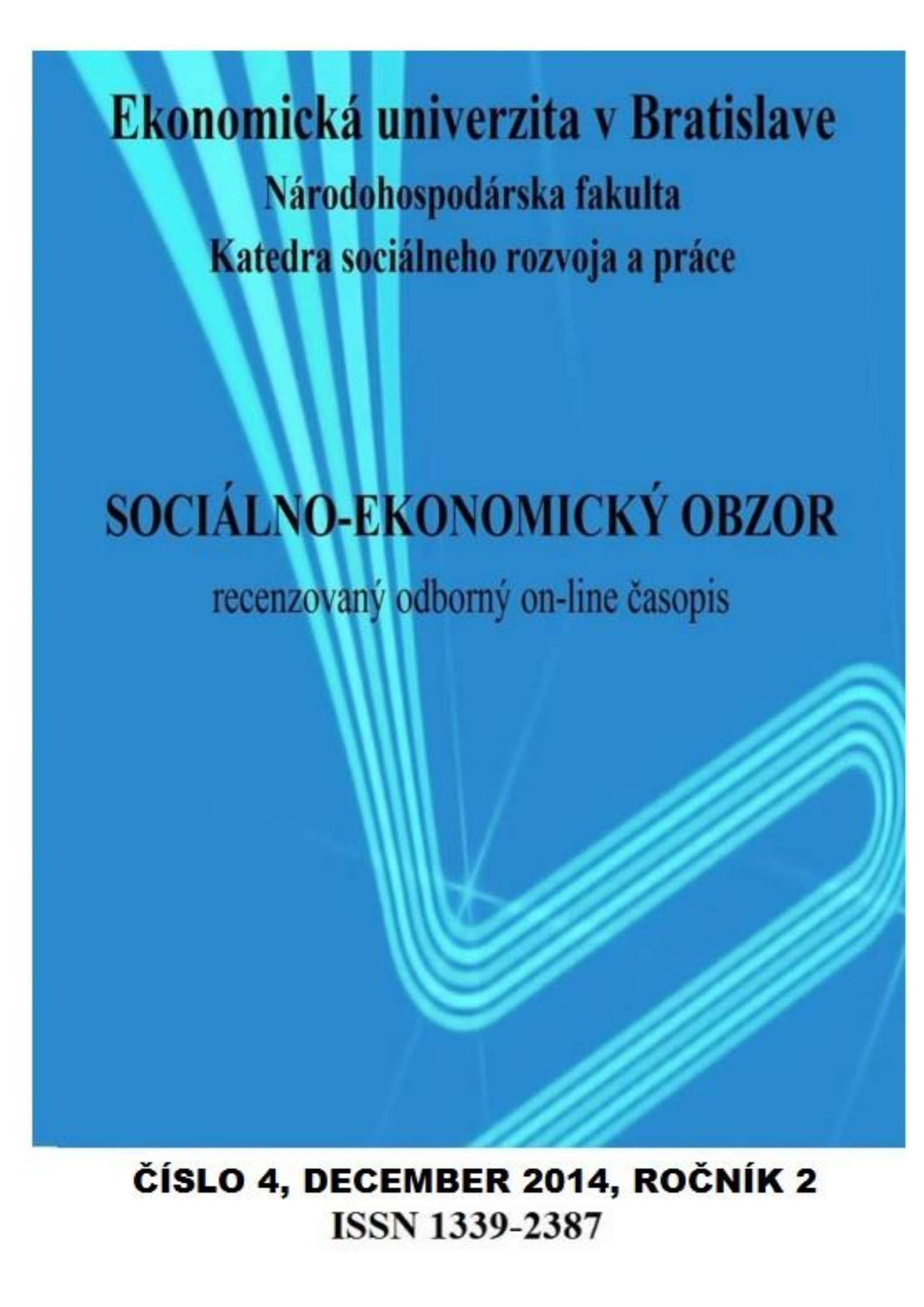




Ekonomická univerzita v Bratislave

Národohospodárska fakulta

Katedra sociálneho rozvoja a práce

SOCIÁLNO-EKONOMICKÝ OBZOR

recenzovaný odborný on-line časopis

ČÍSLO 4, DECEMBER 2014, ROČNÍK 2

ISSN 1339-2387

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

Andrej Prívvara	4
MEDZINÁRODNÁ MIGRÁCIA VYSOKO KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÝCH SÍL V KONTEXTE GLOBALIZÁCIE SVETOVEJ EKONOMIKY INTERNATIONAL MIGRATION OF HIGHLY SKILLED LABOR IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION OF WORLD ECONOMY	
Jaroslava Kováčová	13
ROZVOJ OSOBNOSTI POMOCOU NEUROLINGVISTICKÉHO PROGRAMOVANIA PERSONAL DEVELOPMENT THROUGH NEUROLINGUISTIC PROGRAMMING	
Stanislav Konečný	20
ÚLOHY OBCÍ V SOCIÁLNEJ OBLASTI NA SLOVENSKU V 50. A 60. ROKOCH XX. STOROČIA THE ROLE OF MUNICIPALITIES IN THE SOCIAL SPHERE IN THE PERIOD OF FIFTIES TO SIXTIES YEARS IN 20 TH CENTURY	
Lubomír Kadlečík	35
AKTUÁLNE MZDOVÉ CHARAKTERISTIKY A MEDZIKRAJOVÁ DOCHÁDZKA ZA PRÁCOU V SLOVENSKEJ REPUBLIKE THE ACTUAL WAGE CHARACTERISTICS AND LABOUR COMMUTING BETWEEN THE SELF-GOVERNING REGIONS IN THE SLOVAK REPUBLIC	

MEDZINÁRODNÁ MIGRÁCIA VYSOKO KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÝCH SÍL V KONTEXTE GLOBALIZÁCIE SVETOVEJ EKONOMIKY¹

INTERNATIONAL MIGRATION OF HIGHLY SKILLED LABOR IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION OF WORLD ECONOMY

Andrej Prívvara

ABSTRACT

The aim of this paper is to evaluate certain aspects of international migration of highly skilled labor at the current stage of globalization. After a brief historical outline of the issues we deal with motivators leading to the departure of professionals abroad as well as with their positive and negative effects from the perspective of origin countries. Finally, we sketch the current trends in international migration of highly skilled labor in the world economy.

KEYWORDS: International migration of highly skilled labor, positive and negative effects

ÚVOD

V dôsledku súčasných globalizačných trendov, vzniku rôznych integračných zoskupení a nadnárodných korporácií sa stále viac otvárajú pracovné trhy jednotlivých krajín. Fenomén migrácie vysoko kvalifikovaných pracovných síl sa preto prejavuje stále výraznejšie. Odchod vysokovzdelaných pracovných síl do zahraničia môže pre niektoré krajiny znamenať veľké straty. Aj keď ide o celosvetový problém, jednotlivé krajiny možno rozlíšiť podľa intenzity s akou sa v nich tento problém prejavuje.

V článku stručne uvádzame históriu skúmaného fenoménu od dávnych čias až po súčasnosť. Ďalej analyzujeme faktory a dôvody migrácie vysokovzdelaných pracovných síl. Robíme deskripciu jej pozitívnych a negatívnych efektov a uvádzame tiež, aké dôsledky z toho vyplývajú pre jednotlivé krajiny. Napokon uvádzame najnovšie trendy vo vývoji skúmaného javu.

1 STRUČNÝ HISTORICKÝ NÁČRT A VÝZNAM SKÚMANIA DANEJ PROBLEMATIKY

Medzinárodná migrácia nie je novým javom. Ľudia sa sťahovali do iných krajín z takých dôvodov akými bola napríklad politická nestabilita, vojny, prírodné katastrofy, náboženské

¹ Tento príspevok je jedným z výsledkov riešenia projektu VEGA 1/0103/12 *Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte spoločensko-ekonomických zmien*.

prenasledovanie a pod. Od 17. storočia sa začala nová éra migrácie, v rámci ktorej sa už nepresídľovali celé národy. Migrácia sa viac individualizovala. Za najväčšiu migračnú vlnu v období medzi 17. storočím a druhou svetovou vojnou možno považovať odchod 65 miliónov Európanov do severnej a južnej Ameriky.

Odchod kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia predstavuje osobitný druh migrácie, ktorý sa často označuje názvom únik mozgov. Po stáročia talentovaní ľudia odchádzali do zahraničia. Spojené štáty americké predstavovali krajinu, ktorá tradične priťahovala talenty. Jedným z dôsledkov toho je aj rozkvet americkej vedy a vysoké tempá ekonomického rastu americkej ekonomiky.

Osídľovanie severnej Ameriky, ako hlavného imigračného teritória emigrujúcich Európanov, prebehlo v 19. storočí.² V polovici 19. storočia pracovali v amerických textilných podnikoch najmä imigranti z Anglicka – boli to bývalí zamestnanci anglických textilných podnikov, ktorým sa podarilo obísť v tých časoch v Anglicku existujúci zákaz emigrácie odborníkov. Tým, že sa presťahovali do USA, priviezli do krajiny okrem svojho know-how aj najnovšie textilné technológie, ktoré vtedy existovali vo svete a tak v podstate na zelenej lúke vytvorili v USA textilný priemysel.

Začiatkom 20. storočia boli najlepšimi vedeckými centrami vo svete nemecké univerzity. Vtedajšia politická situácia v krajine však viedla k tomu, že z Nemecka postupne odchádzali najlepší vedci, ku ktorým patria Albert Einstein, ďalej Edward Teller (otec vodíkovej bomby), John Neumann (jeden z tvorcov teórie hier), Leo Szillard (spoluvorca teórie reťazovej reakcie) a mnohí iní. Jedným z dlhodobých dôsledkov úniku mozgov do USA sa stal rozkvet amerických univerzít a amerických vedeckých ústavov, ktoré dodnes hrajú vo svete významnú úlohu. Dôvodom, pre ktorý Európa stratila pre vedcov príťažlivosť bolo najmä zníženie vládnych výdavkov na vedu a tiež zníženie prestíže profesie vedca.

V súčasnosti migruje oveľa viac ľudí ako predtým. Podľa posledných štatistických odhadov žije dnes mimo krajinu svojho pôvodu 192 miliónov ľudí, čo je zhruba 3% svetovej populácie. Snaha štátov regulovať imigráciu je prirodzená. Možno konštatovať, že jednotlivé krajiny sa vždy snažili prijímať reštriktívne opatrenia, ktoré mali za cieľ regulovať príliv cudzincov, prípadne blokovať vstup do krajiny nežiaducim skupinám (chudobní, chorí, zločinci). Na druhej strane takmer vždy existovali výnimky, niektorí jednotlivci či skupiny boli prijímaní bez väčších problémov. Bolo to predovšetkým v tých prípadoch, kedy prichádzajúci imigranti prinášali bohatstvo, znalosti, zručnosti a kultúru. Záujem o týchto výnimočných jedincov je dnes silnejší ako kedykoľvek v minulosti, pretože predstavujú kľúčový stimul rozvoja spoločnosti a závisí od nich budúca konkurencieschopnosť jednotlivých krajín.³

S neustále sa zvyšujúcim významom ľudského kapitálu sa stal fenomén medzinárodnej migrácie vysoko kvalifikovaných pracovných síl dôležitou oblasťou záujmu ekonomického výskumu. Základom tohto záujmu je názor, že vysokovzdelaná pracovná sila má pozitívne účinky pre spoločnosť a emigráciou takejto pracovnej sily sa tieto účinky strácajú.⁴

Mnohé rozvojové krajiny sa dostali emigráciou kvalifikovanej pracovnej sily do veľmi

² OUTRATA, R. 2006. *Globalizácia a slovenská ekonomika*. Bratislava: Repro-print, 2006.

³ KOSTELECKÁ, Y., BERNARD, J. 2007. *Zahraniční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007.

⁴ OZDEN, C., SHIFF, M. 2006. *International migration, remittances, and the brain drain*. Washington: The World Bank, 2006.

zložitej situácie, kedy niesli náklady na produkciu takýchto pracovníkov, ktorí však svoj produktívny život strávili v zahraničí. Vzdelanie, kvalifikácia, schopnosti a zručnosti, ktoré jedinec vlastní, možno považovať za ľudský kapitál. Napriek tomu, že ľudský kapitál je individuálnym vlastníctvom, jeho formovaniu prispieva aj štát, ktorý do jeho tvorby investuje prostredníctvom výdavkov na vzdelanie svojich občanov. Štáty očakávajú návrat týchto investícií a to predovšetkým formou zdanenia ekonomicky aktívnych osôb. Emigrácia vysoko kvalifikovaných osôb z krajiny preto predstavuje pre štát veľkú stratu vložených investícií a to najmä v prípade odchodu väčšieho počtu vzdelaných osôb. Dochádza tak k polarizácii svetovej ekonomiky: bohaté krajiny sa stávajú ešte bohatšími a chudobné naopak ešte chudobnejšími.

Pohľad na migráciu vzdelanej pracovnej sily sa v posledných rokoch zásadne zmenil. Ukázalo sa, že väčšina z vysoko kvalifikovaných ľudí, ktorí dlhodobo pôsobili v zahraničí sa po čase vrátila späť do krajiny ich pôvodu a ich schopnosti a vedomosti boli využívané k rozvoju ich rodnej krajiny. To znamená, že to, čo sa mohlo z krátkodobého hľadiska zdať ako strata, z dlhodobého hľadiska predstavuje zisk. Vznikol tak úplne nový pohľad na danú situáciu. Únik mozgov sa už nepovažoval len za stratu ľudského kapitálu, ale naopak, migrácia kvalifikovanej pracovnej sily sa stala určitým potenciálnym zdrojom zisku – brain gain. Nový pohľad vychádza z toho, že ak dôjde k reemigrácii vzdelaných jedincov po určitom období strávenom v zahraničí späť do krajiny ich pôvodu, navrátilci si prinesú sebou skúsenosti, znalosti, jazykové schopnosti, kontakty a často aj finančné prostriedky, ktoré by v rodnej krajine nemohli nikdy získať. Takéto nové chápanie problematiky migrácie vysoko vzdelaných osôb podstatne ovplyvnilo stratégie, ktoré vlády využívajú na to, aby optimalizovali dopad migrácie na krajinu.

V súvislosti s takýmto novým poňatím medzinárodnej migrácie vysoko kvalifikovaných pracovných síl sa začali vyzdvihovať aj pozitíva cirkulácie mozgov – brain circulation, ktorá podporuje okrem iného aj výmenu skúseností, know-how a znalostí. Veľa krajín preto začalo podporovať štúdium a dočasné pobyty mladých ľudí v zahraničí. Pretože k cirkulácii mozgov dochádza len za predpokladu, že sa vysoko kvalifikovaní emigranti vrátia, kladie sa veľký dôraz na stratégiu zameranú na návrat migrantov, po získaní skúseností, späť do krajiny pôvodu. U študentov a držiteľov štipendií je spravidla požadovaný záväzok návratu do krajiny po vypršaní doby štipendia. Pre vedcov a výskumníkov, ktorí v zahraničí pôsobili už dlhodobo, sú zase vytvárané špeciálne programy, ktoré by ich mali motivovať k návratu. Najväčšie problémy s tým majú najchudobnejšie krajiny, ktoré nie sú schopné takéto stratégie návratu vysoko kvalifikovaných osôb ani realizovať, pretože nemajú potenciálnym navrátilcom čo ponúknuť. Aj tie krajiny, ktoré dokázali pomocou špeciálnych politík prilákať niektorých odborníkov naspäť, neskôr zistili, že takáto stratégia nemusí byť efektívna. Navzdory vynaloženým vysokým nákladom sa im zvyčajne podarilo získať len malý počet reemigrantov. Ukázalo sa tiež, že niekedy je pre krajinu výhodnejšie, ak vysoko kvalifikovaný pracovník zostane v hostiteľskej krajine. Ak totiž udržiava kontakt s krajinou svojho pôvodu, potom môže táto krajina využívať spolu s ním i siete, do ktorých je zapojený. Je možné, že po návrate do krajiny pôvodu by takýto jedinec mohol o tieto siete prísť a zároveň by daná krajina nemusela dokázať využiť celý jeho potenciál.

Neskôr sa došlo k záveru, že všetky používané stratégie sa zameriavali len na zmiernenie dôsledkov odchodu talentov do zahraničia, namiesto toho, aby riešili ich príčiny. Snaha zabrániť migrácii, rovnako ako snaha získať vzdelaných emigrantov späť do krajiny, nemala žiadny vplyv na odstránenie príčin, ktoré k migrácii viedli. Medzi hlavné príčiny, ktoré viedli k migrácii vysoko vzdelaných ľudí patrili hlavne kvalita terciárneho vzdelania, objem štátnych

dotácií do vedy a výskumu, úroveň a spôsob organizácie vedeckého výskumu, transparentnosť pri udeľovaní výskumných grantov, kariérne možnosti ponúkajúce sa mladým vedcom, vybavenie vedeckých pracovísk a pod.⁵

2 MOTIVAČNÉ FAKTORY MIGRÁCIE VYSOKO KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÝCH SÍL

Motivačné faktory migrácie odborníkov majú niekoľko špecifik. V prvom rade sa títo odborníci líšia od bežnej populácie hlavne dosiahnutou úrovňou vzdelania. Takíto migrujúci ľudia pracujú v hostiteľskej krajine legálne a vo väčšine prípadov prichádzajú do cieľovej krajiny s už vopred uzavretou pracovnou zmluvou. Pretože väčšina poskytovateľov vedeckých štipendií a potenciálnych zamestnávateľov v cieľových krajinách berie do úvahy, že veľká časť vedcov cestuje spoločne so svojimi rodinami, prispôsobuje tejto skutočnosti aj výšku ich platu.

