

**VEDECKÝ ČASOPIS VYSOKEJ ŠKOLY
EKONÓMIE A MANAŽMENTU V BRATISLAVE**

VEREJNÁ SPRÁVA A REGIONÁLNY ROZVOJ

EKONÓMIA A MANAŽMENT



**Bratislava University
of Economics and Management
Scientific Journal**

**Číslo 2, december 2022, ročník XVIII.
No. 2, December 2022, Volume XVIII.**

Verejná správa a regionálny rozvoj

Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave

Public administration and regional development

Bratislava University of Economics and Management

Hlavný redaktor (Editor-in-Chief)

Monika Hudáková

Výkonný redaktor (Executive Editor)

Michal Fabuš

Redakčná rada (Editorial Board)

Ľuboš Cibák

VŠEM v Bratislave, Slovenská republika

Zoran Čekerevac

Union University Beograd, Serbia

Iveta Dudová

VŠEM v Bratislave, Slovenská republika

Vladimír Gozora

VŠEM v Bratislave, Slovenská republika

Iryna V. Gontareva

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, Ukraine

Sebastian Jabłoński

University of Economics, Tourism and Social Sciences in Kielce, Poland

Jozef Kuril

VŠEM v Bratislave, Slovenská republika

Vasyl Kyfiak

Chernivtsi Institute of Trade and Economics, Chernivtsi, Ukraine

Ján Lidák

Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Slovenská republika

Robert Magda

John von Neumann university, Kecskemet, Hungary

Janus Paweska

International University of Logistics and Transport in Wroclaw, Poland

Thomas Prorok

Center for Public Administration Research, Wien, Austria

Agota Raisiene

Mykolas Romeris University, Vilnius, Lithuania

Russell Gerrard

BAYES Business School, City University of London, United Kingdom

Mykola Sidak

VŠEM v Bratislave, Slovenská republika

Antonín Slaný

Masaryk university, Faculty of Economics and Administration, Brno, Czech republic

Renata Stasiak- Betlejewska

Czestochowa University of Technology, Czestochowa, Poland

Oleh Soskin

National Academy of Management, Kyiv, Ukraine

Daniela Todorova

University of Transport Todor Kableshkov, Sofia, Bulgaria

Jaroslav Vykluk

Bukovinian State Medical University, Chernivtsi, Ukraine

Harald Wilhelm

College of Public Administration in Bavaria, Hof, Germany

Lukáš Zagata

Czech University of Life Sciences Prague, Faculty of Economics and Management, Czech republic

Verejná správa a regionálny rozvoj

Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave

Public administration and regional development

Bratislava University of Economics and Management

**Číslo 2, december 2022, ročník XVIII.
No. 2, December 2022, Volume XVIII.**

Contents

Súčasnité rámce európskej stratégie zamestnanosti	7
<i>Current frameworks of the European Employment Strategy</i>	
<i>Iveta DUDOVÁ – Vojtech STANEK</i>	
 Analýza postojov k princípom spoločenskej zodpovednosti a ich uplatňovanie v praxi	 16
<i>Analysis of attitudes towards the principles of social responsibility and their practical implementation</i>	
<i>Pavol KRIŽO – Nina BACULÍKOVÁ</i>	
 Verejná a štátna služba v krajinách EÚ (vybrané otázky)	 29
<i>Public and state service in EU countries (selected questions)</i>	
<i>Jozef KURIL</i>	
 Overviewing a negative effect of the economic crisis on the education system	 38
<i>Prehľad negatívneho vplyvu hospodárskej krízy na vzdelávací systém</i>	
<i>Yelyzaveta MYKHAYLOVA – Nataliia SAVINA – Stanislav MYKHAYLOV</i>	
 Štátna služba a zamestnanecké vzťahy v štátnej službe	 45
<i>Civil service and employee relations in the civil service</i>	
<i>Daniela PODMANICKÁ</i>	
 Spôsoby propagácie CSR a filantropických aktivít firiem v Slovenskej republike v závislosti od lokality pôsobenia firiem	 51
<i>Ways of promoting CSR and philanthropic activities of companies in the Slovak Republic depending on the location of the companies' operations</i>	
<i>Zuzana TEŠOVIČOVÁ – Hana KRCHOVÁ – Ľuboš CIBÁK – Jozef KIRCHMAYER</i>	
 Riadenie ekologickej a ekonomickej bezpečnosti využívania agrárnych prírodných zdrojov ako spôsob zabezpečenia udržateľnosti štátu v kontexte globalizačných výziev	 62
<i>Management of ecological and economic security of agrarian natural resources use as a way of ensuring the state's sustainability in the context of globalization challenges</i>	
<i>Anastasiia SHCHERBAKOVA</i>	

