozsahu, kedy a komu budú prístupné jeho zdravotné záznamy. V prípade ohrozenia života musí vyjadriť občan nesúhlas, inak sa lekárovi automaticky sprístupnia záznamy. Pri opravovaní záznamov bude zachovaný aj pôvodný záznam a bude musieť byť identifikovaná osoba, ktorá tento záznam opravila. Správnosť a úplnosť údajov je na zodpovednosti toho, kto zapíše záznam do EZKO. Všetky záznamy musia byť taktiež autorizované, t.j. záruka pravdivosti a aktuálnosti údajov. Vstup do systému i výstup je možný. Občan, ktorý vyjadří nesúhlas s prístupom informácií EZKO iným osobám, týmto spôsobom vystúpi zo systému. Opätovný vstup je povolený a všetky informácie budú zachované.

ePreskripica, eDispenzácia a eMedikácia

Elektronická preskripica, dispenzácia a medikácia zavádzajú elektronický recept namiesto papierového receptu. Proces elektronického predpisovania liekov (preskripica), prípravy a vydávania liekov (preskripica) pomôže lekárom a lekárnikom prostredníctvom dostupnej zdravotnej histórie pacienta pomocou sledovania liekových interakcií, kontraindikácií, alergií, upozornení a varovaní. Tieto informácie budú poskytované pre Elektronickú zdravotnú knižku.

eAlokácie

Poslednou prioritou projektu Elektronické služby zdravotníctvu (projekt eSO1) je služba eAlokácie, ktorá bude elektronicky alokovať zdroje medzi jednotlivými poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti. Súčasťou tejto služby bude evidencia laboratórnych výsledkov a žiadanie (doména eLaboratórium), presmerovanie pacienta od všeobecného lekára k špecialistovi (ePresmerovanie), plánovanie a pripomínanie očkovania (eOčkovanie),

evidencia očkování pacienta (eOčkovanie), plánovanie a pripomínanie preventívnych prehliadok (ePripomenutie), zápis správy z lekárskeho vyšetrenia (Lekárske vyšetrenie) a ďalšie.

1.2 Národný zdravotnícky informačný systém

Národný zdravotnícky informačný systém je základným projektom druhej fázy eHealth a financovaný je tak ako eSO1 zo štrukturálnych fondov Európskej únie prostredníctvom Operačného programu informatizácia spoločnosti. NZIS je naviazaný na eSO1 a je v procese prípravy. Integrácia IS PZS do národného zdravotníckeho informačného systému je plánovaná na obdobie rokov 2014 – 2015 a povinné používanie NZIS je zákonom stanovené od januára 2016.

Ciele projektu NZIS:

- integrácia IS PZS s NZIS – lekárne, laboratória, ambulancie, nemocnice
- príprava nových oblastí eHealth (legislatívny rámec, štandardy...)
- rast efektívnosti a využiteľnosti služieb eHealth (NPZ, EZKO,...)

Podporné projekty

Medzi podporné projekty patria²:

- a) Programová kancelária – realizácie a v stanovenom harmonograme, stanovenom rozsahu a podľa stanoveného rozpočtu
- b) Infraštruktúra a dátové centrum – dostupnosť služieb eHealth prostredníctvom vytvorenej infraštruktúry
- c) Bezpečnosť – zabezpečenie údajov na úrovniach Národného zdravotníckeho informačného systému, komunikácie a informačného systému poskytovateľov zdravotnej starostlivosti
- d) Legislatíva – harmonizácia a zabezpečenie úspešnej implementácie eHealth
- e) Jednotná referenčná údajová základňa rezortu zdravotníctva (JRÚZ RZ) – konsolidácia registrov (Národný register - prijímateľov zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov, poskytovateľov zdravotnej starostlivosti....)
- f) Terminológia a štandardy – implementácia medicínskej terminológie do eHealth
- g) Súlad s EÚ – súčinnosť infraštruktúry slovenskej národnej eHealth s infraštruktúrami ostatných európskych štátov
- h) Integrácia s eGovernment – integrácia eHealth s informačnými systémami štátu (informačný systém MV SR, ÚPVS...)
- i) Manažérsky informačný systém (MIS) – informovanosť rezortu zdravotníctva
- j) Obsah Národného portálu zdravia – príprava obsahu NPZ (pre občanov, pre zdravotníkov, pre cudzincov, prístup do elektronickej knižky občana) , nastavenie procesov Redakčnej rady a jej činnosť
- k) Deployment – činnosti zabezpečujúce transformáciu systémov, procesov a ľudí v reálnych podmienkach