Rozdiel v úrovni pracovných príjmov v zahraničí oproti materskému štátu je zvyčajne významným motivačným faktorom medzinárodnej migrácie. Rozdiel úrovne príjmov však v prípade vysoko kvalifikovaných pracovných síl nemá až také dominantné postavenie ako v prípade migrácie pracovníkov so strednou a nižšou kvalifikáciou, ktorí vykonávajú predovšetkým prácu manuálneho charakteru.⁶ Častokrát sa totiž stáva, že hlavným motivačným faktorom medzinárodnej migrácie odborníkov je rozvoj ich profesionálnych znalostí, možnosť práce v špičkových tímoch, účasť na významných medzinárodných projektoch, možnosti kariérneho postupu, či už priamo v hostiteľskej krajine alebo po návrate v materskej krajine.

Významným rysom migrácie vysoko vzdelaných pracovníkov je tiež skutočnosť, že ponuka pracovného uplatnenia pre tieto kapacity je prakticky trvalá, lebo vrcholových špičkových odborníkov je neustále celosvetový nedostatok. Tento typ migrácie je totiž faktorom trvalého predstihu spoločensko-ekonomického rozvoja najvyspelejších štátov.⁷

Pre prevažnú časť migrácie vysoko kvalifikovaných odborníkov je d'alej príznačná ponuková migrácia. Túto možno definovať ako odchod osôb z materskej krajiny na základe ponúk zamestnávateľov v cieľovom štáte. Uvedený typ migračnej mobility je ovplyvnený spravidla nedostatkom pracovných síl v určitom odvetví, odbore alebo okruhu profesií v hostiteľskej krajine.

3 DOPADY EMIGRÁCIE VYSOKO KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÝCH SÍL Z POHLADU ZDROJOVEJ KRAJINY

⁵ KOSTELECKÁ, Y., BERNARD, J. 2007. *Zahraniční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007.

⁶ VAVREČKOVÁ, J. 2008. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníkov z Českej republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV, 2008.

⁷ Tamtiež.

Migrácia osôb medzi štátmi má pre krajinu pôvodu migranta rôzne spoločenské dôsledky. Môže predstavovať tak faktor jej ekonomického rozvoja, ako aj útlmu a stagnácie. V dokonale konkurenčnom svete by mal mať voľný pohyb pracovných síl pozitívne účinky na ekonomiku. Avšak v ekonomickej realite dochádza k tomu, že oslabenie ľudského kapitálu v dôsledku odchodu vysoko kvalifikovaných pracovných síl z krajiny môže negatívne ovplyvniť budúci vývoj krajiny pôvodu migranta, a to vzhľadom na to, že ľudský kapitál je dnes považovaný za hlavný motor ekonomického rastu a rozvoja. Únik mozgov má však aj iné negatívne účinky. Jedným z nich je tiež skutočnosť, že emigrácia vysoko vzdelaných osôb predstavuje veľkú stratu vo vzdelanostnej štruktúre danej krajiny.

V tradičnom prístupe k migrácii je migrácia vysoko kvalifikovaných osôb z pohľadu krajiny pôvodu migranta považovaná za čisto negatívny jav, ak to hlavne vtedy, ak je vzdelanie migrantov financované z verejných prostriedkov. Na základe tohto faktu zdrojové štáty pristupujú k protekcionistickým opatreniam, pomocou ktorých chcú dosiahnuť redukcii strát plynúcich z úniku mozgov.

Odlišným spôsobom hodnotia migráciu odborníkov ekonomicky vyspelé krajiny. Prevláda v nich názor, že kvalifikovaná pracovná sila nemôže adekvátne využiť svoje schopnosti v krajine svojho pôvodu, a teda jej migrácia prináša, z globálnej perspektívy, zvýšenie efektívnosti alokácie ľudského kapitálu. K tomu je však nutné dodať, že tento argument zo strany ekonomicky vyspelých štátov nevyvracia zmieňované straty rozvojových krajín spôsobené stratou investícií do ľudského kapitálu, predovšetkým do verejného školstva, prípadne do zdravotníctva alebo do iného sociálneho systému. Tieto straty však na druhej strane môžu byť kompenzované remitenciami, spätnou migráciou a vytvárajúcimi sa obchodnými sieťami.⁸

Dôsledky emigrácie vysokovzdelaných osôb z pohľadu zdrojovej krajiny možno zhrnúť nasledovne:

Tabuľka 1: Pozitívne a negatívne efekty emigrácie pre zdrojovú krajinu

Pozitívne efekty emigrácie	Negatívne efekty emigrácie
- Poskytovanie obohacujúcich príležitostí pre vzdelané osoby, ktoré v domácej krajine nie sú k dispozícii. - Prísun remitencií. - Podnietenie investovania do vzdelania a ľudského kapitálu. - Zvýšenie hodnoty ľudského kapitálu návratom vzdelaných osôb a získanie kontaktov s medzinárodnými inštitúciami. - Transfer technológií a investícií. - Cirkulácia mozgov uľahčuje integráciu na medzinárodné trhy.	- Pokles objemu ľudského kapitálu s hodnotnými profesionálnymi skúsenosťami. - Pokles rastu a produktivity, spôsobený stratou ľudského kapitálu. - Množstvo prijatých remitencií sa môže po určitej dobe znížiť. - Zníženie kvality základných služieb v zdravotníctve a v školstve. - Študenti vzdelávaní z vládnych alebo vlastných zdrojov v zahraničí: môže viesť k budúcemu odchodu do zahraničia. - Možnosť krátkodobého pohybu

⁸ STOJANOV, R. , NOVOSÁK, J. 2008. Migrace místo pomoci? Remittance a cirkulace mozgu jako nástroj rozvoje. In *Mezinárodní vztahy*, č. 1, 2008.

	osôb v zahraničí je výrazne obmedzená imigračnými politikami ekonomicky vyspelých krajín. - Zvyšovanie rozdielov v príjmoch v zdrojových krajinách.
--	--

Zdroj: WICKRAMASEKERA, P. 2003. *Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation*. Geneva: International Labour Office, 2003.

3.1 Reemigrácia a remitencie ako pozitívne efekty migrácie vysoko kvalifikovaných pracovných síl

Mnohé štúdie potvrdzujú, že emigranti sú väčšinou tí, ktorí v danej krajine nepatria k najchudobnejším, ale tiež to nie sú tí, pre ktorých by rozdiel v príjmoch medzi zdrojovou a cieľovou krajinou nehral žiadnu úlohu. Sú to tí jednotlivci, ktorí sú schopní absorbovať cenu a riziká danej migrácie a ktorí po zorientovaní sa v novom prostredí pozývajú do danej krajiny aj svojich rodinných príslušníkov, ktorým pomáhajú znížiť cenu a riziká z daného pohybu.⁹ Migrácia a reemigrácia málo vzdelanej populácie je charakteristická tým, že títo migranti odchádzajú z krajiny svojho pôvodu s cieľom akumulovať dostatok úspor predovšetkým preto, aby sa po návrate do rodnej krajiny mohli stať samostatnými podnikateľmi. Pre vzdelanejšiu populáciu je cieľom získanie nových a cenných skúseností, ktoré sa zvyšujú časom stráveným v zahraničí. Ako prví sa do rodnej krajiny vracajú obvykle menej vzdelaní migranti. K návratu vzdelaných dochádza len zriedka. Výnimkou je situácia, keď zdrojová krajina v rámci svojej transformácie zažíva trvalý ekonomický rast.

Jedným zo spôsobov ako znížiť negatívne dôsledky migrácie na krajinu pôvodu migranta sú remitencie.¹⁰ Tieto predstavujú transfer peňazí alebo tovarov od migrantov, ktorí sú v zahraničí, do ich materskej krajiny. Remitencie môžu istým spôsobom priaznivo pôsobiť na znižovanie chudoby a zmenu v prerozdeľovaní dôchodkov.

Remitencie možno členiť podľa rôznych hľadísk. Jedným z nich je rozlíšenie na základe typu zasielateľov a odosielateľov:¹¹

- Osobné vklady alebo investície. Ide o peňažné transfery určené pre vlastné použitie. Migranti si sami určujú využitie remitencií.
- Transfery v rámci rodiny. Ide o transfery prostriedkov rodinným príslušníkom alebo priateľom do krajiny pôvodu. Vo väčšine krajín sú to najdôležitejšie toky remitencií. Často ide o pravidelne zasielané prostriedky, ktoré slúžia k zabezpečeniu základných potrieb, spotreby, vzdelania, zdravotnej starostlivosti rodinných príslušníkov migranta. O využití týchto prostriedkov rozhodujú ich príjemcovia.
- Charitatívne dary. Sú to dary určené na charitatívne účely.
- Kolektívne investície smerujúce do rozvoja. Najčastejšie ide o transfery prostriedkov pochádzajúcich od organizácií migrantov, ktoré by mali smerovať do rozvoja komunity v ich krajinách pôvodu.

⁹ VAVREČKOVÁ, J. 2006. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. Praha: VÚSPV, 2006.

¹⁰ OZDEN, C., SHIFF, M. 2006. *International migration, remittances, and the brain drain*. Washington: The World Bank, 2006.

¹¹ STOJANOV, R., NOVOSÁK, J. 2008. Migrace místo pomoci? Remittance a cirkulace mozgů jako nástroj rozvoje. In *Mezinárodní vztahy*, č. 1, 2008.

- Dane a odvody. Ide o povinné odvody verejným inštitúciám, ako sú školy či nemocnice z dôvodu zaistenia vzdelania alebo zdravotnej starostlivosti pre členov rodiny v krajine pôvodu migranta. Zároveň sa sem počítajú dobrovoľné transfery remitencií a zaplatené dane od migrantov.
- Dôchodky a transfery slúžiace na sociálne zabezpečenie. Zahŕňajú sa sem transfery od bývalých zamestnávateľov, penzijných fondov a vlád štátov, kde bol migrant zamestnaný.

Podľa údajov Svetovej banky medzi piatich najväčších príjemcov oficiálnych remitencií v roku 2013 patrili ekonomiky Indie, Mexika, Číny, Filipín a Francúzska. Medzi najväčších príjemcov remitencií podľa ich podielu na HDP v tom istom roku patria Tadžikistan, Moldavsko, Tonga, Kirgizská republika a Honduras.¹²

Najväčším poskytovateľom remitencií sú už tradične USA. Za nimi nasleduje Saudská Arábia, Švajčiarsko, Nemecko a Rusko. Medzi päť najväčších poskytovateľov remitencií podľa ich podielu na HDP v roku 2013 patria Luxembursko, Libanon, Tadžikistan, Bahrajn a Maledívy.¹³

4 SÚČASNÉ TRENDY V MIGRÁCII VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKOV

V súčasnosti možno pozorovať nové tendencie v migrácii vysokokvalifikovaných pracovných síl. Aj keď migrácia v rámci krajín OECD má stále rastúci charakter, väčšina týchto tokov má však len dočasný charakter a začína byť chápaná skôr ako cirkulácia mozgov a nie ako ich únik.

Podľa najnovších zistení¹⁴ väčšina študentov zahraničných univerzít sa po ukončení štúdia plánuje vrátiť do rodnej krajiny. Toto zistenie sa týka hlavne študentov pochádzajúcich z Číny a Indie. Priemerný vek, kedy sa tieto osoby vracajú do svojej rodnej krajiny je u Indov 30 rokov a u Číňanov 33 rokov. Títo navrátilci sú väčšinou vysoko vzdelaní, 51% z nich má ukončený druhý stupeň a 41% tretí stupeň vysokoškolského štúdia. V tejto súvislosti sa žiada uviesť, že títo jedinci patrili v USA medzi vzdelanostnú špičku a pre inovácie a ekonomiku krajiny boli veľkým prínosom. Často so sebou do rodnej krajiny prinesú teda hodnotné poznatky, manažérske skúsenosti, podnikateľské zručnosti a styky s medzinárodnými sieťami odborníkov.

Približne 27% Číňanov a 34% Indov, ktorí odišli z USA a vrátili sa do rodnej krajiny, malo už v USA trvalý pobyt a podarilo sa im dokonca získať aj americké občianstvo. Aj napriek tomu, že ich finančné ohodnotenie bolo v USA oveľa vyššie, niekedy až o 54%, väčšina týchto osôb si myslí, že v rodnej krajine si takto zarobené peniaze dokážu viac užiť a dosiahnu tak aj vyššiu kvalitu svojho života. Vo väčšine prípadov bol dôvodom pre návrat aj fakt, že v porovnaní s minulosťou je dnes oveľa ťažšie dosiahnuť, aby s daným odborníkom mohli dom zahraničia emigrovať aj členovia jeho rodiny.

Podľa najnovších prieskumov iba 6% Indov, 10% Číňanov a 15% Európanov sa plánuje

¹² WORLD BANK. 2013. *Migration and Remittances Factbook*. World Bank, 2013.

¹³ Tamtiež.

¹⁴ WADHWA, V. 2013. Beware The Reverse Brain Drain To India And China. In *Washington Post*, 2013.

natrvalo usadiť v USA. Väčšina študentov plánuje zostať v zahraničí len niekoľko rokov a potom sa chcú vrátiť naspäť do svojej rodnej krajiny. Treba však uviesť aj fakt, že zahraniční migranti sa vo veľkej miere podieľajú na vytváraní pracovných miest v USA. Až 52% firiem v Silicon Valley bolo vytvorených imigrantmi a aj vďaka nim je dnes Silicon Valley svetovo najvýznamnejšie centrum inovácií a vývoja.

Krajiny sa teda rôznymi spôsobmi snažia prilákať svojich vysokovzdelaných emigrantov naspäť. Napríklad Čína nedávno spustila projekt, cieľom ktorého je dosiahnuť, aby sa 100 čínskych univerzít dostalo na úroveň medzinárodne uznávaných inštitúcií, ktoré nebudú poskytovať len vysokokvalitné vzdelanie, ale budú aj významnými výskumnými centrami. Mnohé krajiny sa snažia udržať vysokokvalifikované pracovné sily doma aj prostredníctvom novovytvorených príležitostí pre výskum, inovácie a podnikanie.

ZÁVER

V súčasnosti platí, že veda a výskum, inovácie, informačné technológie a hlavne vzdelaní a kvalifikovaní ľudia patria medzi priority každej spoločnosti. V týchto podmienkach predstavuje únik kvalifikovaných osôb do zahraničia pre každú krajinu vážnu hrozbu, pretože sa takýmto spôsobom do značnej miery obmedzujú možnosti jej ekonomického rastu. Prínos ľudského kapitálu k ekonomickému rastu je všeobecne známy fakt a zvyšovanie investícií do ľudského kapitálu je nevyhnutnou podmienkou jeho udržateľnosti.

Najnovšie zistenia potvrdzujú tiež fakt, že väčšina vysokokvalifikovaných pracovných síl v konečnom dôsledku nemá v pláne zostať v zahraničí natrvalo a to znamená, že so sebou do rodnej krajiny prinesú hodnotné poznatky, podnikateľské zručnosti a styky s medzinárodnými odborníkmi, čo má pre danú krajinu nesporne obrovské pozitívne efekty.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. KOSTELECKÁ, Y., BERNARD J. 2007. *Zahraniční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007.
2. OUTRATA, R. 2006. *Globalizácia a slovenská ekonomika*. Bratislava: Repro-print, 2006.
3. OZDEN, C., SHIFF, M. 2006. *International migration, remittances, and the brain drain*. Washington: The World Bank, 2006.
4. STOJANOV, R., NOVOSÁK, J. 2008. Migrace místo pomoci? Remittance a cirkulace mozgů jako nástroj rozvoje. In *Mezinárodní vztahy*, č. 1, 2008.
5. VAVREČKOVÁ, J. 2006. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. Praha: VÚSPV, 2006.
6. VAVREČKOVÁ, J. 2008. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV, 2008.
7. WADHWA, V. 2013. Beware The Reverse Brain Drain To India And China. In *Washington Post*, 2013.
8. WICKRAMASEKERA, P. 2003. *Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation*. Geneva: International Labour Office, 2003.
9. WORLD BANK. 2013. *Migration and Remittances Factbook*. World Bank, 2013.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Andrej Přivara, Ing., PhD.

KSRP, NHF EUBA

andy.privara@gmail.com

ROZVOJ OSOBNOSTI POMOCOU NEUROLINGVISTICKÉHO PROGRAMOVANIA

PERSONAL DEVELOPMENT THROUGH NEUROLINGUISTIC PROGRAMMING

Jaroslava Kováčová

ABSTRACT

Our contribution introduces neurolinguistic programming (NLP) from theoretical and partly practical aspects, as one of the innovative approaches to personal development, but also communication or psychotherapy. NLP encompasses three most influential components involved in producing human experience: neurology, linguistics and programming, and describes the fundamental relationship between mind (neuro) and language (linguistic), and their interaction on human body and behavior (programming).

KEYWORDS: neurolinguistic programming, personal development, communication

ÚVOD

„Človek nie je ničím iným, než tým, čo zo seba urobí.“ Jean Paul Sartre

Náš príspevok prináša pohľad na neurolingvistické programovanie (NLP), ako jednu z najčastejšie využívaných metód rozvoja duševného a duchovného potenciálu človeka. NLP využívajú manažéri, poradcovia, koučovia, umelci, spisovatelia, umelci, učitelia, či študenti. Ide o proces modelovania vedomých i nevedomých vzorcov (myslenia, komunikácie, správania), pri ktorom sú ľudia schopní zásadným spôsobom rozvíjať svoj osobný potenciál. Metóda NLP, učí hľadať a nájsť korene svojich problémov a pretvárať ich na nový, kvalitnejší život, naprogramovať si vlastnú budúcnosť.