Public administration, public service and administrative law	69
<i>Verejná správa, verejná služba a správne právo</i>	
<i>Daniela PODMANICKÁ</i>	
Medziobecná spolupráca na Slovensku v kontexte regionálnej politiky Európskej únie	74
<i>Intermunicipial cooperation in Slovakia in the context of regional policy of the European union</i>	
<i>Silvia VADKERTIOVÁ</i>	
Recenzia vysokoškolskej učebnice prof. Ing. Eleny Žárskej, PhD. a doc. Ing. Viery Papcunovej, PhD.: Komunálna politika	83
<i>Michal LEVICKÝ</i>	
Recenzia monografie prof. Ing. Evy Kislingerovej, CSc. a kol.: Cirkulární ekonomie a ekonomika. Spoločenské paradigma, postavení, budoucnost a praktické souvislosti	85
<i>Daniel FRAŇO – Vojtech KOLLÁR – Silvia MATÚŠOVÁ</i>	
Autori príspevkov	92
Recenzenti	93

Súčasný rámec európskej stratégie zamestnanosti¹

Current frameworks of the European Employment Strategy

Iveta DUDOVÁ* – Vojtech STANEK**

Abstract

The Treaty on the Functioning of the EU stipulates that Member States are to regard their economic policies and the promotion of employment as a matter of common interest and to coordinate them within the Council. The objectives of the European Employment Strategy (EES) are currently based on those set out in the Action Plan for the implementation of the European Pillar of Social Rights. The Strategy is based on the Annual Growth Survey, which sets out the EU's priorities for the coming year to stimulate growth and job creation. The article focuses on defining the basic framework of the European Employment Strategy, its current European objectives and other financial and support instruments for policy initiatives in the field of employment.

Keywords: employment, European Employment Strategy, European Social Fund+, labour market, policy initiatives

JEL Classification: J40, J48

Úvod

Spoločnými cieľmi EÚ a jej členských štátov v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti sú podpora zamestnanosti, zlepšenie životných a pracovných podmienok, primeraná sociálna ochrana, dialóg medzi sociálnymi partnermi, rozvoj ľudských zdrojov zameraný na trvalú vysokú zamestnanosť a boj proti vylúčeniu. Koordinálny mechanizmus **vytvorený** pre oblasť zamestnanosti je z hľadiska metódy najviac formalizovaný (od r. 1997 ako tzv. Luxemburský proces). Začiatky formovania európskej (komunitárnej) politiky zamestnanosti siahajú do 50. rokov 20. storočia, keď zamestnanci v rámci Európskeho spoločenstva uhlia a ocele (ESUO) využívali pomoc určenú na opätovnú adaptáciu. Pomoc sa poskytovala tým pracovníkom v uhliarskom a oceliarskom odvetví, ktorých pracovné miesta ohrozovala priemyselná reštrukturalizácia. Hlavnou zbraňou v boji proti nezamestnanosti bol Európsky sociálny fond (ESF), ktorý bol vytvorený na začiatku 60. rokov 20. storočia. V počiatočnom období po podpísaní Rímskej zmluvy (1957) sa teda pozornosť venovala uľahčeniu mobility a rekvalifikácii zamestnancov v rámci spoločného trhu, na ktoré sa z ESF poskytovala finančná podpora.

Základ vytvorenia európskej stratégie zamestnanosti a stáleho, zmluvne zakotveného výboru pre zamestnanosť s poradným štatútom na podporu koordinácie politík členských štátov v oblasti zamestnanosti a pracovného trhu bol položený v novej hlave o zamestnanosti v Amsterdamskej zmluve (1997, platnej od mája 1999). Amsterdamská zmluva uznala zamestnanosť ako predmet

¹ IGA 1/2022 Sociálne nerovnosti

* doc. Ing. Iveta Dudová, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: iveta.dudova@vsemba.sk

** prof. Ing. Vojtech Stanek, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: vojtech.stanek@vsemba.sk

spoločného záujmu. Podľa článku 2 Zmluvy o EÚ sa medzi ciele Spoločenstva zaradilo dosiahnutie vysokej zamestnanosti bez obmedzenia voľnej súťaže. Politike zamestnanosti boli venované články 125-130, ktoré zaviedli povinnosť vytvoriť a rozvíjať spoločnú stratégiu zamestnanosti, koordináciu aktivít, spôsob začleňovania Európskej stratégie zamestnanosti do politík a aktivít členských zemí. Začlenením sociálneho protokolu do zmluvy sa zlepšilo zapojenie sociálnych partnerov. Na samite v Luxemburgu v roku 1997 otvorila Európska rada Európsku stratégiu zamestnanosti. Prístup, ktorý sa používa na dosiahnutie európskej stratégie zamestnanosti, má konvergenčný charakter, pretože sa po prvýkrát použila otvorená metóda koordinácie. Proces realizácie otvorenej metódy koordinácie sa začal realizovať ako tzv. Luxemburský proces. Európska rada vymedzila štyri piliere európskej stratégie zamestnanosti – zamestnateľnosť, podnikanie, prispôsobivosť, rovnaké príležitosti. Otvorená metóda koordinácie sa využíva v súvislosti s hospodárskou a menovou úniou. Stratégia postavila vysokú úroveň zamestnanosti na rovnakú úroveň s makroekonomickými cieľmi rastu a stability.