² Spracované podľa <http://www.health.gov.sk/?o=elektronickom-zdravotnictve-podrobnejsie/>.

ZÁVER

Musíme si uvedomiť, že eHealth systémy sa budujú desiatky rokov. Zahraničné skúsenosti ukazujú, že systém elektronizácie zdravotníctva skutočne nie je krátkodobý proces – napr. ePreskripcia v Švédsku štartovala v roku 1983, ale až v roku 2008, čiže po 25 rokoch, dosiahol počet elektronických predpisov hodnotu 80% všetkých lekárske predpisov. Obdobnej situácii čelilo Dánsko, kde meradlom môže byť počet elektronických správ poslaných každý mesiac medzi subjektmi zdravotníctva – v roku 1994 sa jednalo o zhruba štvrt milióna správ, hranica 5 miliónov bola prekročená až v roku 2009, čiže po 15 rokoch.

Informatizácia zdravotníctva je jedným z najnáročnejších projektov, pred ktorým naše zdravotníctvo stojí. Treba si uvedomiť, že ďalšie skvalitňovanie zdravotnej starostlivosti nebude možné bez elektronizácie zdravotníctva v tom najširšom rozsahu.

Elektronizácia zdravotníctva je výrazným pomocníkom i pri celkovej reštrukturalizácii zdravotníctva na Slovensku. Dostatočná informovanosť zainteresovaných subjektov o fungovaní a výhodách eHealth je faktorom ovplyvňujúcim pozitívny postoj k elektronizácii zdravotníctva. Celospoločenský pozitívny postoj k eHealth je kľúčový pre urýchlenie jeho implementácie.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. MZ SR. *O elektronickom zdravotníctve podrobnejšie*. [online]. Dostupné na internete: <http://www.health.gov.sk/?o-elektronickom-zdravotnictve-podrobnejsie/>.
2. *eAlokácia*. [online]. Dostupné na internete: http://www.lekom.sk/upload/eHealth/Zdravotnicka%20informatika%202010/prototyp/ESO1_eAlokacie_27_5_2010_1275922108.ppt.
3. *eHealth slovník*. [online]. Dostupné na internete: <http://www.ezdravotnictvo.sk/?slovník>.
4. PECHOVÁ, M. – STANEK, V. 2009. *Zdravotná politika*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 2009. 122 s. ISBN 978-80-225-2705-7.
5. STANEK, V. a kol. *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint dva, 2011. ISBN 978-80-89393-28-2.
6. <http://www.ezdravotnictvo.sk/Pages/default.aspx>
7. <http://www.nczisk.sk/eHealth/Pages/default.aspx>
8. <http://ekonomika.sme.sk/c/7011064/zvolenska-vrati-miliony-urcene-na-ehealth-vini-uhliarika.html>

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA / OV

Ing. Michaela Pechová, PhD.

Ekonomická univerzita v Bratislave

michaela.pechova@euba.sk

HODNOTENIE TECHNICKEJ EFEKTÍVNOSTI SLOVENSKEHO ZDRAVOTNÍCKEHO SYSTÉMU: NEPARAMETRICKÝ PRÍSTUP

EFFICIENCY ANALYSIS OF SLOVAK HEALTH SYSTEM: A NONPARAMETRIC APPROACH

Martina Kočišová

ABSTRAKT

This paper uses Data Envelopment Analysis (DEA) to measure technical efficiency of Slovak health system. DEA as a non – parametric approach is used widely to study technical efficiency of public sector, as DEA is able to absorb the lack of prices in public sector and it is not necessary to know the relations between data, or the functional form. We used the input orientated CCR with constant returns to scale model to determine a health system potential if it operates efficiently as health systems of other countries along the best practise.