1. NEUROLINGVISTIKA A NEUROLINGVISTICKÉ PROGRAMOVANIE

Neurolingvistika sa zaoberá vzťahom medzi myšlienkami a jazykom, napr. ako z používania určitých slov zistiť myšlienky daného človeka, alebo opačne ako možno použitím určitých slov ovplyvniť niekoho myšlienky. (Schmiedtová, 2010). NLP k tomu pridáva ešte tretiu oblasť - naše zvyky (programy). Odhaľuje nám, ako možno ovplyvniť naše zvyky a zlozvyky tým, ako o nich premýšľame. A pretože o nich premýšľame formou interného rozhovoru (t.j. rozprávame sami so sebou), môžeme sa sami veľmi efektívne zbaviť zlozvykov či získať návyky, ktoré chceme (napr. začať cvičiť). Špecifickosť NLP spočíva v práci so

zmyslovým vnímaním, so štruktúrou spracovania týchto informácií v našom mozgu a s uložením subjektívnych skúseností. (Miková, 2003).

Schéma 1: Hlavné zložky NLP

NEURO	• Náš mozog • Myseľ, telo, zmysly • Osvojujeme si rôzne návyky – dobré aj zlé (ak si budeme lepšie uvedomovať, ako myslíme, môžeme sa dozvedieť, ako my sami ovplyvňujeme výsledky, ktoré dosahujeme v živote a v práci)
LINGVISTICKÉ	• Verbálny a neverbálny jazyk, ktorý využívame pri komunikácii s inými ľuďmi a sami so sebou • Je pre nás nevyhnutné učiť sa, rozumieť a majstrovsky ovládať štruktúru nášho jazyka • Jazyk je vysoko účinný nástroj a jeho používanie ovplyvňuje naše výsledky
PROGRAMOVANIE	• Ako spájame vzorce myslenia, správania a jazyka, ako ich dávame dohromady v snahe dosiahnuť určité výsledky • Ako robíme, to čo robíme, a ako to robíme • „Ako to robíš, keď to robíš?“ – kľúčová otázka • Rozhodovanie, vytváranie vzťahov, koučovanie, atď.

Zdroj: Spracované podľa Viteková, 2003 (online)

Schéma 1 naznačuje, že časť „NEURO“ charakterizuje základnú myšlienku - naše správanie a vnímanie (t.j. zrak, sluch, čuch, chuť, hmat) má korene v neurologických procesoch mozgu. Časť „LINGVISTICKÉ“ poukazuje na význam reči, ktorú používame na dorozumievanie sa – komunikáciu (i neverbálnu) s inými ľuďmi, a predstavuje kľúč k nášmu vnútornému svetu – odráža spôsob myslenia. Časť „PROGRAMOVANIE“ poukazuje na metódy a spôsoby, ktoré si vyberáme pre organizovanie svojich myšlienok a správania sa, s úmyslom dosiahnuť naše ciele. (Viteková, 2003, Miková, 2003).

NLP sa zaoberá štruktúrou subjektívnej ľudskej skúsenosti, ako si usporiadame to, čo vidíme, počujeme a pociťujeme, a ako pomocou našich zmyslov upravujeme a filtrujeme vonkajší svet. Tiež skúma použitie jazyka a správania (úmyselného i neúmyselného) vedúceho k ľudskej výnimočnosti a dosiahnutiu vytýčených cieľov. (O'Connor, Seymour, 1998).

2. Z HISTÓRIE NLP

Metóda NLP sa rozvinula začiatkom 70. rokov 20. storočia v USA na univerzite v Santa Cruz v Kalifornii, pri riešení štúdie zameranej na modelovanie vzorcov správania a

rozhodovania úspešných odborníkov s cieľom určiť spoločné znaky ľudskej a profesijnej úspešnosti. Autori metódy profesor lingvistiky John Grinder a matematik, počítačový odborník a terapeut Richard Bandler zistili, že úspešní ľudia v podobných situáciách reagujú a správajú sa obdobne, a zároveň zaznamenali, že pre každú špecifickú situáciu používajú naučené modely komunikácie a správania, ktoré je možné aplikovať v rôznych oblastiach života. (Kratochvíl, 2006). Tento poznatok sa stal základom pre vznik NLP, ktoré sa v nasledujúcich 40-tich rokoch rozšírilo do oblastí podnikania, politiky, médií, školstva, športu, kultúry, umenia, medziľudských vzťahov a najrôznejších terapií súvisiacich s psychickým i fyzickým zdravím. (Inštitút pre NLP, online).

3. METÓDY NLP

V súčasnosti sa využíva niekoľko metód využitia NLP. Tradičné metódy kladú dôraz na kognitívne aktivity, pri ktorých je aktivovaná väčšinou ľavá mozgová hemisféra. NLP aktivizuje afektívnu dimenziu učenia; orientuje sa na zmyslové vnímanie, možnosti prežitkov a skúseností, čo vedie k zapájaniu pravej hemisféry.

Miková (2003) sumarizuje niekoľko hlavných metód, ktoré sú aplikovateľné na všetky oblasti NLP s prihliadnutím ku špecifikám jednotlivých oblastí.

- **Kalibrácia** (*Calibration*) – rozpoznanie vnútorného stavu človeka opakovaným exaktným pozorovaním jeho vonkajších signálov;
- **Zrkadlenie** (*Pacing*) – pri komunikácii dochádza k čiastočnému prevzatiu verbálnych alebo neverbálnych výrazov partnera do vlastného vyjadrovania, cieľom je udržanie raportu¹ s inou osobou;
- **Vedenie** (*Leading*) – po navodení raportu dokázať prevziať vedenie tak, aby nás partner v našom správaní nevedome nasledoval;
- **Presahovanie** (*Overlapping*) – používanie jedného reprezentačného systému na získanie prístupu do iného reprezentačného systému.;
- **Kotvenie** (*Anchoring*) – prepájanie vonkajšieho stimulu s vnútorným dejom, v momente kedy nastane vonkajší stimul je vyvolaný i jemu zodpovedajúci vnútorný dej - kotvy sa môžu vyskytovať prirodzene alebo ich možno vynárat' zámerne;
- **Asociovanie a disociovanie** (*Associated, Dissociated*) – asociovanie znamená prežiť vlastný zážitok ešte raz, tak ako prebehol v minulosti (vidieť situáciu svojimi vlastnými očami a prežiť ju celým svojim telom), disociovanie znamená prežiť vlastný zážitok tak, akoby bol natočený na videu, a my sme ho sledovali, tzn. sledovali by sme sami seba, ako by sme sa v danej situácii správali;
- **Prerámcovanie** (*Reframing*) – zmena rámca vzťahu - oznámenie s cieľom priradiť tomuto oznámeniu nový význam;
- **Vcítenie sa do budúcej situácie** (*Future pacing*) – mentálne preskúšanie požadovaného cieľa v budúcej situácii.

¹ Raport patrí k základným termínom v NLP, kde je definovaný ako vzťah dôvery a vzájomného ovplyvňovania.

4. VYUŽITIE NLP V PRAXI

Snahou NLP je pochopiť osobný jazyk a vnímanie každého človeka. Najjednoduchšie vysvetlenie je štúdium štruktúry subjektívnej skúsenosti jedinca a ovplyvnenie ľudskej predstavivosti. V praxi sa NLP často prezentuje aj ako univerzálny kľúč k úspechu, či ako umenie osobného úspechu.²

Pomocou NLP možno človeka rýchlo a efektívne "prečítať" (napr. odhaliť silné a slabé stránky, zameranie a orientáciu myšlienok, pochopiť ako človek odoláva stresu, apod.). NLP sa však nesnaží primárne vyriešiť hĺbkové problémy a traumy, hoci niektorí autori ponúkajú techniky napríklad na riešenie fobií (a i. menej závažných problémov). Treba však spomenúť, že NLP stojí a vznikom skutočnej terapie - pod záštitou *European Association for Neurolinguistic Psychotherapy* (EANLPt), ktorá je definovaná ako *systematická imaginatívna metóda s integračným kognitívnym prístupom*. Jej pointou je práca s konkrétnym reprezentačným systémom klienta a hra s metaforami, ktoré sa v NLP často využívajú. (Wake, 2010, podľa Styxová, 2014).

Andy Hošták, označovaný za priekopníka NLP na Slovensku, prirovnáva NLP k počítaču. „*Keď sa narodíme, náš mozog, teda harddisk je prázdny, sú tam iba vrodené programy. Ako rastieme, vnemami z okolia ho plníme. Podnety od rodičov, priateľov či televízie sú pre nás novými programami.*“ Tieto programy stoja potom aj za príčinami problémov v osobnom, či v pracovnom živote.

Keď chce človek zvýšiť kvalitu života (napr. zarábať viac peňazí, zlepšiť vzťahy s blízkymi, žiť zdravšie) potrebuje „*vymazať staré programy a nahradiť nové*“, teda zmeniť pocity v nervovej sústave (v našom podvedomí), ktoré sa mu spájajú s určitou skúsenosťou. Všetko začína v našom myslení a konaní. Práve techniky NLP pomáhajú vytvárať rýchle a účinné nervové prepojenia medzi neurónmi v mozgu. (Orfánus, 2011).

NLP možno využívať v bežnom každodennom živote, kde:

- Pomáha pri dosahovaní vopred stanovených reálnych cieľov;
- Rozširuje osobnostný potenciál človeka - rozvíja nadanie a talent;

Prispieva k výborným výsledkom v akejkoľvek oblasti, čo má za následok rozvoj zdravého a harmonického života v osobnom, či v pracovnom živote a v medziľudských vzťahoch (podľa Knight, 2014).

4.1 NLP vo výskumných štúdiách

Vo výskume Norcrossa, et al. (2006), v ktorom sa 101 expertov vyjadrovalo k psychologickým testom a terapeutickým prístupom, mali na stupnici od 1 (celkom nezdiskreditovaný) po 5 (celkom zdiskreditovaný) bolo NLP priemere hodnotené 3,87, t.j. ako skôr zdiskreditovaný smer. V našom prostredí je dostupná príručka *Neurolingvistické programovanie v manažérskej praxi* (McMermott, O'Connor, 1999) alebo kurzy Inštitútu NLP,

² Stretli sme sa dokonca s vyjadrením, že k základnému vybaveniu podomového predajcu patrí oblek, pero a NLP (Styxová, 2014).

či Majstrovstvo vlastnej mysle prezentujú NLP ako „vedu“, ktorá skúma ako si každý z nás vytvára svoju vlastnú mentálnu mapu života³.

Predpoklady NLP sa však podľa doterajších štúdií nepodarilo vedecky dokázať. V analýze, ktorú uskutočnil Witkowski (2009) sa uvádza, že i napriek súčasnej popularite NLP postráda tento prístup empiricky podložené základy. Z 33 analyzovaných odborných štúdií, len 9 potvrdzovalo predpoklady NLP, naopak 18 štúdií predpoklady tohto prístupu nepotvrdilo a vo zvyšných šiestich štúdiách dospeli autori k nejasným výsledkom. Žiadna z analyzovaných štúdií jednoznačne nepotvrdila existenciu rôznych reprezentačných systémov ani dominanciu jedného reprezentačného systému (t.j. prítomnosti prevažne jedného zo zmyslov) u skúmaných osôb, čo by mal byť prakticky jeden zo základných predpokladov NLP.

K podobným záverom, t.j. že základné predpoklady NLP a účinnosť tohto prístupu v terapii a poradenstve nie sú dostatočne empiricky podložené, dospel vo svojej štúdií už v 80. rokoch Sharpley (1987).

Rodrique-Davies (2009) relatívne nedávno dospel k záveru „*že po troch desaťročiach stále neexistuje dôveryhodný základ pre NLP a výskumníci zlyhávajú pri dostatočnom preukázaní jeho účinnosti.*”

Za určitý argument v prospech NLP možno považovať štúdiu Sturta et al. (2012), ktorí sú pri formulácii svojich záverov opatrnejší. Pri skúmaní výsledkov získaných z 10 experimentálnych štúdií, ktoré skúmali účinky NLP na zlepšenie zdravotných problémov, nedospeli k významnejším preukázateľným účinkom NLP, na druhú stranu ho však tiež nemohli úplne vypustiť, s odôvodnením nedostatkov konkrétnejších výskumných analýz, ktoré by koncept overovali.

Za zmienku stojí názor Jiřího Heřta (2007), podľa ktorého býva NLP označované ako pseudovedecké, či už svojou charakteristikou, názvom, konceptom i terminológiou. Spor o vedeckosť teoretického smeru i praktickej psychoterapeutickej metódy teda stále vzbudzuje diskusie, a zostáva neuzavretý.

ZÁVER

Na záver možno len konštatovať, že existujú síce určité spoločné princípy a postuláty NLP, avšak nájsť jednoznačnú a presnú definíciu bolo i pri prejení početných domácich i zahraničných zdrojov veľmi náročné. Všeobecne možno zhrnúť, že NLP sa snaží o zvýšenie možností a flexibility jedinca. NLP vedie k ovplyvňovaniu ľudského prežívania a správania, pričom niektorí autori a inštitúcie ho považujú za psychoterapeutický smer, iní ho naopak kritizujú, či radia medzi sekty (Vybíral, 2009).

Medzi profesionálmi v oblasti osobnostného rozvoja a ľudských zdrojov sa tiež často diskutuje o podobe NLP s koučingom. Tu však ide o výrazný rozdiel, nakoľko pri koučovaní sa hľadajú najlepšie riešenia na zvládnutie problémov a situácií na základe vedomého a logického

³ Základná myšlienka NLP spočíva v tom, že si v našej mysli budujeme akési vnútorné mapy (svoj model sveta), kde využívame primárne jeden zmysel – vizuálny (V), auditoriálny (A), olfaktorický (O), kinestetický (K) alebo gustatorický (G) – VAKOG (NLP Inštitút, online).

uvažovania, hodnotenia a porovnávanía; NLP pomáha pri hľadaní takých nových riešení, ktoré by nás vedome nenapadli, pretože sú ukryté hlboko v našom podvedomí.

V každom prípade však NLP nemožno uprieť, že prináša viacero inovatívnych prvkov v oblasti osobnostného rozvoja, a pri jeho rozumnom spôsobe možno túto techniku využiť vo svoj prospech v rozličných životných situáciách.

LITERATÚRA

1. Inštitút pre NLP. *História neurolingvistického programovania*. 2013. Dostupné na: <http://www.nlpinstitut.sk/historia-1/> [citované 5. januára 2015].
2. Knight, S. *NLP v manažerskej praxi - Neurolingvistické programovanie jako cesta k osobní jedinečnosti*. Vydavateľstvo: Management Press, 2011. ISBN: 9788072612314.
3. Kratochvíl, S. *Základy psychoterapie*. Praha : Portál. 2006. ISBN 80-7367-122-0. S. 159-161.
4. McMermott, I., O'Connor, J. *Neurolingvistické programování v managerské praxi*. 1999. Praha: Management Press.
5. Miková, M. Neurolingivistické programování. In *Virtuální studovna*. 2003. Dostupné na: http://www.ped.muni.cz/capv11/3sekce/7_capv_mikova.pdf [citované 5. januára 2015].
6. Norcross, J. C., Koocher, G. P., Garofalo, A. Discredited Psychological Treatments and Tests. 2006. In *Professional Psychology: Research and Practice*, 37 (5), pp. 515-522.
7. O'Connor, J. Seymour, J. *Úvod do neurolingvistického programování*. Praha: Institut pro NLP. 1998. ISBN 80-238-2604-2.
8. Orfánus, D. Návod na človeka. In *Profit*. 19/2011. ISSN 1335-4620.
9. Rodrique-Davies, G. Neuro-linguistic programming: Cargo cult psychology? In: *Journal of Applied Research in Higher Education*, 1 (2), pp. 58-63.
10. Sharpley, C. F. Research findings on neurolinguistic programming: Nonsupportive datat or an untestable theory? 1987. In: *Journal of Counselling Psychology*, 34 (1), pp. 103-107.
11. Schmiedtová, B. *Metody psycholingvistického výzkumu*. 2003. Universität Heidelberg. Dostupné na: http://www.lingvistika.cz/download/udalosti/Schmiedtova_Metody.pdf [citované 21. decembra 2014].
12. Sturt, J., Ali, S., Robertson, W., Metcalfe, D., Grove, A., Bourne, C. & Bridle, C. Neurolinguistic programming: a systematic review of the effects on health outcomes. 2012. In *British Journal of General Practice*, 62(604), pp. 757-764.
13. Styxová, M. *Co je to neurolingvistické programování?* 2014. Dostupné na: <http://www.psychologon.cz/component/content/article/14-psycholog-online/262-co-je-to-neurolingvisticke-programovani> [citované 26. decembra 2014].
14. Viteková, J. Neurolingvistické programovanie – NLP. 2003. Dostupné na: <http://www.progressletter.sk/2012/02/10/neurolingvisticke-programovanie-nlp/> [citované 5. januára 2015].
15. Vybíral, S. *Psychológia komunikácie*. 2009. Vydavateľstvo: Portál. ISBN: 9788073673871.

16. Wake, L. *NLP principles in practise*. 2010. Herts: EcademyPress. ISBN-10: 1905823789.
17. Witkowski T. A review of research findings on neuro-linguistic programming. The Scientific Review of Mental Health Practice: Objective Investigations of Controversial and Unorthodox Claims in Clinical Psychology. In *Psychiatry, and Social Work*. 2012. 9(1):29–40.
18. HEŘT, J. *Alternativní medicína léčitelství. Kritický pohled*. 2010. Chomutov: Sisyfos. Dostupné na: http://www.sysifos.cz/files/Alternativni_medicina_Hert.pdf [citované 3. januára 2015].

KONTAKTNÉ ÚDAJE

Ing. Jaroslava Kováčová, PhD.

KSRaP NHF EUBA

jaroslava.kovacova@euba.sk

ÚLOHY OBCÍ V SOCIÁLNEJ OBLASTI NA SLOVENSKU V 50. A 60. ROKOCH XX. STOROČIA*

THE ROLE OF MUNICIPALITIES IN THE SOCIAL SPHERE IN THE PERIOD OF FIFTIES TO SIXTIES YEARS IN 20TH CENTURY

Stanislav Konečný

ABSTRACT

The study provides an overview of the role of municipalities in the social sphere from the onset of the communist regime (1945) up to the mid-60s.

KEYWORDS: municipalities, social work, social policy, social services, social benefits, history

ÚVOD

Oproti obdobiu 1. čs. republiky došlo u nás v povojnovom období k celému radu významných zmien tak v systéme sociálnej politiky, ako aj v systéme verejnej správy, resp. komunálnej politiky. V oboch týchto oblastiach sa pritom odrážala najmä **zmena celkovej predstavy o charaktere spoločnosti**. Najmä negatívna skúsenosť s nezamestnanosťou ako ohrozením, ktoré v období hospodárskej krízy 30. rokov pocítila časť osôb v závislom pracovnom postavení robila myšlienku budovania spoločnosti bez tohoto ohrozenia atraktívnou. Prakticky už v dvojročnici 1946 – 1947 sa v kontexte širších geopolitických zmien podarilo nezamestnanosť prakticky odstrániť. Československo ako industriálne najvyspelejšia časť novo sa formujúceho mocenského bloku malo šancu najmä rozvojom ťažkého priemyslu a celkove extenzívnym hospodárskym rastom vyriešiť tento problém až do tej miery, že prechodne dochádzalo dokonca k nedostatku pracovných síl¹.

Rekapitulujúc všeobecné rámcové zmeny môžeme konštatovať:

V 1. Československej republike a ešte aj po 2. svetovej vojne, do rokov 1945-1948 bola východiskom realita **sociálne diferencovanej spoločnosti**, čomu zodpovedala aj samotná sociálna politika, charakteristická napríklad

- pluralitou sociálnych poisťovní,
- individuálnym posudzovaním potrebnosti podľa chudobníckych zákonov v rámci domovského práva obcami,
- množstvom charít, spolkov a pod., schopných zachytiť široké spektrum sociálnych udalostí atď.

Od r. 1945 (Košický vládny program) sa menil model spoločnosti a mocensky sa realizovala **sociálna homogenizácia** ("triedny boj"), často nevyberanými prostriedkami (vyvlastňovanie, realizované pod eufemizmom "znárodňovania"; menová reforma 1953,

*Text je výstupom z úlohy VEGA 1/0216/14 "Transformácia systému sociálnych služieb pre seniorov v kontexte deinštitucionalizácie sociálnych služieb pre seniorov v pôsobnosti orgánov miestnej samosprávy" a nadväzuje na štúdiu Úloha obcí v sociálnej oblasti v období 1. ČSR. In: Zamestnanosť a jej sociálno-ekonomické súvislosti v európskom priestore. Bratislava: Ekonóm 2014. ISBN 978-80-225-3873-2

¹Riešenia sa hľadali nielen v presune pracovných síl z poľnohospodárstva (čo zase viedlo k dlhodobým problémom napríklad pri zabezpečovaní sezónnych prác brigádami) a rastom zamestnanosti žien, ale napríklad aj organizovaním náboru do baní a hút, aj ideologicky motivovanými presunmi inteligencie do výroby a pod.

”zrovnoprávňujúca” osoby, ktoré mali úspory napríklad na spotrebu v starobe s ostatnými, atď.), preto

- bol akceptovaný návrh ”jednotnosti” aj v sociálnom poistení (obdobne ako v ”zjednotenej” škole, telovýchove, mládeži, odboroch, ženách atď.), hoci napokon slúžil len ako pomôcka pre jeho zoštatnenie;
- boli formulované odlišné sociálno-politické ciele: plná zamestnanosť (vrátane odštartovania industriálnej zamestnanosti žien), ”spravodlivosť v odmeňovaní” (realizovaná ako demotivujúce rovnostárstvo, preferujúce rast kvantity pred zvyšovaním kvality), rast životnej úrovne (založenej na dvojpríjmovom modeli domácnosti, aj tu s dominantnosťou kvantitatívneho rastu, vedúceho k hromadeniu predmetov dlhodobej spotreby) atď.;
- zrušené boli spolky (a povolené len spoločenské organizácie ako reprezentanti ”zjednotených” záujmov), charity, rehole postavené mimo zákon a pod.
- základom bezprostrednej sociálnej politiky sa stali prakticky rovnaké plošné dávky, hradené zo štátneho rozpočtu všetkým dôchodcom, všetkým rodinám s deťmi, všetkým invalidom atď. (Konečný, 2001).

Vyššie uvedené zmeny sa nemohli neodraziť aj v komunálnej sociálnej politike, ktorá v prvých rokoch po vojne len hľadala svoje nové poslanie.

1 OBDOBIE ROKOV 1945 - 1948

Prvá relevantná zmena sa však netýkala sociálnej legislatívy, ale legislatívy ”komunálnej”. **Vznikom národných výborov**² najmä v zmysle *nariadenia Predsedníctva Slovenskej národnej rady č. 26/1945 Zb. o národných výboroch* (zo dňa 7. apríla 1945 s okamžitou účinnosťou) došlo u nás k vytvoreniu novej podoby orgánov miestnej verejnej správy, akú sme u nás v predchádzajúcom období nepoznali. Na národný výbor sa prenieslo nielen to, čo charakterizovalo v období 1. čs. republiky miestnu samosprávu, t.j. právomoci obecného zastupiteľstva, obecnej rady a starostu obce, príp. tiež obecného úradu, ale aj to čo charakterizovalo prenesenú pôsobnosť štátu, resp. štátny dozor na úrovni obce, čiže notársky úrad a obecného resp. obvodného notára (§ 2, ods. 2). Pojmom ”národný výbor” sa fakticky označoval volený orgán (neskôr ”plénium národného výboru”), **nešlo však už o (prevažne) samosprávny orgán**, s akými sme sa stretávali v predvojnovom období.

Dôležitá zmena sa týkala aj hierarchického usporiadania vzťahov medzi národnými výbormi. Podľa § 4 nariadenia ”miestny národný výbor podlieha okresnému národnému výboru a Slovenskej národnej rade. Okresný národný výbor podlieha Slovenskej národnej rade”. Aj keď podľa § 2, ods. 1 ”národný výbor spravuje v obvode svojej pôsobnosti všetky verejné veci, pokiaľ nie sú spravované iným verejným orgánom” a podľa § 3, ods. 1 obdobne ”okresný národný výbor spravuje v obvode svojej pôsobnosti všetky verejné veci, pokiaľ nie sú spravované iným verejným orgánom”, nešlo tu teda o uplatnenie princípu subsidiarity, ale práve opačne, o jednoznačný **prejav nastupujúceho centralizmu** – osobitne vážny preto, že v spoločnej miestnej verejnej správe sa už týkal nielen vecí preneseného výkonu, ale aj pôvodných originálnych kompetencií. § 4 totiž znamenal, že to, čo predtým spravovalo obecné zastupiteľstvo a starosta obce, teraz podliehalo okresnému národnému výboru.

Táto problematika bola na celoštátnej úrovni upravená *vládnym nariadením č. 4/1945 Zb. o voľbe a právomoci národných výborov* (zo dňa 5. mája 1945 s okamžitou účinnosťou). Určoval sa ním (v § 1, ods. 1) spôsob kreovania národných výborov (voľbami ”podľa zásad čs. volebných poriadkov”), ich úrovne (miestne, okresné, krajinské) a ich charakter (”ako orgány

²Prvou ”povojnovou” normou, podľa ktorej de iure národné výbory vznikali, bol dekrét prezidenta Beneša zo 4. 12. 1944 č. 18/1944 Ú. v.

zastupiteľské a orgány verejnej správy vo všetkých jej odboroch”), pričom ako orgány štátnej správy boli podriadené vláde (§ 1, ods. 3).

Národné výbory ako ”nositeľ a vykonávateľ štátnej moci v obciach, okresoch a krajoch a strážcu práv a slobôd ľudu” zakotvila v čl. X. *Ústava z 9. 5. 1948 (ústavný zákon č. 150/1948 Zb.)*, ktorou sa v našom právnom systéme zakotvil model tzv. ľudovodemokratického štátu. Národným výborom bola venovaná 6. hlava ústavy. Medzi úlohami, ktoré mali plniť, sa uvádzala všeobecne aj ”sociálna a kultúrna výstavba na svojom území” (§ 125).

Na úrovni krajov začali pôsobiť krajské národné výbory až od 1. 1. 1949 podľa *zákona č. 280/1948 Zb. o krajskom zriadení*, ktoré prevzali aj pôsobnosť krajských národných výborov (§ 8, ods. 2, písm. a)). Zákon zaviedol tzv. **referentskú sústavu** resp. referentský systém (Gašpar, 1970, s. 41). Každý stupeň národných výborov sa vnútorne členil na plénum NV a jeho výkonné orgány. **Plénum** určovalo základný smer činnosti NV a jeho jednotlivých zložiek (samozrejme v zmysle vertikálne delegovaných úloh). Mohlo si tiež vyhradiť rozhodovanie o akejkolvek záležitosti. **Rada** NV vznikala tak, že si plénum zvolilo predsedu NV, jeho námestníkov a referentov. Rada sa zameriavala na výkon uznesení (pléna) NV a rozhodovala o všetkom, čo si nevyhradilo do svojej pôsobnosti plénum. **Predseda** NV vykonával koordinačnú činnosť a mohol rozhodovať aj namiesto rady (ak si dal dodatočne svoje rozhodnutie radou schváliť). **Referenti** stáli na čele referátov, ktorí ich prostredníctvom vykonávali pôsobnosť rady. Hoci boli referenti volení, bola to voľba radou, a tak vlastne najsilnejším prvkom výkonu sa stali takto ustanovení referenti. § 23 upravoval problematiku **komisií**, ktoré mali mať spravidla funkciu poradnú, rada KNV ich však mohla poveriť, aby v rozsahu ktorý určí, rozhodovali v jej mene. Obdobnú úpravu prinieslo pre ONV *vládne nariadenie č. 139/1949 o organizácii ľudovej správy v okresoch* (§ 7) – v tom čase však ešte na ONV boli zriaďované iba referáty pracovných síl a referáty zdravotné (§ 10).

Až *vládne nariadenie č. 14/1950 Zb. o organizácii miestnych národných výborov* skompletizovalo štruktúru týchto predpisov. Vymedziло MNV ako nositeľov a vykonávateľov štátnej moci (§ 2, ods. 1), podriadených ONV, KNV a vláde a v jednotlivých odboroch činnosti vecne príslušným ministrom a ústredným úradom (§ 7, ods. 1). Miestne národné výbory a ich výkonné zložky boli podľa tohoto zákona povinné ”**v záujme jednotného výkonu štátnej správy a jednotnej štátnej politiky dbať na smernice a pokyny nadriadených orgánov**” (§ 7, ods. 2).

Vznikajúca štruktúra orgánov národných výborov ako celok sa stávala jednoznačne sústavou miestnych orgánov štátnej moci, ktoré realizovali prenesený výkon štátnej správy. Samosprávne funkcie niekdajších orgánov obcí prakticky zanikli. Predsa však je nutné rozlišovať aj v tomto a nasledujúcom období

- **z hľadiska spôsobu vzniku** voľbou alebo menovaním³
- orgány, vznikajúce priamou voľbou – národný výbor (plénum národného výboru), predseda národného výboru, komisie národného výboru do r. 1957 a pod.;
- orgány vznikajúce voľbou nepriamou (napr. plénum národného výboru) – referenti a pod.;
- orgány, vznikajúce menovaním – odbory národných výborov, vedúci odborov a pod.;
- **z hľadiska disponovania rozhodovacími právomocami**
- orgány s rozhodovacou právomocou;

³Aj keď voľby sa aj na úrovni národných výborov uskutočňovali na základe ”jednotnej kandidátky Národného frontu”, takže ich nemožno považovať za demokratický inštitút (a – ako sme už uviedli vyššie – nemali už ani charakter samosprávnych orgánov), predsa len ich poverovanie úlohami, kde mali miestne národné výbory rozhodovaciu právomoc, považujeme za vhodnejšie riešenie, ako keď v určitých obdobiach boli aj týmito úlohami poverované menované orgány či orgány volené nepriamo. Na druhej strane sa postupne vykryštalizovala pôsobnosť menovaných orgánov (napr. odborov) pri tých úlohách, kde obec vykonávala len úlohy v mene štátu a nemala žiadnu vlastnú rozhodovaciu právomoc.

- orgány poradné a pod.

2 OBDOBIE ROKOV 1948 – 1953

Napriek závažným zmenám v štruktúre miestnej správy, ku ktorým dochádzalo hneď po roku 1945, k zmenám sociálnej legislatívy, vymedzujúcej obsah činnosti obcí v sociálnej oblasti, dochádzalo neskôr a len postupne. Deklaratórne formulácie, ktorým sa národným výborom, ako nových orgánom miestnej správy, ukladalo "aby bola zvyšovaná životná úroveň pracujúceho ľudu a aby sa dostalo pomoci osobám, ktoré ju potrebujú" (§ 2, ods. 1 *vl. nar. č. 29/1949 Zb. o referátoch práce a sociálnej starostlivosti krajských národných výborov*) alebo zaisťovanie riadneho zásobovania a výživy obyvateľstva a starostlivosť o ich stále zlepšovanie či starostlivosť o riadny výkon a rozširovanie sociálnych služieb (§ 2, ods. 4 *vl. nar. č. 14/1950 Zb. o organizácii miestnych národných výborov*), väčšinou nekorešpondovali s platnou sociálnou legislatívou, pričom nová navyše tiež vznikala len s časovým posunom.

Platí to aj pre oblasť financovania činnosti národných výborov, ktoré až do r. 1949 hospodárili podľa zákonov z obdobia 1. ČSR. J. Girášek (1970, s. 123) konštatuje, že čiastkové právne úpravy, prijaté v prvých rokoch po oslobodení (t.j. do r. 1948), neovplyvnili podstatnejšie finančné hospodárenie národných výborov, a tak v hospodárskej oblasti prevládali samosprávne úlohy nad úlohami štátnej správy⁴.

Až *zákonom č. 174/1948 Zb. o zrušení domovského práva* došlo od 1. 1. 1949 k **zániku domovského práva**, základného právneho rámca, umožňujúceho realizovať chudobnícku starostlivosť. Do konca roka 1948 však u nás fakticky – napriek zmenám v miestnej správe – ostával pôvodný rámec chudobníckej starostlivosti v pôsobnosti obcí nezmenený, lebo v zmysle § 2 ods. 2 zákona mala obec fakticky poskytovať "**sociálne zaopatrenie**" ak naň vznikol nárok aj po tomto termíne **až do vydania nových právnych predpisov**⁵. Vzhľadom k zániku chudobníckych fondov a napojeniu obcí priamo na štátny rozpočet však toto ustanovenie malo skôr deklaratórny charakter.

V sociálnej legislatíve najzásadnejšiu zmenu prinieslo v celom prvom povojnovom desaťročí prijatie *zákona č. 99/1948 Zb. o národnom poistení*, ktorý komplexne upravoval problematiku nemocenského a dôchodkového **poistenia prakticky pre všetko obyvateľstvo**⁶. Zo zákona boli povinne poistení všetci zamestnanci a ich rodinní príslušníci, ale aj dôchodcovia a nezamestnaní. Povinné poistenie pokrývalo cca 80% obyvateľstva (Štvrtstoročie, 1970, s. 1), čo bolo vo svojej dobe porovnateľné len so systémom, zavádzaným vo Veľkej Británii. Ďalšie skupiny, na ktoré sa nevzťahovalo povinné poistenie, sa mohli poistiť na základe dobrovoľnosti, ba zákon pamätal aj na zabezpečenie dávok nepoisteným osobám (§ 151). Aj sortiment poskytovaného plnenia bol neobvykle komplexný a zahŕňal

- v rámci nemocenského poistenia (§§ 26 až 59) vecné dávky; ošetrovanie v chorobe a zvláštnu liečebnú starostlivosť: ústavné a mimoústavné ošetrovanie, zvláštnu liečebnú starostlivosť a výpomoc v rodine (čo bola určitá obdoba neskoršej opatrovateľskej služby pre deti); pomoc v materstve: ústavné a mimoústavné ošetrovanie a detskú výbavu (variantne poskytovanú peňažne); starostlivosť o chrup, pomoc pri zmrzačení, zohyzdení a telesných chybách; pomoc pri neplodnosti; peňažité dávky: nemocenské; peňažité dávky v materstve; podpory pri ústavnom ošetrovaní; zvláštnu výpomoc pri sociálnych chorobách; náhradu za

⁴Existujúci rozdiel medzi samosprávou a štátnou správou v ekonomickej oblasti odstránil *zákon č. 281/1948 Zb. o výkone finančnej správy*.

⁵Domovská príslušnosť bola nahradená inštitútom trvalého pobytu až *vládnym nariadením č. 61/1953 Zb. o občianskych preukazoch*.

⁶Základnou charakteristikou celého tohoto systému bolo jeho financovanie prostredníctvom platenia poistného (§§ 117 až 134), plateného poistencami a ich zamestnávateľmi (resp. osobami samostatne zárobkovo činnými), pričom štátny príspevok (§ 137) a ostatné príjmy Národnej poisťovne mali len doplnkovú úlohu.

výpomoc v rodine; pohrebné;

- v rámci dôchodkového poistenia (§§ 60 až 93) dávky: starobný dôchodok, invalidný dôchodok, dôchodok manželky, vdovský dôchodok, dôchodok družky, sirotsky dôchodok, výbavné, odškodnenie za pracovné úrazy, sociálny dôchodok; zvýšenia dôchodkov: výchovné a zvýšenie dôchodku pre bezvládnosť;
- v rámci všeobecnej starostlivosti o poistencov a ich rodinných príslušníkov (§§ 94 až 101), ktorá zahŕňala napríklad preventívna starostlivosť, poradenstvo, starostlivosť o povolanie poistencov so zníženou pracovnou schopnosťou a pod.