KEYWORDS: Efficiency, Data Envelopment Analysis, Non – parametric approach

ÚVOD

Zdravotníctvo zohrávalo vždy dôležitú úlohu pri rozvoji krajín a spoločnosti, ako aj pri zvyšovaní kvality života. Avšak paradoxne, v posledných rokoch sa verejné výdavky do slovenského zdravotníckeho systému znižovali a počet pacientov zvyšoval, zatiaľ čo dôležitou požiadavkou na zdravotníctvo zostávalo zvyšovanie jeho kvality a efektívnosti využitia verejných zdrojov. Z tohto dôvodu sme sa rozhodli zaoberať jedným z možných modelových postupov pre kvantitatívnu ekonomickú analýzu a hodnotenie efektívnosti s aplikáciou na hodnotenie efektívnosti zdravotníckych systémov európskych krajín s dôrazom na Slovenskú republiku. Pri hodnotení efektívnosti verejného sektora je metóda analýzy obalu údajov populárna predovšetkým pre svoju schopnosť pracovať s viacnásobnými vstupmi a výstupmi bez nutnosti poznania cien, ktoré v tomto trhovom usporiadaní často neexistujú, prípadne neodrážajú skutočnú sociálnu hodnotu, sú stanovované administratívne.

Cieľom tohto príspevku je predstaviť čitateľom základy metódy analýzy obalu údajov a prezentovať výsledky jeho aplikácie na 15 európskych krajín s dôrazom kladeným na Slovenskú republiku. Príspevok je štruktúrovaný nasledovne. Prvá časť príspevku obsahuje úvod a charakteristiku metódy analýzy obalu údajov, ktorá bola následne využitá na empirickú analýzu. Použité dáta sú charakterizované v druhej časti príspevku. Posledná sekcia prezentovaného príspevku pozostáva z výsledkov analýzy a záverov.

1 ANALÝZA OBALU ÚDAJOV

Analýza obalu údajov - Data Envelopment Analysis (DEA) vznikla v sedemdesiatych rokoch minulého storočia. Táto metóda bola vybudovaná na myšlienke článku „Measuring

efficiency of decision making units“ od Farrella¹ z roku 1957. Roku 1978 Charnes, Cooper a Rhodes aplikovali lineárne programovanie na odhadovanie empirickej produkčnej technologickej hranice. Od tejto doby bolo publikovaných viacero odborných článkov a kníh zaoberajúcich sa DEA, ako aj jej aplikáciou v rôznych oblastiach.

DEA predstavuje neparametrický model, v rámci ktorého nie je potrebné poznať vzťahy medzi dátami, tzn. ani funkčnú formu, akou je napr. aj Cobb – Douglasova produkčná funkcia. Taktiež vstupy, ako aj výstupy nemusia byť merané v peňažných jednotkách. Ako uvádza M. Luptáčík vo svojej knihe *Mathematical Optimization and Economic Analysis*², jedná sa aj o neštatistickú metódu, každá odchýlka od hranice efektívnosti je považovaná za neefektívnosť, neexistuje žiaden predpoklad o náhodných šokoch. DEA meria efektívnosť rozhodovacích jednotiek s označením DMU (Decision Making Unit), pričom sú tieto jednotky porovnávané medzi sebou. Táto metóda je založená na tom, že pre dané DMU existuje množina produkčných možností tvorená možnými kombináciami vstupov a výstupov, ktorá je určená tzv. efektívnou hranicou. Podmienkou je, že DMU musia ležať na, alebo pod hranicou efektívnosti. Pokiaľ kombinácia vstupov a výstupov príslušnej DMU leží na tejto hranici, jedná sa o efektívnu jednotku. V prípade, ak sú jednotky neefektívne (ležia pod hranicou efektívnosti) je možné pomocou DEA zistiť, či má takáto jednotka svoje vstupy zredukovať, prípadne navýšiť svoje výstupy, aby sa stala efektívnou.