Za kľúčovú dávku národného poistenia z hľadiska zabezpečenia minimálnych existenčných podmienok sa považoval (podľa § 89) **sociálny dôchodok**, ktorý bol poskytovaný prakticky každej osobe bez nároku na inú dávku národného poistenia, pokiaľ bola **sociálne odkázaná** (Pisca, 1964, s. 70)⁷. Z nášho pohľadu je tiež dôležité, že už tento zákon (§ 69) zaviedol do nášho systému aj zvýšenie pre bezvládnosť⁸.

Zákon o národnom poistení bol vykonávaný Národnou poisťovňou a jej orgánmi až po úroveň **okresných národných poisťovní** (§§ 174 a nasl.). Na miestnej úrovni (na úrovni okresu) sa takto vytvoril silný a plošne diverzifikovaný subjekt, disponujúci veľkou škálou nástrojov (dávok ale aj služieb), riešiacich celý rad sociálnych udalostí, vrátane biedy (hmotnej núdze) u osôb, ktoré si neprispievali platením poistného na svoje budúce dávky.

Tento model vytesňoval úlohu obcí v sociálnej oblasti. Zákon o národnom poistení však v konečnom dôsledku nikdy ako celok nevstúpil do účinnosti. Značná časť nemocenského poistenia – všetky vecné dávky – sa stala neaktuálnou zavedením bezplatného zdravotníctva (*zákon č. 103/1951 Zb. o jednotnej preventívnej a liečebnej starostlivosti*), neskôr bol samotný poistný princíp a existencia samostatných poistných fondov nahradený **financovaním zo štátneho rozpočtu**. Na základe *zákona č. 102/1951 Zb. o prebudovaní národného poistenia* k 1. 1. 1952 národné poistenie i Národná poisťovňa zanikli. Pri výplate dávok, ktoré už neboli na základe poistného vzťahu, ich nahradili správy sociálneho zabezpečenia (vrátane okresných)⁹.

Národné výbory po roku 1948, po zániku domovského práva, a tým fakticky aj s ním spojenej chudobníckej starostlivosti, vykonávali v sociálnej oblasti niektoré nové úlohy, odvodené od zmien v celkových predstavách o novom charaktere spoločnosti. *Vládne nariadenie č. 14/1950 Zb. o organizácii miestnych národných výborov* vo vnútornej organizácii národného výboru už počítalo s vytvorením **referátu práce a sociálnych vecí** (§ 14). Komisie, ktoré patrili medzi výkonné zložky MNV (§ 10) mohli mať rozhodovaciu právomoc len ak to bolo určené zákonom alebo iným právnym prepisom (§ 15, ods. 4), ale v obciach nad 6000

⁷Podľa § 89, ods. 4 "za odkázanú sa považuje osoba, ktorá nemá príjmy, zabezpečujúce jej výživu z vlastného majetku alebo z iného prameňa alebo právneho nároku. Na výmenok, ktorý sa poskytuje z roľníckeho hospodárstva, a to do 5 ha v oblasti repárskej, do 8 ha v oblasti obilninárskej, do 10 ha v oblasti zemiakárskej a do 15 ha v oblasti pastvinárskej, sa pri posudzovaní odkázanosti neprihliada, ak sa výmenkár zriekne plnenia výmenku vo výške dvoch tretín, najviac do hodnoty dvoch tretín sociálneho dôchodku; toto zrieknutie môže byť vyjadrené tiež peňažitou úhradou. Rovnako sa neprihliada k inej vyživovacej povinnosti podľa § 154 občianskeho zákona, poskytovanej osobami, ktorých príjem nedosahuje nezdaňované minimum. Pri posudzovaní odkázanosti sa tiež prihliadne k majetkovým, osobným a rodinným pomerom žiadateľa, ako aj k okolnostiam, či je možné vydobýť jeho pohľadávku z právneho nároku". Podľa ods. 5 bolo možné sociálny dôchodok znížiť o výšku pravidelného príjmu – išlo teda o určité testovanie príjmov.

⁸Ustanovenie bolo pomerne jednoduché: "Dôchodky môžu byť zvýšené až o polovicu, ak je dôchodca trvalo natoľko bezvládný, že potrebuje ošetrovanie a obsluhu od inej osoby. Sirotsky dôchodok možno zvýšiť pre bezvládnosť až od siedmeho roku veku. Rovnako možno zvýšiť pre bezvládnosť dieťaťa výchovné".

⁹Vládnym nariadením č. 18/1954 Zb. o úprave nárokov z doterajších penzijných nadlepení boli „zrovnoprávnení“ aj tí, ktorí sa v minulosti snažili zvýšiť svoj príjem v dôchodkovom veku.

obyvateľov to mohla urobiť aj rada MNV v rozsahu, ktorý sama určila (§ 24)¹⁰. Keďže však v sociálnej oblasti neexistoval žiadny zákon, ktorým by boli ukladané úlohy národným výborom, nevznikli v tomto období ani komisie s takouto náplňou. V referentskej sústave jednoznačne **dominoval výkon štátnej správy**.

Otáznou ostávala náplň práce týchto referátov. Na základe *vládneho nariadenia č. 29/1949 o referátoch práce a sociálnej starostlivosti krajských národných výborov* tento referát okrem iného (§ 2, ods. 2)

- organizuje vykonávanie* výskumu a sústavne sleduje pracovné a sociálne pomery v kraji;
- vedie plánovité rozmiestňovanie a včleňovanie pracujúcich a dorastu do povolania, dbá o ich odborný výcvik, pracovnú výkonnosť a disciplínu a hospodárne zamestnávanie a dozerá na vykonávanie podpornej starostlivosti o pracujúcich;
- zúčastňuje sa na vykonávaní štátnej mzdovej politiky;
- dozerá na ochranu pracujúcich pri práci, na zachovávanie pracovného času a pracovných poriadkov a na ochranu života a zdravia pri práci;
- vedie vykonávanie starostlivosti o pracujúcich s osobitným zreteľom na pracujúce ženy a mládež a dozerá na túto starostlivosť;
- vedie vykonávanie starostlivosti o mládež, matky a iné osoby, potrebujúce pomoci, a dozerá na činnosť všetkých verejných a dobrovoľných orgánov, ktoré túto starostlivosť vykonávajú, s výnimkou dozoru na charitatívnu činnosť cirkví a náboženských spoločností, cirkevných a náboženských spolkov, fondov a iných takých zariadení;
- zaisťuje sociálne predpoklady zdarného populačného rozvoja národa;
- zúčastní sa na vykonávaní zotavovacej starostlivosti o deti, dorast a pracujúcich;
- dbá o zriaďovanie, udržovanie a prevádzku sociálnych ústavov, včítanie ústavov starostlivosti o mládež, a dozerá na ich činnosť;
- stará sa o zvyšovanie odbornej úrovne sociálnych pracovníkov a pracovníkov v odbore starostlivosti o mládež;
- dozerá na hospodárenie s bytmi a vybavuje veci podpôr na obnovu a výstavbu obytných domov a vecí bytových združení;
- spolupracuje s orgánmi národného poistenia.

Toto vymedzenie sa týkalo len krajských národných výborov a na úrovni okresných, mestských či miestnych národných výborov nebola vymedzená žiadna pôsobnosť v sociálnej oblasti.

Vládnym nariadením č. 121/1951 Zb. o zmenách v referátoch národných výborov došlo aj k zmene profilu tohto referátu. Zvýraznila sa úloha "mobilizácie a správneho rozmiestňovania pracovných síl predovšetkým na splnenie hlavných úloh jednotného hospodárskeho plánu", čo zahŕňalo nielen tzv. umiestenky pre absolventov škôl a nábery do baní, ale aj presúvanie inteligencie do výroby a pod.. Referát sa tak stal len referátom pracovných síl a mal sa "zbaviť ostatnej agendy" – t.j. **prestal byť referátom sociálnej starostlivosti**, ktorá prešla "podľa svojej povahy" do referátu pre vnútorné veci, referátu pre školstvo, osvetu a telesnú výchovu, zdravotného referátu a hospodárskeho referátu.

3 OBDOBIE ROKOV 1954 – 1956

¹⁰§ 18 vládneho nariadenia kategorizoval obce podľa veľkosti: 1. kategória – do 600 obyvateľov, 2. kategória 601 až 2000 obyvateľov, 3. kategória 2001 až 6000 obyvateľov, 4. kategória viac ako 6000 obyvateľov.

*Ide o formulácie v doslovnom znení citovaného vládneho nariadenia.

Ako sme už uviedli, k 1. 1. 1952 národné poistenie i Národná poisťovňa zanikli. Časť kompetencií (napríklad umiestňovanie osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou) prešla na Štátny úrad dôchodkového zabezpečenia. Rozhodujúca časť však prešla *vládnym nariadením č. 25/1953 Zb. o presune pôsobnosti v niektorých veciach dôchodkového zabezpečenia a nemocenského poistenia na okresné národné výbory* – pôsobnosť, ktorú dovtedy vykonávali okresné národné poisťovne (resp. okresné správy sociálneho zabezpečenia) vo veciach dávok dôchodkového zabezpečenia, vrátane dôchodkového zabezpečenia členov jednotných roľníckych družstiev, osôb samostatne zárobkovo činných a spolupracujúcich členov rodín ako aj dobrovoľne poistených (§ 1, ods. 1) ako aj časť pôsobnosti, ktorú dovtedy vykonávali okresné národné poisťovne a ústredná národná poisťovňa vo veciach nemocenského poistenia (§ 2, ods. 1 a 2). Treba si uvedomiť, že týmto **do pôsobnosti okresných národných výborov spadali aj sociálne dôchodky**.

Významný (aj keď formálne nenápadný) bol aj *ústavný zákon č. 81/1953 Zb. o vedení národných výborov vládou*, ktorým boli národné výbory vyňaté z pôsobnosti ministra vnútra, čím sa oslabil ich represívny charakter a lepšie sa otvoril priestor pre prijímanie iných ("civilných") úloh. Táto skutočnosť mala vplyv aj na ďalšie formovanie úloh a štruktúry orgánov národných výborov. Zároveň sa však upevnila centralizácia. Národné výbory už neboli riadené len jedným ministerstvom, ale celou vládou, čím sa zvýraznilo ich komplexné riadenie (Girášek, 1970, s. 123). Zákom č. 82/1952 Zb. sa stali aj rozpočty národných výborov súčasťou štátneho rozpočtu.

Zmenu ešte nepriniesol *ústavný zákon č. 12/1954 Zb. o národných výboroch*¹¹, ktorý rozšíril počet stupňov národných výborov (krajský, okresný, mestský, obvodný a miestny), zopakoval ich podriadenosť vláde, uložil im vytvárať "z našich miest a dedín miesta spokojnosti, radostnej práce a blahobytu" (§ 4). Umožnil im tiež na plnenie svojich úloh vydávať nariadenia (§ 5), čo by bolo možné v tomto znení považovať za náznak samosprávnosti.

Prvý ucelený *zákon č. 13/1954 Zb. o národných výboroch* na ústavný zákon – aj časovo – bezprostredne nadväzoval. Okrem vyššie uvedených stupňov uviedol do praxe aj ústredné národné výbory (napr. v Bratislave). Vytváral zaujímavé **možnosti, aby mestský národný výbor priamo riadil činnosť miestnych národných výborov v okolitých obciach** (na základe rozhodnutia vlády - § 2, ods. 2), alebo aby jeden národný výbor bol zriadený aj pre niekoľko obcí (na základe rozhodnutia KNV - § 2, ods. 4). V § 9, ods. 2 zákon uvádzal zoznam úloh, ktoré majú plniť národné výbory na úseku "hospodárskom, kultúrnom a spoločenskom", medzi nimi napr. aj v oblasti komunálnych služieb, zamestnanosti miestneho obyvateľstva, služieb zdravotníckych zariadení atď., ale žiadna úloha sa netýkala priamo sociálnych vecí. Zakotvoval aj podriadenosť národných výborov nižších stupňov národným výborom vyšších stupňov až po úroveň vlády (§ 12) a táto podriadenosť sa týka aj vydávania vlastných nariadení, ktoré mohli byť vyhlásené až po súhlase národného výboru vyššieho stupňa (§ 13, ods. 2).

Zásadná zmena sa týkala **postavenia orgánov NV**, ktorou sa posilnilo postavenie volených orgánov a zároveň zanikla tzv. referentská sústava (čiže referenti aj referáty). Orgánmi NV teraz bol národný výbor (čiže jeho volené plénum); stále komisie (tvorené až do r. 1957 výlučne volenými poslancami), ktoré boli nielen poradným, ale aj pomocným orgánom NV, t.j. mohli v stanovenom rozsahu prijímať rozhodnutia; rada NV ako výkonný orgán NV, tvorená voleným predsedom NV a volenými predsedami stálych komisií; komisie rady NV, ktoré mali charakter poradných orgánov a nemohli zasahovať do činnosti aparátu (§ 14, ods. 2); odbory ako výkonné orgány rady NV, vedené už odbornými zamestnancami NV.

¹¹Zákon bol prijatý spoločne so zákonom č. 13/1954 Zb. o národných výboroch a zákonom č. 14/1954 Zb. o voľbách do národných výborov a vytvárali "kódex národných výborov" (Škoda, 1975, s. 107).

Vládne nariadenie č. 23/1954 Zb. o organizácii výkonných orgánov národných výborov¹² uvádza medzi odbormi, zriaďovanými ústrednými, krajskými, okresnými, mestskými národnými výbormi a obvodnými národnými výbormi v Bratislave aj odbor sociálneho zabezpečenia (§ 8, ods. 1, § 9). Miestne národné výbory **v obciach nad 6000 obyvateľov** mohli odbory (aj odbor sociálneho zabezpečenia) zriaďovať so súhlasom KNV (§ 10), **v menších obciach** odbory nezriaďovali (§ 11).¹³ Tým, že mestský národný výbor mohol vykonávať pôsobnosť v okolitých obciach, sa stával pomerne značný rozsah prenesených kompetencií zvládnuteľný i v malých obciach.

Skutočnosť, že sociálnym zabezpečením neboli poverené komisie, ale odbory národných výborov, pomerne zreteľne naznačuje, že pre túto oblasť neboli príslušné volené orgány národných výborov. V tomto čase však už išlo o výkon úloh, vyplývajúcich zo zmien v sociálnej legislatíve, najmä prenesením úloh z výkonu národného poistenia.

Ďalším dôvodom postupného rastu významu úloh, ktorým sa v sociálnej oblasti museli stále viac venovať národné výbory aj na nižších stupňoch, sa stal nie veľmi úspešný proces homogenizácie spoločnosti (v dobovej dikcii odstraňovania triednych rozdielov)¹⁴. Napríklad peňažná, tzv. **menová reforma v roku 1953** (zákon č. 41/1953 Zb. o peňažnej reforme) znehodnotila úspory veľkej časti dôchodcov, čo vyvolalo potrebu riešiť niekedy ich priamo existenčné problémy. Prejavovalo sa to najmä v mestskom prostredí, kde jednak bola menšia možnosť naturálneho samozásobovania a nižšia frekvencia viacgeneračných rodín, umožňujúcich lepšie kompenzovať túto situáciu. Postihnutá však boli aj rodiny s deťmi (Štvrtstoročie, 1970, s. 2).

4 OBDOBIE ROKOV 1957 – 1964

4.1 Systém sociálnej politiky

Prijatím zákona č. 55/1956 Zb. o sociálnom zabezpečení, ktorý vstúpil do účinnosti od 1. 1. 1957, začala séria štyroch zákonov s rovnakým názvom (55/1956 Zb., 101/1964 Zb., 121/1975 Zb., 100/1988 Zb.), ktoré profilovali sociálnu politiku u nás fakticky až do 90. rokov – a z hľadiska pôsobnosti obcí, resp. národných výborov, aj komunálnu sociálnu politiku.

V prvom paragrafe zákona, plniacom úlohu preambuly, je odvolávka na ústavne garantované právo na zaopatrenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu a pri nemožnosti obživy, zabezpečené národným poistením (t.j. zákonom č. 99/1948 Zb., ktorý však v tom čase už neplatil). Dôchodkové zabezpečenie bolo už medzičasom "prebudované" (ako sme uviedli vyššie) a teraz mala byť k nemu **pričlenená sociálna starostlivosť** "o všetkých občanov, ktorí ju potrebujú".

¹²Výnimkou bola plánovacia komisia, zriaďovaná na všetkých národných výboroch (§§ 18 a nasl.), ako aj výbory pre telesnú výchovu a šport, zriaďované vo všetkých národných výboroch – v obciach nad 6000 obyvateľov, v obciach s 2 až 6 tisícami obyvateľov len so súhlasom KNV (§ 24).

¹³Zároveň sa týmto vládnym nariadením (§ 27) zrušili všetky predpisy, vydané po roku 1948 k problematike vnútornej organizácie národných výborov (vrátane zákonov!).

¹⁴Národné výbory zohrali v 50. rokoch aj úlohu orgánu "triedneho boja", keď vládne nariadenie č. 22/1953 Zb. o úprave dôchodkov z dôchodkového zabezpečenia a zaopatrení osôb nepriateľských ľudovodemokratickému zriadeniu v § 2, ods. 1 zverilo okresnému národnému výboru (ďalej len ONV) na základe uznesenia jeho rady znížiť starobné, invalidné a vdovské dôchodky znížiť až na úroveň sociálnych dôchodkov nielen "význačným predstaviteľom predošlého politického a hospodárskeho zriadenia a vdovám po nich", ale aj "tým, ktorí horlivo slúžili predošlému kapitalistickému poriadku, a vdovám po nich, ak tieto osoby prejavujú nepriateľský postoj k ľudovodemokratickému poriadku". V ods. 2 zverilo dokonca radám KNV právo dôchodkov celkom odňať. Táto úloha bola aj v ďalších rokoch (napr. opätovne po roku 1958) posilňovaná. Pozri bližšie (Piate, 1961).