1.1 Základný DEA model

Charnes, Cooper a Rhodes upustili od zjednodušeného predpokladu o výrobnom procese s jedným vstupom, ktorý je použitý na výrobu jedného výstupu a predstavili metódu na meranie efektívnosti rozhodovacej jednotky s viacerými vstupmi a viacerými výstupmi za absencie trhových cien.

Predpokladajme n rozhodujúcich jednotiek ($j = 1, 2, \dots, n$), každá užívajúca m rôznych vstupov ($i = 1, 2, \dots, m$) na produkciu s rôznymi výstupmi ($r = 1, 2, \dots, s$). Každá jednotka má najmenej jeden kladný vstup a jeden kladný výstup. Hlavnou myšlienkou DEA modelov je redukcia pomeru viacerých výstupov/viacerých vstupov (pre každú DMU) na jeden “virtuálny“ výstup a “virtuálny“ vstup. Efektívnosť je následne definovaná: virtuálny výstup/virtuálny vstup = vážená suma výstupov/vážená suma vstupov.

Táto definícia vyžaduje určenie váh, pričom každá rozhodovacia jednotka má jej vlastný systém určovania váh. Efektívnosť danej jednotky DMU_0 je potom určená ako:

$$h_o(u, v) = \frac{\sum_{r=1}^s u_r y_{ro}}{\sum_{i=1}^m v_i x_{io}} \quad (1)$$

Kde u_r je váhou pre daný výstup r ($r = 1, 2, \dots, s$), v_i je váhou pre daný vstup i ($i = 1, 2, \dots, m$). Optimalizačný problém (2) znázorňuje, že aj napriek vlastnému systému určovania váh nemôže byť DMU_0 “lepšia“, efektívnejšia ako “najlepšia“ DMU v skupine, všetky rozhodovacie jednotky ležia na, alebo pod hranicou efektívnosti.

¹ FARRELL, M.J. 1957. The Measurement of Productive Efficiency In *Journal of the Royal Statistical Society* series A.1957. Vol 120. No. 3. Pp.253-281

² LUPTÁČIK, M. 2010. *Mathematical Optimization, and Economic Analysis. Optimization and Its Applications*, Vol. 36. New York: Springer. 2010. Pp 294. ISBN 978-0-387-89551-2

$$\max_{u,v} h_o(u,v) = \frac{\sum_{r=1}^s u_r y_{ro}}{\sum_{i=1}^m v_i x_{io}} \quad (2)$$

$$\text{s.t.} \quad \frac{\sum_{r=1}^s u_r y_{rj}}{\sum_{i=1}^m v_i x_{ij}} \leq 1 \quad (j = 1, 2, \dots, n)$$

$$u_r \geq 0 \quad (r = 1, 2, \dots, s)$$

$$v_i \geq 0 \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

Tento zlomkový problém lineárneho programovania môže byť následne prevedený na bežnú úlohu lineárneho programovania:

$$\max_{\mu,v} \omega_0(\mu) = \sum_{r=1}^s y_{ro} u_r \quad (3)$$

$$\text{s.t.} \quad \sum_{r=1}^s y_{rj} \mu_r - \sum_{i=1}^m x_{ij} v_i \leq 0 \quad (j = 1, 2, \dots, n)$$

$$\sum_{i=1}^m x_{io} v_i = 1$$

$$\mu_r \geq \varepsilon \quad (r = 1, 2, \dots, s)$$

$$v_i \geq \varepsilon \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

s duálnou úlohou:

$$\min_{\theta, \lambda, s^-, s^+} g_0(\theta, s^-, s^+) = \theta - \varepsilon \left(\sum_{i=1}^m s_i^- + \sum_{r=1}^s s_r^+ \right) \quad (4)$$

$$\text{s.t.} \quad \theta x_{io} - \sum_{j=1}^n x_{ij} \lambda_j - s_i^- = 0 \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