Dôležité boli i dve posledné vety tohoto paragrafu: "Dávky a služby sociálneho zabezpečenia poskytuje štát. Zamestnanci neplatia na ich úhradu osobitné príspevky". Vytvárali sa tým totiž základné systémové znaky nového systému – **etatizmus a centralizmus** (dávky boli uhrádzané zo štátneho rozpočtu, do ktorého zamestnanci prispievali prostredníctvom daní), ktoré sa týkali celého systému, aj novo zavádzanej sociálnej starostlivosti.¹⁵

Systém sociálneho zabezpečenia, ktorý zavádzal zákon č. 55/1956 Zb.¹⁶ zahŕňal (§ 2)

- dôchodkové zabezpečenie zamestnancov (a príslušníkov ozbrojených síl, na ktorých sa nevzťahovali iné predpisy)¹⁷, do ktorého patrili (§ 4) dôchodky (starobný, invalidný a čiastočný invalidný, invalidný a čiastočný invalidný pri pracovnom úraze, vdovský, vdovecký, sirotský, dôchodok manželky, dôchodok za výsluhu rokov, osobný, sociálny) (§§ 9–29); výchovné k dôchodkom (§ 30); zvýšenie dôchodkov pre bezvládnosť (§ 31¹⁸);
- zabezpečenie dôchodcov v nemoci (§ 49), zahŕňajúce aj pre ich rodinných príslušníkov preventívnu a liečebnú starostlivosť, dávky obdobné dávkam nemocenského poistenia zamestnancov (pozri ďalej) a z peňažných dávok podporu pri narodení dieťaťa a pohrebné,
- sociálnu starostlivosť, ktorá zahŕňala starostlivosť o osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou (vrátane ich výcviku a školenia, hmotného zabezpečenia pred umiestnením a počas výcviku a školenia, rozmiestňovania mládeže s ťažkým zdravotným postihnutím, pracovného uplatnenia a jeho ochrany) (§§ 51 – 60); ústavné zaopatrenie v ústavoch pre staré osoby, v ústavoch pre osoby s trvalými telesnými alebo zmyslovými chybami, ktorých ošetrovanie v zdravotníckom zariadení nie je nutné, a v ústavoch pre osoby, ktoré pre trvale upravené chorobné stavy nepotrebujú liečebnú starostlivosť v zdravotníckom zariadení, avšak potrebujú ústavné zaopatrenie (§ 61) a **doplnkovú starostlivosť (§ 64)**.

Zákon č. 55/1956 Zb. zahŕňal medzi orgány sociálneho zabezpečenia predovšetkým Štátny (Slovenský) úrad sociálneho zabezpečenia, ktorý rozhodoval o dávkach dôchodkového zabezpečenia, ako aj národné výbory. Išlo však len o **výkonné orgány národných výborov**, najmä národných výborov **vyšších stupňov** (ONV a KNV). Medzi ich úlohy patrilo najmä

- sociálne zabezpečenie družstevných roľníkov (nemocenské, podpora pri ošetrovaní člena rodiny, pohrebné, prídavky na deti, pomoc v materstve, tehotenstve a pri narodení dieťaťa atď.) a sociálne zabezpečenie osôb samostatne hospodáriacich (prídavky na deti, podpora pri narodení dieťaťa, materský príspevok, pohrebné) (§ 90);
- zabezpečenie dôchodcov v nemoci: podpora pri narodení dieťaťa, pohrebné (§ 49), vrátane krytia výdavkov, spojených s rekreáciou detí nepracujúcich dôchodcov;

¹⁵Naproti tomu zákon ešte nevytváral celkom monopolné prostredie, nakoľko napr. v § 33 ešte umožňoval aspoň teoreticky využívanie dôchodkového nadlepenia, ústavy sociálnej starostlivosti mohli byť zakladané podľa § 62 ods. 1 aj dobrovoľnými organizáciami, cirkvami a náboženskými spoločnosťami, podnikmi a jednotlivými roľníckymi družstvami.

¹⁶Systém sociálneho zabezpečenia je potrebné vnímať v jednote s ďalším zákonom – č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov, ktorý upravoval

- preventívnu a liečebnú starostlivosť o zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, zahŕňajúcu najmä preventívnu starostlivosť; ošetrovanie v nemoci a pri úraze; pomoc v materstve; starostlivosť o chrup; pomoc pri zmrzačení, zohyzdení a telesných chybách; pomoc pri neplodnosti a rehabilitácii; poskytovanie liekov a liečebných a ortopedických pomôcok; úhrada nutných cestovných a iných výdavkov vzniknutých pri poskytovaní tejto starostlivosti

- dávky nemocenského poistenia, čiže vecné dávky (kúpeľnú starostlivosť, výberovú rekreáciu Revolučného odborového hnutia, detskú rekreáciu Revolučného odborového hnutia); peňažné dávky (nemocenské, podpora pri ošetrovaní člena rodiny, peňažná pomoc v materstve, podpora pri narodení dieťaťa, pohrebné); rodinné prídavky.

¹⁷Mimo tohoto zákona bolo upravené sociálne zabezpečenie osôb, povolaných k službe v brannej moci (64/1950 Zb.), dôchodkové zaopatrenie príslušníkov ozbrojených síl (89/1952 Zb.), nemocenské a dôchodkové poistenie členov jednotných roľníckych družstiev a dôchodkové poistenie jednotlivito hospodáriacich roľníkov a iných samostatne hospodáriacich osôb (56/1956 Zb.) atď.

¹⁸V totožnej dikcii, akú obsahoval zákon č. 99/1948 Zb.

- zabezpečenie členov rodín vykonávajúcich vojenskú službu (§ 65);
- zriaďovanie, prevádzkovanie a udržiavanie ústavov sociálnej starostlivosti (§ 62)
- **doplňková starostlivosť (§ 64)** atď.

Celkový podiel národných výborov (predovšetkým ONV) na realizácii sociálneho zabezpečenia možno vyjadriť aj ekonomicky. V roku 1957 z celkových výdavkov na sociálne zabezpečenie v ČSR v objeme 1902,309 mil. Kčs. činili výdavky národných výborov všetkých stupňov 174,63 mil. Kčs., t.j. 9,2%, v roku 1960 z celkových výdavkov 2539,618 mil. Kčs činili výdavky národných výborov 239,387 mil. Kčs, t.j. 9,4% (Koňakovský, 1972, s. 6).

Výkonnými orgánmi národných výborov – v zmysle vyššie citovaného *vládneho nariadenia č. 23/1954 Zb. o organizácii výkonných orgánov národných výborov* – boli v tom čase **odbory sociálneho zabezpečenia**, ktoré mohli byť zriaďované ústrednými, krajskými, okresnými, mestskými národnými výbormi a obvodnými národnými výbormi v Bratislave a so súhlasom KNV aj miestnymi národnými výbormi v obciach nad 6000 obyvateľov¹⁹.

Osobitnú úlohu mohli takto aj výkonné orgány miestnych národných výborov plniť predovšetkým pri výkone tzv. doplnkovej starostlivosti podľa § 64, v ktorom sa uvádza: "Výkonné orgány národných výborov vyhľadávajú osoby, ktoré potrebujú osobitnú starostlivosť. Podľa potreby môžu im zabezpečiť najmä stravovanie za výhodnejších podmienok, poskytnúť primeranú vecnú alebo peňažnú výpomoc a prípadne aj inak sa starať o zlepšenie ich životných podmienok a uspokojovanie kultúrnych potrieb; na tieto účely možno zriaďovať jedálne, kluby a iné zariadenia." Z doplnkovej starostlivosti mohla byť poskytovaná výpomoc len v presne vymedzenom rozsahu a v stanovených prípadoch.

V historickom kontexte by bolo možné na prvý pohľad konštatovať určitú kontinuitu v takto profilovaných úlohách obcí: starostlivosť o osoby, ktoré potrebujú "osobitnú starostlivosť" možno chápať aj tak, že ide o osoby, ktorým sa (všeobecnej) starostlivosti nedostalo (napr. v dostatočnej miere) z iných častí systému sociálneho zabezpečenia (príp. nemocenského poistenia). Tomu by zodpovedali aj všeobecný charakter nástrojov, ktoré mali národné výbory k dispozícii – predovšetkým vecnú alebo peňažnú pomoc.

V skutočnosti však nielen obec, t. j. miestny národný výbor, ale ani okresný či krajský národný výbor tu nevystupovali prostredníctvom svojich volených orgánov a nerozhodovali, ale len prostredníctvom výkonných orgánov. Nešlo teda o výkon vlastných kompetencií, ale **výlučne o výkon štátnej správy na území kraja, okresu, prípadne obce.**

Túto skutočnosť ešte viac upevnilo *vládne nariadenie č. 33/1958 Zb. o organizácii výkonných orgánov národných výborov*, ktorým sa zaviedol tzv. **princíp odvetvového riadenia**. "Národné výbory organizujú jednotlivé odvetvové odbory v súlade s pôsobnosťou kompetentných ústredných úradov tak, aby tieto odbory boli schopné čo najúčelnejšie plniť úlohy podľa pokynov národného výboru a jeho rady a podľa zásadných smerníc odvetvového odboru rady národného výboru vyššieho stupňa a kompetentného ústredného úradu. Pritom treba dbať na to, aby ťažisko operatívnej činnosti bolo na odvetvových odboroch rád okresných národných výborov a aby odvetvové odbory rád krajských národných výborov riadili a kontrolovali prácu odvetvových odborov rád národných výborov nižšieho stupňa a pomáhali im" (§ 15, ods. 2).

Na základe tohto vládneho nariadenia sa **opäť reorganizovali odbory**: na úrovni KNV vznikli odbory pracovných síl a sociálneho zabezpečenia, na úrovni ONV odbory pracovných síl, zdravotníctva a sociálneho zabezpečenia (§ 20, ods. 1 a 2). So súhlasom KNV si mohli

¹⁹Posudkové komisie ako "znalecké orgány" zriaďované podľa § 70 zákona č. 55/1956 Zb. nemali charakter orgánu s právom rozhodovať. Podávali len posudky alebo návrhy vo všetkých prípadoch, kde rozhodnutie o dávke (službe) závisí od zdravotného stavu alebo pracovnej schopnosti, najmä v konaní o dávkach dôchodkového zabezpečenia, pre pracovné uplatnenie osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou a pre obnovenie a udržanie pracovnej schopnosti liečením alebo opatrením vhodných pomôcok.

odbor s takýmto profilom zriaďať aj v meste s počtom obyvateľov vyšším ako 10 000 (§ 21, ods. 2). Na ostatných MNV (kde neboli príslušné odbory) vykonávali túto agendu zamestnanci národných výborov za pomoci dobrovoľných spolupracovníkov z radov občanov. Na národných výboroch, ktoré nemajú zamestnancov, vykonávali tieto práce členovia ich rád, členovia (plén) národných výborov a dobrovoľní pracovníci z radov občanov. Rozhodovacia právomoc však aj v týchto prípadoch patrila výhradne rade národného výboru (§ 22), vzhľadom k odvetvovému princípu riadenia a celkove malému rozsahu vykonávaných kompetencií v sociálnej oblasti však nemožno vidieť v tomto stave nejaké významnejšie prvky samosprávnosti či profilovania vlastnej sociálnej politiky.

Nielen miestne národné výbory, ale aj ONV či KNV sa mohli pohybovať len v rámci zákonmi presne stanovených rámcov, teda postupovať výlučne ako orgány štátnej správy. V tomto zmysle boli postupne aj ich **úlohy rozširované**, ako napr. presunom úloh o neprávom poskytnutých dávkach dôchodkového zabezpečenia zo Štátneho úradu sociálneho zabezpečenia na výkonné orgány ONV podľa § 13 *vládného nariadenia č. 34/1958 Zb. o ďalších presunoch pôsobnosti a iných zjednodušeníach v štátnej správe*.

4.2 Systém národných výborov

Prijatie zákona č. 65/1960 Zb. o národných výboroch bolo motivované prijatím novej, tzv. socialistickej ústavy Československej socialistickej republiky, čo sa odrazilo aj v silne ideologizujúcom prvom oddieli zákona, napriek tomu sú tu však obsiahnuté ak veľmi dôležité zásady, relevantné aj pre našu tému, ako napr. ustanovenie § 7: "Národné výbory spojujú vo svojej činnosti plnenie úloh celoštátnych a uspokojovania potrieb svojho územia, spravujúc sa zásadou, že záujmy všetkého ľudu sú nadradené čiastkovým a miestnym". Túto vetu možno chápať síce ako prejav dominantnosti štátneho centralizmu, oproti predchádzajúcim obdobiam sa tu však aspoň pripustila aj existencia „miestnych záujmov“.

V širokom diapazóne oblastí, za rozvoj ktorých podľa zákona národné výbory mali zodpovedať (počnúc rozvojom poľnohospodárskej výroby, stavebnej výroby, priemyselnej výroby miestneho významu atď.), sa uvádzalo v § 9, ods. 1 aj sociálne zabezpečenie pracujúcich. V sústave národných výborov sa za hlavný článok považovali ONV – jedine u nich sa uvádzali aj úlohy v sociálnej oblasti (§ 15, ods. 2).

Medzi orgány národných výborov sa opäť uvádzali komisie ako iniciatívne, výkonné a kontrolné orgány, vybavené rozhodovacou právomocou na riadenie úsekov, pre ktoré boli ustanovené (§ 31). Naproti tomu odbory národných výborov postavenie orgánov stratili.

Z podrobností, upravených vykonávacím *vládnym nariadením č. 71/1960 Zb. o rozšírení právomoci a zodpovednosti národných výborov a o usporiadaní a činnosti ich orgánov* možno z hľadiska našej témy považovať za dôležité prvýkrát veľmi prehľadne v § 10 formulované **úlohy miestnych národných výborov na úseku sociálneho zabezpečenia**:

(1) Miestne a mestské národné výbory sústavne sledujú sociálne pomery v obci, poskytujú občanom odkázaným na sociálnu výpomoc doplnkovú starostlivosť a overujú okolnosti rozhodné pre priznanie dávok sociálneho zabezpečenia.

(2) Pomáhajú osobám so zmenenou pracovnou schopnosťou nastúpiť do zamestnania.

(3) Miestne národné výbory, ktoré určí okresný národný výbor, a mestské národné výbory rozhodujú o dávkach a službách sociálnej starostlivosti.

(4) Mestské národné výbory riadia ústavy sociálnej starostlivosti (domovy dôchodcov) miestneho významu.²⁰

²⁰Pre úplnosť a prehľadnosť uvedieme aj obdobné ustanovenia, týkajúce sa okresných (§ 23) a krajských (§ 37) národných výborov. **Okresné národné výbory** rozhodujú o dávkach a službách sociálnej starostlivosti, pokiaľ toto rozhodovanie sa nezverilo miestnym alebo mestským národným výborom. Rozhodujú o odvolaniach proti

Môžeme konštatovať, že táto distribúcia úloh reagovala napríklad aj na faktickú veľkostnú diferenciáciu obcí u nás.

Vládne nariadenie v nadväznosti na § 31 zákona ďalej rozpracovalo problematiku komisií, pričom stanovilo zriaďovanie komisií sociálneho zabezpečenia v krajských, okresných a mestských národných výboroch, ale nevylúčilo ani ich zriaďovanie v miestnych národných výboroch, kde výpočet uvádzaných komisií nie je taxatívny (§ 53, ods. 1, 2 a 3). Pri komisiách mohol národný výbor v odôvodnených prípadoch zriaďovať aj užšie komisie pre rozhodovanie vecí určitého druhu (§ 54, ods. 4). Komisie, ktoré boli v tom čase (od volieb v roku 1957) tvorené už nielen poslancami národných výborov, ale aj ďalšími odborníkmi, ktorých do týchto komisií schválilo plénum NV, mali už v tomto období celý rad rozhodovacích právomocí. Zákon č. 65/1960 Zb. a vykonávacie vládne nariadenie vytvorili rámec aj pre rozšírenie pôsobnosti národných výborov v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktoré sa potom realizovalo prostredníctvom *vládnej vyhlášky č. 84/1962 Zb. o organizácii a pôsobnosti užších dávkových komisií a užších komisií sociálnej starostlivosti*. Účelom vyhlášky bolo v zmysle jej § 1 "aby rozhodovanie vo veciach sociálneho zabezpečenia sa neustále približovalo pracujúcim a aby sa zvyšovala účasť pracujúcich na tomto rozhodovaní". Z hľadiska našej témy má kľúčový význam § 8, podľa ktorého okresný národný výbor poveroval **komisiu sociálnej starostlivosti**, aby spravidla **rozhodovala**

a) vo veciach ústavnej sociálnej starostlivosti

- o prijatí do ústavu sociálnej starostlivosti, o prepustení z neho, o poradí nástupu do ústavu a o premiestnení do iného ústavu,
- o príspevku na zaopatrenie a vreckovom v ústavnej sociálnej starostlivosti a o tom, či a v akom rozsahu sa má požadovať, prípadne súdne vymáhať plnenie zákonnej vyživovacej povinnosti voči obyvateľom ústavu,

b) vo veciach doplnkovej starostlivosti

- o poskytovaní starostlivostnej (opatrovateľskej) služby a o podmienkach za ktorých sa poskytne,
- o účasti na spoločnom stravovaní a o poskytnutí príspevku naň,
- o poskytnutí vecnej pomoci,
- o existenčnom príspevku nevidomým pracujúcim,
- o jednorazovom a opakujúcom sa peňažnom príspevku,
- o detskom príspevku²¹,
- o príspevku chorým na tuberkulózu,
- o príspevku na pomôcky pre nevidomých,

rozhodnutiam miestnych a mestských národných výborov o dávkach a službách sociálnej starostlivosti. Rozhodujú v rozsahu, v ktorom boli poverené, o dávkach dôchodkového zabezpečenia (poistenia). Vykonávajú dôchodkové a nemocenské poistenie členov jednotných roľníckych družstiev a dôchodkové poistenie osôb samostatne hospodáriacich, rozhodujú o dávkach nemocenského poistenia členov jednotných roľníckych družstiev a nepracujúcich dôchodcov. Umiestňujú osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodné miesta, zabezpečujú ich prípravu pre povolanie a spolupôsobia pri vytváraní pracovných príležitostí pre invalidov. Zabezpečujú ústavnú výchovu telesne a duševne chybných detí. Riadia ústavy sociálnej starostlivosti okresného významu a výchovné a rehabilitačné strediská. **Krajské národné výbory** vytvárajú predpoklady pre rozvoj sociálneho zabezpečenia v kraji; riadia vykonávanie dôchodkového zabezpečenia (poistenia) a nemocenského poistenia členov JRD a dôchodcov. Zodpovedajú za posudkovú službu sociálneho zabezpečenia v kraji, za správne rozmiestnenie lekárov posudkovej služby a starajú sa o ich vysokú kvalifikáciu. Rozhodujú o odvolaniach proti rozhodnutiam okresných národných výborov o dávkach a službách sociálneho zabezpečenia (poistenia). Riadia ústavy a zariadenia sociálnej starostlivosti krajského významu.