$$\sum_{j=1}^n y_{rj} \lambda_j - s_r^+ = y_{ro} \quad (r = 1, 2, \dots, s)$$

$$\lambda_j \geq 0 \quad (j = 1, 2, \dots, n)$$

$$s_i^- \geq 0 \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

$$s_r^+ \geq 0 \quad (r = 1, 2, \dots, s)$$

Riešením duálnej úlohy (4) dostaneme miery efektívnosti θ . Tieto miery sú mierami radiálnej efektívnosti, ktorá zachytáva stupeň, o ktorý by sa vstupy mali proporcionálne znížiť a popri tom byť stále schopné produkovať požadovaný výstup. DMU je hodnotená ako efektívna len vtedy, ak sú splnené podmienky Pareto-Koopmans efektívnosti, a to $\theta^0 = 1$, $s_i^{-0} = s_r^{+0} = 0$ pre všetky i, r . Výstupom modelu nie sú teda len hodnoty efektívnosti, ale aj hodnoty doplnkových premenných, tzv. sklzov, ktoré vyjadrujú buď prebytok vstupov s^+ , alebo nedostatok výstupov s^- .

Vyššie uvedený model predstavoval vstupne orientovaný CCR model s konštantnými výnosmi z rozsahu. Ak chceme zmeniť orientáciu tohto modelu na výstupne orientovaný, pričom cieľom modelu už nebude minimalizácia vstupov, ale maximalizácia výstupov, teda o koľko by sa mal výstup proporcionálne zvýšiť pri nezmenených vstupoch, zápis modelu bude nasledovný

$$\begin{aligned} \min_{u,v} z_o(u,v) &= \frac{\sum_{i=1}^m x_{io} v_i}{\sum_{r=1}^s y_{ro} u_r} & (5) \\ \text{s.t.} \quad & \frac{\sum_{i=1}^m x_{ij} v_i}{\sum_{r=1}^s y_{rj} u_r} \geq 1 & (j = 1, 2, \dots, n) \\ & v_i \geq 0 & (i = 1, 2, \dots, m) \\ & u_r \geq 0 & (r = 1, 2, \dots, s) \end{aligned}$$

Tento zlomkový problém lineárneho programovania môže byť následne prevedený na bežnú úlohu lineárneho programovania:

$$\min_{\mu, v} f_0(v) = \sum_{i=1}^m x_{io} v_i \quad (6)$$

$$\text{s.t.} \quad -\sum_{r=1}^s y_{rj} \mu_r + \sum_{i=1}^m x_{ij} v_i \geq 0 \quad (j = 1, 2, \dots, n)$$

$$v_i \geq \varepsilon \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

$$u_r \geq \varepsilon \quad (r = 1, 2, \dots, s)$$

s duálnou úlohou:

$$\max_{\varphi, \lambda, s^-, s^+} q_0(\varphi, s^-, s^+) = \varphi + \varepsilon \left(\sum_{r=1}^s s_r^+ + \sum_{i=1}^m s_i^- \right) \quad (7)$$

$$\text{s.t.} \quad \varphi y_{r0} - \sum_{j=1}^n y_{rj} \lambda_j + s_r^+ = 0 \quad (r = 1, 2, \dots, s)$$

$$\sum_{j=1}^n x_{ij} \lambda_j + s_i^- = x_{io} \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

$$\lambda_j \geq 0 \quad (j = 1, 2, \dots, n)$$

$$s_r^+ \geq 0 \quad (r = 1, 2, \dots, s)$$

$$s_i^- \geq 0 \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

Riešením duálnej úlohy (7) dostaneme hranice efektívnosti. DMU je znova hodnotená ako efektívna len vtedy, ak sú splnené podmienky Pareto-Koopmans efektívnosti, a to $\theta^0 = 1$, $s_i^{-0} = s_r^{+0} = 0$ pre všetky i, r .