²¹Podľa zákonného opatrenia č. 58/1955 Zb. o detských príspevkoch a o ochrannnej výchove, podľa ktorého sa poskytoval príspevok "o dieťa, o ktoré nie je postarané inak" (§ 1, ods. 1).

- o príspevku na kúpu motorových vozíkov,
- c) o poskytovaní zaopatrovacích príspevkov (prídavkov) rodinným príslušníkom osôb povolaných na službu v ozbrojených silách,
- d) o povinnosti vrátiť neprávom poskytnutú dávku sociálnej starostlivosti, prípadne nahradiť neprávom poskytnutú službu,
- e) o odvolaní proti rozhodnutiam vo veciach sociálnej starostlivosti vydaným komisiou mestského (obvodného, miestneho) národného výboru.

Posledne uvedené ustanovenie upozorňuje na **fakticky vykonané prenesenie výkonu niektorých z týchto úloh na národné výbory základného stupňa**. Rozhodovanie o dávkach sociálnej starostlivosti, ktoré sa už na základe vládneho nariadenia č. 71/1960 Zb začalo decentralizovať viedlo k preneseniu výkonu tejto agendy na 4077 obcí, t.j. 34% všetkých obcí, najmä však na väčšie obce (F.H., 1961).

V rôznych krajoch sa dosiahla rôzna miera decentralizácie²² a rozdiely boli aj v šírke prenesených kompetencií: od organizovania spoločného stravovania dôchodcov a jednorázových podpôr doplnkovej starostlivosti cez opakované podpory doplnkovej starostlivosti a príspevky osobám chorým na tuberkulózu, opatrovateľskú službu a detské príspevky dokonca až po rozhodovanie o sociálnych dôchodkoch. Rozdiely boli aj v tom, ktorému orgánu bolo zverené rozhodovanie: v menších obciach (cca 10% prípadov) rozhodovali rady miestnych národných výborov (pretože v týchto obciach neboli ani zriadené komisie) (F.H., 1961).

Tento určitý (aj keď vcelku málo výrazný) pokus o posilnenie výkonu štátnej sociálnej politiky na miestnej úrovni priniesol celý rad pozitívnych výsledkov. Umožnili ich však aj určité (aj keď len čiastkové) zmeny v sociálnej legislatíve, ktoré prinieslo *uznesenie vlády č. 620/1963* a naňho naväzujúca *smernica o doplnkovej starostlivosti č. 26/1963 Štátneho úradu sociálneho zabezpečenia*, podľa ktorej sa poskytovali

- služby a vecné pomoci, t.j. opatrovateľská služba²³, stravovanie dôchodcov²⁴ a vecné pomoci;
- peňažné dávky, t.j. príspevkov na pomôcky pre nevidomých, príspevkov nevidomým²⁵,

²²Najvyššiu mieru decentralizácie dosiahli vo vtedajšom Juhomoravskom kraji – až 58 % všetkých obcí sa tam ujal rozhodovania o dávkach sociálnej starostlivosti (F.H., 1961). Súviselo to však zrejme s tým, že práve v tomto kraji sa skúšobne ("za účelom získania skúsenosti") posilnili rozhodovacie právomoci pri rozhodovaní o niektorých dávkach dôchodkového zabezpečenia na úrovni ONV vyhláškou č. 135/1958 Ú. v. Vyhláškou predsedu Štátneho úradu sociálneho zabezpečenia (ŠÚSZ) č. 63/1960 Zb. sa tento experiment ďalej rozšíril na dávky dôchodkového zabezpečenia družstevných roľníkov. Experiment trval až do roku 1963, keď bol ukončený vyhláškou predsedu ŠÚSZ č. 39/1963 Zb.

²³Zabezpečovali ju dobrovoľné opatrovateľky (ČSČK) a opatrovateľky z povolania (zdravotnícke orgány). Koordinoval ich – podľa čl. 17, ods. 3 smernice č. 26/1963 – aktív (koordinačný zbor), vytváraný komisiou sociálneho zabezpečenia **ONV**, v mestách komisiou sociálneho zabezpečenia **MsNV**, v ostatných sídlach prípadne tiež komisiou **MNV** z obdobných zložiek (Linhart, 1964, s. 15).

²⁴Zjednotili sa dovtedajšie pokyny pre stravovanie dôchodcov v závodných jedálňach, v jedálňach JRD, v prevádzkach Jednoty, Reštaurácií a jedální (výnimočne aj v domovoch dôchodcov) atď. a rozšírili sa možnosti poskytovania spoločného stravovania nielen ako hospodárskej pomoci pre osoby s nízkymi dôchodkami, ale aj ako sociálnej služby pre starých a práceneschopných občanov. Určila sa najvyššia prípustná cena obeda a spôsob, akým orgány sociálneho zabezpečenia **národných výborov** mohli na úhradu tejto ceny prispievať. Konkrétna výška príspevku, poskytovaného národným výborom, však nebola taxatívne všeobecne určená.

²⁵Tzv. existenčný príspevok. Poskytoval sa už aj pracujúcim nevidiacim, vždy sa však znižoval o výšku akéhokoľvek dôchodku až do určenej hranice (v tom čase 200 Kčs mesačne) – obsahoval teda prvky testovania príjmov. B. Linhart (1964, s. 15) uvádza, že sa neposkytuje nevidomému, ktorý má značné príjmy, t.j. ak sú jeho hospodárske pomery mimoriadne priaznivé, alebo ktorý je v ústavnej sociálnej starostlivosti a pod.

príspevok na motorový vozík²⁶, príspevok nemocným na tuberkulózu, opakujúci sa príspevok a jednorazový príspevok;

- mimoriadne výhody pre občanov trvale ťažko poškodených na zdraví;
- kultúrne služby dôchodcom.

Pri voľbe druhu doplnkovej starostlivosti sa mala dávať prednosť službe a vecnej pomoci, v peňažnej forme sa poskytovali dávky účelové, ale opakujúci sa príspevok a jednorazový príspevok sa poskytovali len výnimočne, keď sa sociálna situácia občana nedala riešiť poskytnutím služby alebo vecnej dávky (Linhart, 1964, s. 15). Takto upravený legislatívny rámec poskytovania doplnkovej sociálnej pomoci skutočne umožňoval zveriť veľkú časť výkonu tejto agendy do pôsobnosti aspoň väčších obcí.

ZÁVER

Po zásadnej zmene v politickom koncepte spoločenského usporiadania už do roku 1945 došlo v období rokov 1948 až 1953 zmenám, keď na úrovni krajov vykonávali (do r. 1951) niektoré úlohy sociálneho charakteru krajské národné výbory, na úrovni okresov okresné sociálne poisťovne (od r. 1952 okresné správy sociálneho zabezpečenia). Na miestnej úrovni neexistoval žiadny výkon sociálnej politiky orgánmi verejnej správy.

Základnou charakteristikou obdobia 1953 až 1956 bol návrat určitých sociálnych úloh do výkonu orgánov miestnej správy. Išlo síce o výkon štátnej správy, bez výraznejšej pôsobnosti volených orgánov, ale s možnosťou zabezpečovania tohoto výkonu aj v malých obciach (s menej ako 6 tis. obyvateľmi) z dosahu najbližších väčších miest. Tým, že išlo o výkon štátnej správy, priestor pre rozvoj komunálnej sociálnej politiky (s jej vlastnými cieľmi a pod.) ostával minimálny, hoci tlak na otvorenie tohoto priestoru začal narastať najmä po roku 1953.

Obdobie rokov 1957 – 1964 sa potom vyznačovalo ďalším príklonom k pragmatickým riešeniam v rámci existujúceho spoločenského a politického modelu. Do pôsobnosti národných výborov bola zverená doplnková starostlivosť, ktorej rozsah sa zväčšoval. Na začiatku tohoto obdobia ešte vykonávali tieto kompetencie odbory NV, od r. 1962 ich prevzali komisie. Národné výbory boli poverované výkonom diferencovane, v závislosti na veľkosti obce, zároveň však prebiehal proces presunu na obce, spĺňajúce predpoklady výkonu, bez ohľadu na ich veľkosť.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. F. H.: Užšie komisie národných výborov, Sociálne zabezpečenie 10, 1961, č. 4, s. 10 – 11
2. Gašpar, M.: Dvadsaťpäť rokov vývoja národných výborov. In Historický vznik a vývoj národných výborov ako miestnych orgánov socialistickej štátnej moci. Bratislava, Socialistická akadémia Slovenska 1970, s. 35 – 79.
3. Konečný, S.: Dva modely sociálnej politiky a potreba sociálnej doktríny. Práca a sociálna politika, roč. 9, 2001, č. 7 – 8, s. 2-3. ISSN 1210-5643
4. Koňakovský, J.: Sociálne zabezpečenie a národné výbory. Sociálna politika, roč. 3 (20), 1972, č. 6, s. 6 – 8.

²⁶Poskytoval ho ústav národného zdravia obligatórne ťažkým invalidom, zapojeným do práce, u ktorých bolo lekársky preukázané, že sú odkázaní na individuálnu prepravu, alebo fakultatívne v ostatných prípadoch. Naproti tomu komisie sociálnej starostlivosti národných výborov mohli brať zreteľ aj na potrebu širšej spoločenskej integrácie a podľa vlastnej argumentácie rozhodovať aj o jeho výške (až do 3000 Kčs) (Linhart, tamže).

5. Linhart, B. – Havel, A.: Opakujúce sa príspevky z doplnkovej starostlivosti. Sociálne zabezpečenie roč. 9, 1960, č. 10, s. 9 – 10.
6. Linhart, B. – Klimek, V.: Vecná pomoc a jednorázové príspevky z doplnkovej starostlivosti. Sociálne zabezpečenie roč. 9, 1960, č. 10, s. 10 – 11.
7. Linhart, B.: Doplnková starostlivosť. Sociálne zabezpečenie roč. 13, 1964, č. 9, s. 13 – 16.
8. Piate výročie zákona o sociálnom zabezpečení. In: Sociálne zabezpečenie, roč. 10, 1961, č. 11, s. 1 – 2
9. Pisca, L.: Sociálne zabezpečenie v socialistickej spoločnosti. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1964. 481 s.
10. Škoda, V.: Národní výbory – základní orgány jednotné státní moci v ČSSR. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1975. 257 s.
11. Šmýd, B.: Sociálna starostlivosť alebo sociálne služby. Sociálne zabezpečenie 12, 1963, č. 5, s. 7 – 8.
12. Štvrtstoročie novej sociálnej politiky. In: Sociálna politika, roč. 2 (19), 1970, č. 5, s. 1 – 3.
13. Užšie komisie dávkové a užšie komisie sociálnej starostlivosti, Sociálne zabezpečenie 11, 1962, č. 8 – 9, s. 8 – 10.
14. Vietor, M.: Úloha národných výborov pri vzniku Československej ľudovej demokracie. In: Historický vznik a vývoj národných výborov ako miestnych orgánov socialistickej štátnej moci. 1. vyd. Bratislava: Socialistická akadémia Slovenska, 1970, s. 3 – 34

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Stanislav Konečný, doc., PhDr., Ing., PhD., MPA

Katedra sociálneho rozvoja a práce Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity
Bratislava

stanokonecny@post.sk

AKTUÁLNE MZDOVÉ CHARAKTERISTIKY A MEDZIKRAJOVÁ DOCHÁDZKA ZA PRÁCOU V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

THE ACTUAL WAGE CHARACTERISTICS AND LABOUR COMMUTING BETWEEN THE SELF-GOVERNING REGIONS IN THE SLOVAK REPUBLIC

Ľubomír Kadlečík

ABSTRAKT

The paper deals with the actual datasets of wages and labour commuting between the self-governing Slovak regions obtained from modern and effective national statistical surveys on the labour market - Information system on labour costs - containing a sample of more than 18 000 reporting units included more than half employees in the Slovak republic. The paper provides an analysis and comparison of the actual wages on the basis of occupation according to the national classification of occupations SK ISCO-08, region, gender and size - numbers of employees of an enterprise. Special attention is focused on the research of the differences in the level of remuneration the employees commuting from other self-governing regions and the local staff.

KEYWORDS: wage, employee, occupation, statistical survey, labour commuting.

ÚVOD

Je pozitívnym javom, že Informačný systém o cene práce ISCP už niekoľko rokov systematicky monitoruje hlavné faktory komplexnej produktivity podľa Memoranda Európskej asociácie národných centier produktivity „Produktivita – hlavná cesta ku blahobytu“, ku ktorým patria zamestnanosť, organizácia práce, zdravie a bezpečnosť, schopnosti a kvalifikácia, sociálne partnerstvo, ekonomický rast, inovácie, technológie, konkurenčná kvalita a ochrana životného prostredia. ISCP a jeho podsystémy dokumentujú zodpovedný prístup Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR k systematickému sledovaniu miezd, zamestnanosti a produktivity. Kľúčovú úlohu konkurencieschopnosti a ľudského kapitálu pre hospodársky rast a zamestnanosť akcentuje taktiež oficiálny dokument Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) „Ekonomický prehľad Slovensko 2014“ z novembra 2014. Odporúčania, ktoré OECD pre SR poskytuje, sú zamerané na znižovanie nezamestnanosti a regionálnych rozdielov, na zvyšovanie produktivity, ktorá vedie k zvyšovaniu miezd, aj na zlepšenie prepojenia vzdelávania a podnikovej praxe.

1 AKTUÁLNE MZDOVÉ CHARAKTERISTIKY V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Z výsledkov rezortného **Štatistického zisťovania o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04** za 3. štvrťrok 2014 bola vypočítaná priemerná hrubá mesačná mzda vo výške 938 EUR, čo v medziročnom porovnaní znamená nárast o **5,51 %**. Rast sa zaznamenal v podnikateľskej (5,60 %) aj nepodnikateľskej (4,97 %) sfére približne rovnaký.

Vstupné údaje v 3. štvrťroku 2014 poskytlo **8 010** spravodajských jednotiek, v ktorých pracuje **1 034 464** zamestnancov. Z celkového počtu zamestnancov v SR vypočítaného

Štatistickým úradom SR za 2. kvartál 2014 bolo vo výberovom súbore ISCP zahrnutých **51,93 %**. Čistá návratnosť dosiahla v sledovanom období úroveň **95,99 %**. Z podnikateľskej sféry poskytlo údaje 5 791 spravodajských jednotiek s počtom zamestnancov 811 701, z nepodnikateľskej sféry 2 219 spravodajských jednotiek s 222 763 zamestnancami.

Z pohľadu štruktúry zamestnancov podľa výšky mzdy možno konštatovať, že:

- **90 % zamestnancov poberá mzdu vyššiu ako 401 EUR,**
- **75 % zamestnancov poberá mzdu vyššiu ako 530 EUR,**
- **50 % zamestnancov poberá mzdu vyššiu ako 736 EUR,**
- **25 % zamestnancov poberá mzdu vyššiu ako 1 025 EUR,**
- **10 % zamestnancov poberá mzdu vyššiu ako 1 493 EUR.**

Pri zoradení **miezd** všetkých zamestnancov od najnižšej po najvyššiu, zamestnanec nachádzajúci sa so svojou mzdou presne v strede poberá **medián** miezd. V sledovanom období dosiahol hodnotu **736 EUR**, pričom priemerná mzda až 938 EUR. Dôvodom je skutočnosť, že priemerná hrubá mzda je „nadhodnotená“ mzdami najlepšie platených zamestnancov, teda je ovplyvnená extrémnymi hodnotami. Medián tak viac zodpovedá predstave úrovni mzdy „priemerného“ zamestnanca. **Podiel zamestnancov pod priemerom predstavuje 65,46 %**, zhodne s hodnotou za rovnaké obdobie minulého roka.

V členení podľa klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08 dosahujú najvyššie priemerné aj mediánové mzdy zamestnanci v hlavnej triede **1 - Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci**. Na opačnom konci mzdového rebríčka sa nachádzajú zamestnanci v hlavnej triede **9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**.

Tabuľka 1: Priemer a medián hrubej mesačnej mzdy v hlavných triedach SK ISCO-08 za 3. štvrťrok 2014 v SR

Hlavná trieda SK ISCO-08	Priemer [EUR]	Medián [EUR]	Podiel Medián /Priemer [%]
Spolu SR	938	736	78,46
Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	2 090	1 466	70,14
Špecialisti	1 175	953	81,11
Technici a odborní pracovníci	1 027	896	87,24
Administratívni pracovníci	766	687	89,69
Pracovníci v službách a obchode	596	523	87,75
Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospod., lesníctve a rybárstve	648	617	95,22
Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	833	742	89,08
Operátori a montéri strojov a zariadení	772	696	90,16
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	513	458	89,28

Zdroj: Štatistické zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04

V 10 najpočetnejších zamestnaniach v SR sa priemerná mzdová úroveň zamestnancov s plným pracovným úväzkom pohybuje od 438 EUR u Upratovačiek až do 991 EUR u Odborných pracovníkov v oblasti účtovníctva.

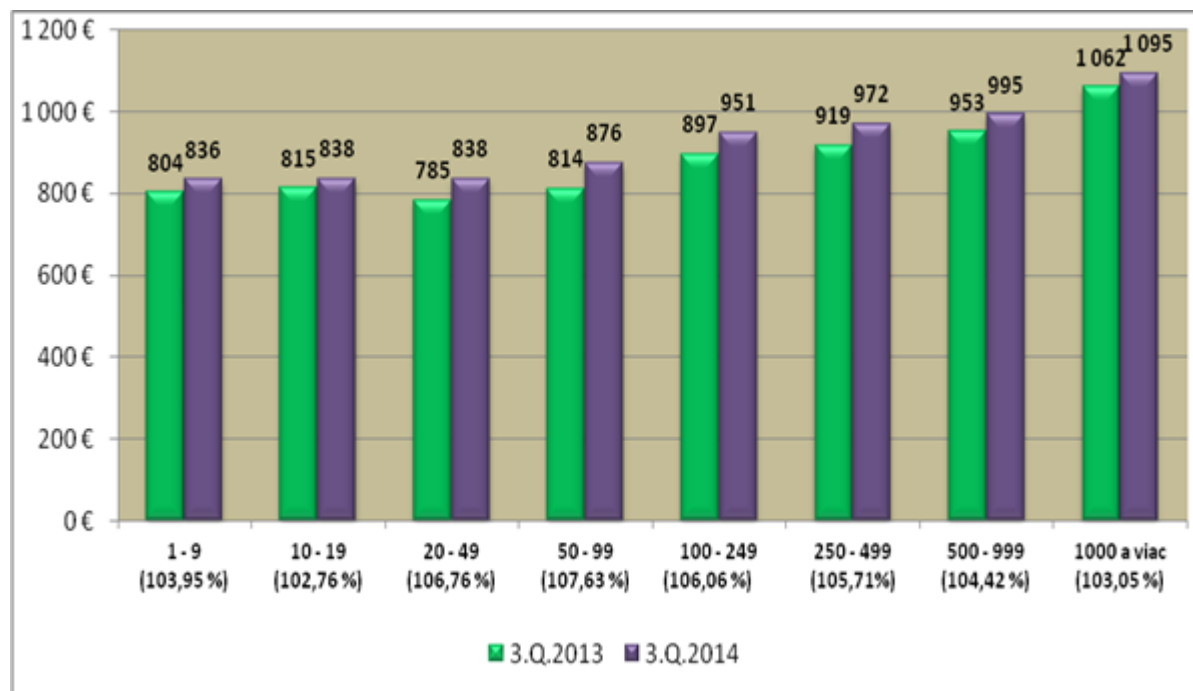
Tabuľka 2: Najpočetnejšie zamestnania na trhu práce v SR s príslušným mzdovým ohodnotením (len za zamestnancov s plným pracovným úväzkom) za 3. štvrťrok 2014 v SR

Zamestnanie	Priemerná hrubá mesačná mzda (EUR)
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	642
Montážni pracovníci (operátori) v strojárскеj výrobe	890
Pomocní pracovníci vo výrobe	611
Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	987
Upratovačky	438
Predavači	603
Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	586
Odborní pracovníci v oblasti účtovníctva	991
Špecialisti v ošetrovatel'stve	937
Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci	884

Zdroj: Štatistické zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04

V 3. štvrťroku 2014 oproti minulému roku najvýraznejšie vzrástli mzdy u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50 – 99, kde stúpili mzdy zamestnancom o 7,63 %. Najnižší 2,76 % nárast vykazuje veľkostná kategória s počtom zamestnancov od 10 do 19, druhý najnižší 3,05 % je v kategórii 1 000 a viac zamestnancov.

Graf 1: Medziročný vývoj miezd zamestnancov podľa veľkostných kategórií (počtu zamestnancov) organizácií za 3. štvrťrok 2014 v SR

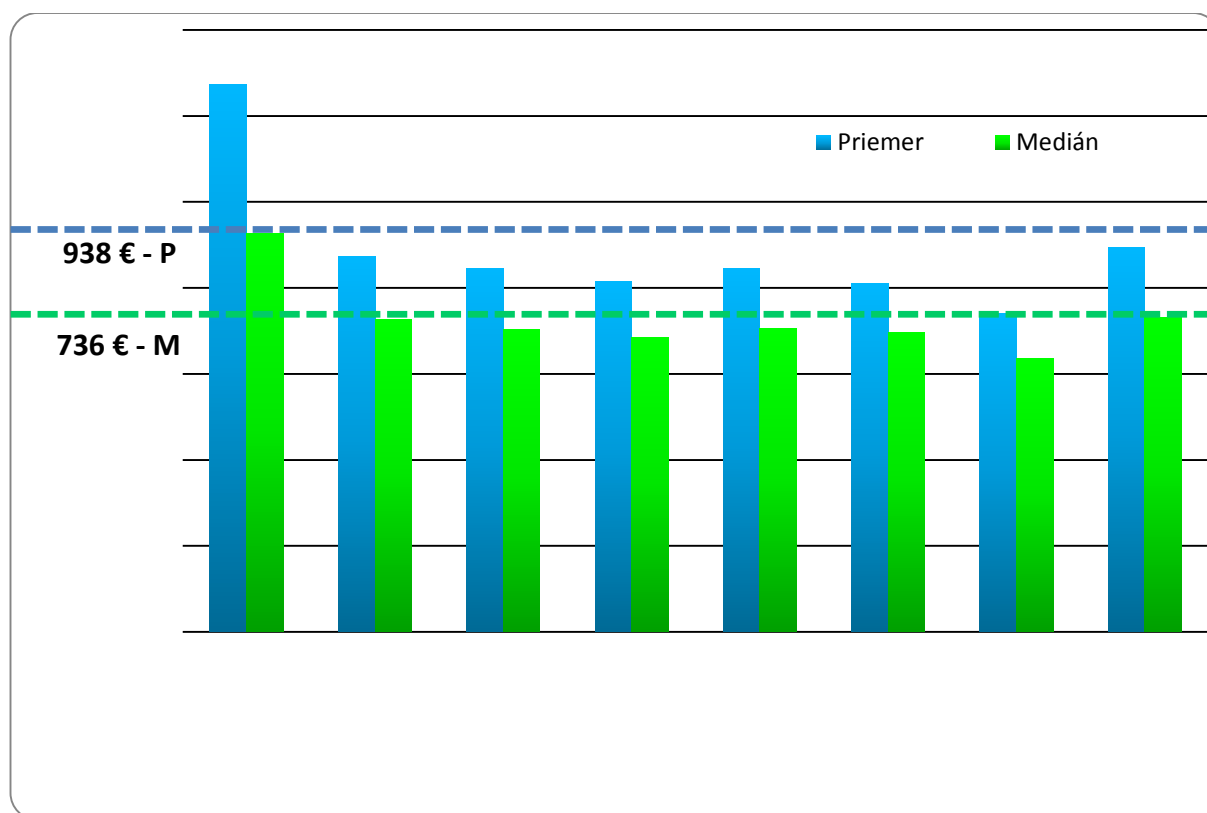


Zdroj: Štatistické zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04

Z porovnania krajov vyplýva, že jedine v **Bratislavskom kraji** presahuje priemerná mzda celorepublikový priemer a taktiež iba v tomto kraji je medián mesačnej mzdy vyšší ako medián mzdy za celú SR.

Medziročný vývoj v krajoch sa pohybuje od mzdového nárastu 3,88 % v Košickom kraji po 6,95 % v Bratislavskom kraji. V ostatných krajoch sú priemerné mzdy obdobné a ich nárasty sa nachádzajú v rozpätí od 4,31 % po 5,70 %.

Graf 2: Priemerná hrubá mesačná mzda a medián mzdy v krajoch SR za 3. štvrt'rok 2014 v SR



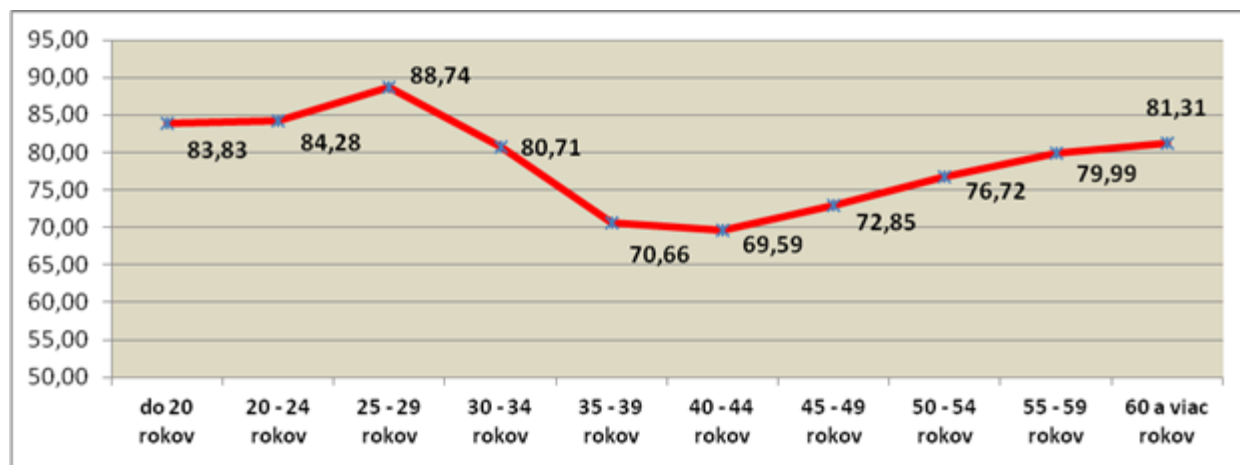
Vysvetlivky: P – priemer za SR; M – medián za SR

Zdroj: Štatistické zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04

Mzdy žien dosiahli v priemere 813 EUR a oproti rovnakému obdobiu minulého roka stúpili o 5,17 %. **Muži** dosiahli v priemere mzdu 1 057 EUR a ich medziročný mzdový nárast bol 5,80 %. Zárobky žien predstavovali v sledovanom období 76,92 % zárobkov mužov, v rovnakom období minulého roka to bolo 77,37 %.

V začiatkovej fáze pracovného života dosahujú priemerné zárobky žien takmer 89 % zo zárobku mužov. Rozdiely sa začínajú prehĺbovať v období po 29. roku a najvýraznejšie sú v medzi 35. až 49. rokom veku žien. Ku koncu pracovnej kariéry sa začínajú ženy postupne približovať mužom, až na 81,31 %.

Graf 3: Podiel zárobkov žien na zárobkoch mužov podľa veku v % za 3. štvrt'rok 2014 v SR



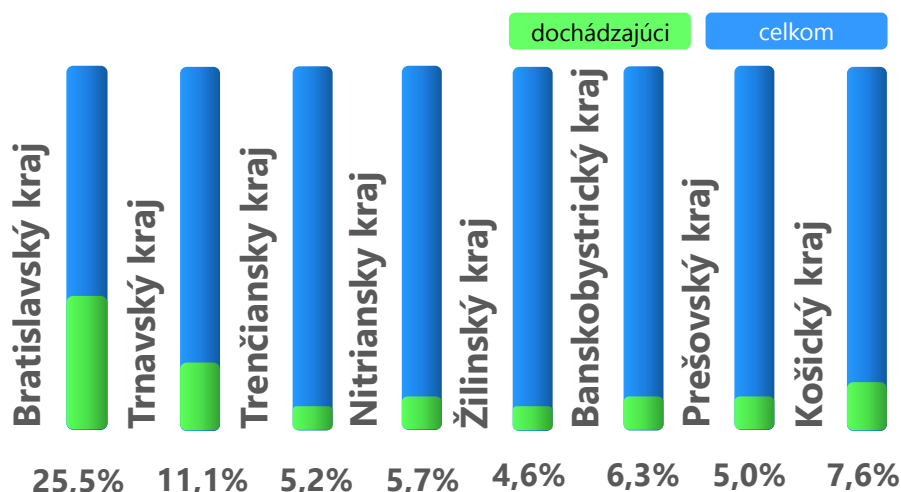
Zdroj: Štatistické zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04

2 POROVNANIE ÚROVNE ODMEŇOVANIA DOMÁCICH A DOCHÁDZAJÚCICH ZAMESTNANCOV V JEDNOTLIVÝCH KRAJOCH SR

Najvyšší podiel dochádzajúcich zamestnancov na celkovom počte zamestnancov je v Bratislavskom kraji, naopak najnižší v Žilinskom kraji. V Bratislavskom kraji predstavuje podiel zamestnancov dochádzajúcich za prácou do tohto kraja z iných krajov SR 25,5 % z celkového počtu zamestnancov v kraji. V Žilinskom kraji je hodnota analogického podielu iba 4,6 %.

Graf 4: Podiel zamestnancov dochádzajúcich z iných krajov na celkovom počte zamestnancov v jednotlivých krajoch SR za 3. štvrt'rok 2014

Podiel dochádzajúcich zamestnancov

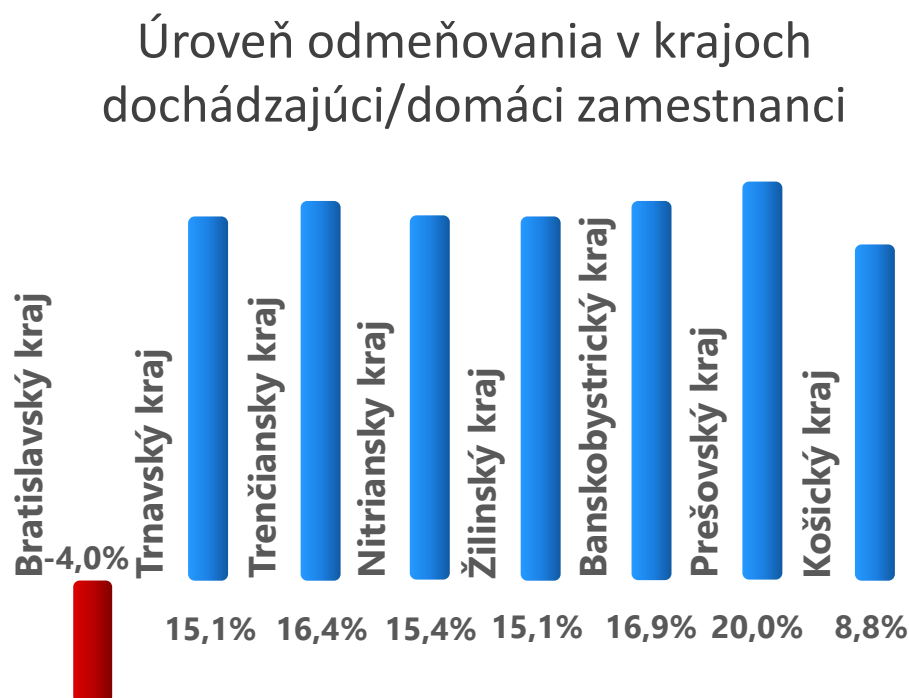


Zdroj: Štatistické zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04

Mzdy zamestnancov dochádzajúcich za prácou z iných krajov sú takmer vo všetkých krajoch vyššie ako mzdy domácich zamestnancov. Jedinú výnimku predstavuje práve

Bratislavský kraj. V Bratislavskom kraji dosahujú dochádzajúci zamestnanci približne o 4 % nižšiu mzdu ako domáci zamestnanci. Vo všetkých ostatných krajoch zarábajú dochádzajúci z iných krajov viac ako domáci zamestnanci, napríklad v Prešovskom kraji až o 20 %.

Graf 5: Rozdiel v úrovni odmeňovania zamestnancov dochádzajúcich z iných krajov a domácich zamestnancov za 3. štvrťrok 2014 v SR



Zdroj: Štatistické zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04

ZÁVER

Štatistické zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04 sa opiera o široký súbor respondentov, je spracované priamo od zamestnávateľov, takmer výhradne formou elektronického zberu, a preto sú výsledné údaje najreprezentatívnejším a najobjektívnejším štatistickým podkladom pre analyzovanie miezd, vývoja zamestnanosti na trhu práce aj z pohľadu štruktúry pracovných miest. Medziročný nominálny nárast miezd za 3. štvrťrok 2014 v SR predstavoval 5,51 %, približne 2/3 zamestnancov zarábajú podpriemerne, viac ako 1/4 zamestnancov v Bratislavskom kraji dochádza za prácou z iných krajov. Zamestnanci dochádzajúci do jednotlivých krajov SR majú v priemer vyššie mzdy ako domáci, pričom jedinou výnimku predstavuje práve Bratislavský kraj.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. *Informačný systém o priemerných zárobkoch*. Výsledky za 3. štvrťrok 2013 až 3. štvrťrok 2014. Bratislava, 2013 - 2014.
2. Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj. *OECD Economic Outlook, Volume 2014 Issue 2*. Dostupné na: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-outlook_16097408. [citované 18. decembra 2014].
3. The European Association of National Productivity Centres. *EANPC Memorandum*

„*Productivity – the high road to wealth*“. 2005. Dostupné na:
http://www.eanpc.eu/sites/default/files/EANPC_memorandum%202005.pdf [citované
21. decembra 2014]

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Ľubomír Kadlečík, Ing.
TREXIMA Bratislava
Drobného 29
844 07 Bratislava
E-mail: kadlecik@trexima.sk