2 DÁTA

Údajovú základňu pre našu analýzu predstavovala databáza *OECD Health Data 2013* (dátum vydania: 27.6.2013), ktorá obsahuje dáta o zdraví a zdravotných systémoch krajín OECD. I keď táto databáza poskytuje značné množstvo údajov, tieto nie sú dostupné pre všetky krajiny. Preto sme našu analýzu obmedzili len na krajiny EÚ s dostupnými údajmi pre naše vstupy a výstupy, konkrétne na 15 krajín (Slovensko, Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Nemecko, Maďarsko, Luxembursko, Nórsko, Poľsko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Veľká Británia). Pracovali sme s tromi vstupmi a jedným výstupom. Za vstupy sme zvolili celkové výdavky na zdravotníctvo per capita v dolároch

(US\$ purchasing power parity), celkové množstvo postelí na 1000 obyvateľov, počet lekárov na 1000 obyvateľov, počet sestier na 1000 obyvateľov. Ako výstup sme zvolili počet prepustených pacientov na 100 000 obyvateľov. Analýza bude vykonávaná v programe: DEA SOLVER.

3 VÝSLEDKY

Z výsledkov (viď. tabuľu 1, pre lepšiu vizualizáciu graf 1) sme schopní definovať efektívne a neefektívne jednotky – zdravotné systémy jednotlivých krajín a zistiť ich poradie od najefektívnejších po najmenej efektívne. Celkový počet efektívnych jednotiek je 6, neefektívnych 9. Priemerná efektívnosť v pozorovanej skupine jednotiek je 0,92809, pričom najnižšie skóre efektívnosti je 0,782632. Túto hodnotu dosahuje možno pre niektorých prekvapivo Luxembursko, avšak pri našej analýze musíme pamätať na to, že hodnotíme efektívnosť daného systému za nami zvolených vstupov a výstupov. Práve voľba premenných je pri danej metóde kľúčová, na čo treba pri interpretácii výsledkov myslieť.

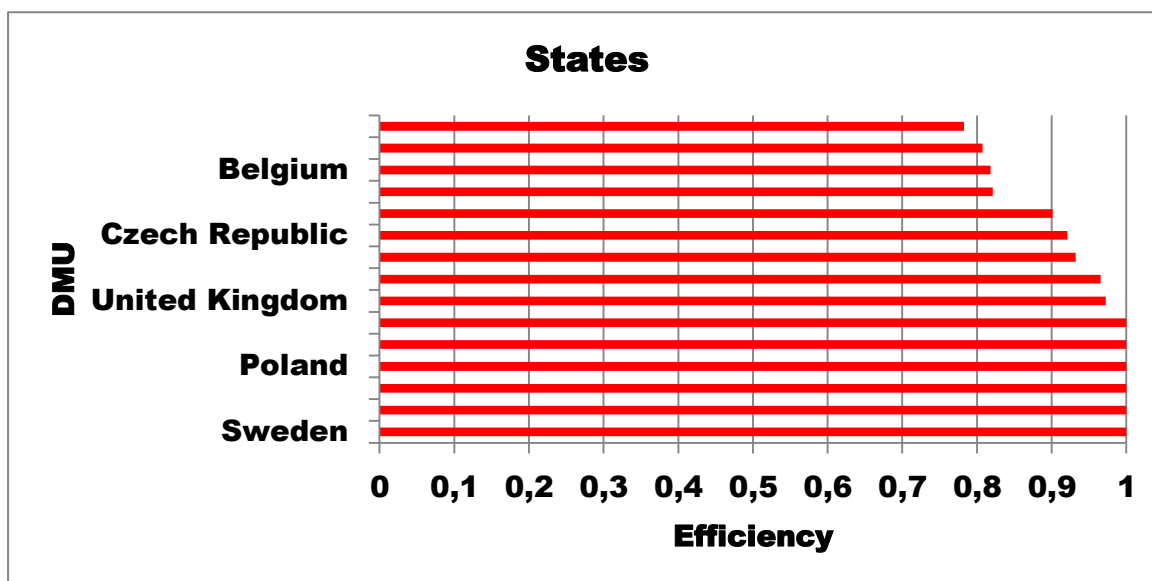
Slovenský zdravotný systém sa v našej analýze umiestnil na 9 mieste s mierou efektívnosti niečo málo cez 93%. Keďže ide o vstupne orientovaný CCR model, zisťujeme o koľko by mala daná krajina znížiť svoje vstupy pri produkcii daného výstupu, aby sa stala efektívnou. Ak by Slovenská republika chcela byť efektívnou, mala by svoj prvý (celkové výdavky na zdravotníctvo per capita v dolároch (US\$ purchasing power parity), ako aj druhý vstup (celkové množstvo postelí na 1000 obyvateľov) zredukovať o 6,78%, tretí vstup (počet lekárov na 1000 obyvateľov) o 12,89%, štvrtý vstup (počet sestier na 1000 obyvateľov) o 6,78% pri zachovaní rovnakého výstupu (počet prepustených pacientov na 100 000 obyvateľov).

Tabuľka 1: Poradie efektívnosti zdravotníckych systémov jednotlivých krajín

Rank	DMU	Score
1	Sweden	1
1	Austria	1
1	Slovenia	1
1	Poland	1
1	Estonia	1
1	Hungary	1
7	United Kingdom	0,972503
8	Norway	0,965382
9	Slovak Republic	0,932176
10	Czech Republic	0,921154
11	Germany	0,901127
12	Finland	0,82101
13	Belgium	0,817926
14	Spain	0,807444
15	Luxembourg	0,782632

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 1: Poradie efektívnosti zdravotníckych systémov jednotlivých krajín



Zdroj: vlastné spracovanie

ZÁVER

Tento príspevok sa zameriava na slovenské zdravotníctvo a jeho technickú efektívnosť v porovnaní s ďalšími 14 európskymi krajinami. Po krátkom úvode do prezentovanej metódy bola vykonaná empirická analýza. Vstupne orientovaným CCR modelom sme dospeli k záverom, že slovenské zdravotníctvo je v porovnaní so zdravotníckymi systémami ostatných hodnotených krajín neefektívne. Na výsledky tejto analýzy však treba pozeráť obozretné, keďže pri zvolenej metóde veľmi záleží od zvolených vstupov a výstupov. Po zhodnotení analýzy sme dospeli k záveru, že slovenské zdravotníctvo sa musí orientovať na znižovanie všetkých vstupov, predovšetkým počtu lekárov na 1000 obyvateľov pri zachovaní rovnakej hodnoty výstupov, teda počtu prepustených pacientov na 100 000 obyvateľov.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. ALFONSO, A. - ST.AUBYN, M. 2006. Relative Efficiency of Health Provision: A DEA Approach with Non-discretionary Inputs. Department of Economics at the of and Management, Working Paper No. 2006/33.
2. COOPER, W.W – SEIFORD, L.M. – TONE, K. Introduction to Data Envelopment Analysis and Its Uses. With DEA - Solver Software and References New York: Springer. 2006. ISBN: 10: 0387285806
3. DLOUHÝ, M. - JABLONSKÝ, J. - NOVOSÁDOVÁ, I. 2007. Využití analýzy obalu dat pro hodnocení efektívnosti českých nemocnic. In *Politická ekonomie*. 2007. č. 1. s. 60 – 71

4. FARRELL, M.J. 1957. The Measurement of Productive Efficiency In *Journal of the Royal Statistical Society series A*.1957. Vol 120. No. 3. Pp.253-281
5. JABLONSKÝ, J. 2011. Using analytic hierarchy process as a tool for ranking of efficient units in DEA models. *International Symposium on the Analytic Hierarchy Process 2011*. [online]. Dostupné na: http://204.202.238.22/isahp2011/dati/pdf/78_071_Jablonsky.pdf [citované 21. novembra 2013]
6. LUPTÁČIK, M. 2010. *Mathematical Optimization, and Economic Analysis. Optimization and Its Applications*, Vol. 36. New York: Springer. 2010. Pp 294. ISBN 978-0-387-89551-2
7. OECD Health Data 2013 [databáza online]. 2013. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. Dostupné na: <http://www.oecd.org/els/health-systems/oecdhealthdata2013-frequentlyrequesteddata.htm> [citované 10. novembra 2013]

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Martina Kočišová, Ing.
Ekonomická univerzita v Bratislave
Národohospodárska fakulta
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovenská republika
martina.kocisova@euba.sk