Článok sa zameriava na vymedzenie základného rámca európskej stratégie zamestnanosti, jej súčasných európskych cieľov a ďalších finančných a podporných nástrojov politických iniciatív v oblasti zamestnanosti.

1 Rámce súčasnej európskej stratégie zamestnanosti

V Zmluve o fungovaní EÚ sa ustanovuje, že členské štáty majú považovať svoje hospodárské politiky a podporu zamestnanosti za vec spoločného záujmu a koordinovať ich v rámci Rady. V dvoch osobitných článkoch zmluvy sa ustanovuje, že Rada má prijať hlavné smery hospodárskych politík (článok 121) a usmernenia pre oblasť zamestnanosti (článok 148), pričom tieto usmernenia musia byť zlučiteľné s uvedenými hlavnými smermi. Na tomto základe členské štáty vypracovávajú národné programy reforiem, v ktorých podrobne stanovujú opatrenia zameraných na splnenie národných cieľov. Európska rada na základe monitorovania vykonávaného Komisiou a na základe práce v rámci Rady každý rok posúdi celkový pokrok, ktorý sa dosiahol pri plnení stratégie na úrovni EÚ, ako aj jednotlivých členských štátov. Súbežne sa posúdi makroekonomický a štrukturálny vývoj, ako aj vývoj konkurencieschopnosti a celkovú finančnú stabilitu. Ciele európskej stratégie zamestnanosti (ESZ) v súčasnosti vychádza z cieľov stanovených v akčnom pláne na vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv. Stratégia je založená na ročnom prieskume rastu, ktorý stanovuje priority EÚ na budúci rok s cieľom povzbudiť rast a tvorbu pracovných miest. Prijatím ročného prieskumu rastu sa začína tzv. Európsky semester, ktorý podporuje užšiu koordináciu národných vlád v oblasti svojej hospodárskej a fiškálnej politiky. Európsky semester (ktorý podporuje činnosť Výboru pre zamestnanosť) zahŕňa každoročné kroky, a to 1) usmernenia politík zamestnanosti, ako spoločné priority a ciele pre politiky zamestnanosti (navrhnuté Komisiou, odsúhlasené národnými vládami a prijaté Radou); 2) spoločnú správu o zamestnanosti, ktorá vychádza zo situácie v oblasti zamestnanosti v Európe, vykonávania usmernení pre politiku zamestnanosti a výsledkov posúdení návrhov národných reformných programov, ktoré vykonáva Výbor pre zamestnanosť (je súčasťou ročného prieskumu rastu, vydáva ju Komisia a prijíma Rada EÚ); 3) národné programy reforiem, ako správy predložené vládami členských štátov, ktorých súlad s cieľmi stratégie Európa 2020 posudzuje Komisia; 4) odporúčania pre jednotlivé členské štáty, ktoré vydáva Komisia na základe hodnotenia národných programov reforiem.

Súčasnú revidovanú usmernenia pre politiky zamestnanosti, ktoré sú súčasťou integrovaných usmernení, zahŕňajú usmernenie č. 5 „Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile“, usmernenie č. 6 „Zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, ako aj celoživotného získavania zručností a kompetencií“, usmernenie č. 7 „Zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosť sociálneho dialógu“ a usmernenie č. 8 „Presadzovanie rovnakých príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe“. Sú formulované v kontexte vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv.

1.1 Ciele európskej politiky zamestnanosti na obdobie po roku 2020

V akčnom pláne na vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv zo 4. marca 2021 sú stanovené tri nové hlavné ciele EÚ, ktoré sa majú dosiahnuť do r. 2030 v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej ochrany. Prvou oblasťou je zamestnanosť, kde je cieľom, aby aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov by malo byť do roku 2030 zamestnaných. Na dosiahnutie tohto celkového cieľa musí Európa znížiť rozdiely v zamestnanosti žien a mužov na polovicu, zvýšiť poskytovanie formálneho vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a znížiť mieru NEET vo veku 15 – 29 rokov z 12,6 % (v roku 2019) na 9 %. Druhou oblasťou sú zručnosti, kde sa stanovil cieľ, aby aspoň 60 % dospelých by sa malo každoročne zúčastňovať na odbornej príprave. Treťou oblasťou je sociálna ochrana, kde by sa mal počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením do roku 2030 znížiť aspoň o 15 miliónov.

1.2 Aktívna podpora zamestnanosti

Európska komisia 4. marca 2021 prijala svoje odporúčanie týkajúce sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID-19. V zmysle odporúčania by členské štáty mali podporovať oživenie hospodárstva sprevádzané tvorbou veľkého počtu pracovných miest, podnecovať rozvoj zručností a podporovať ľudí pri prechode na nové kvalitné pracovné miesta v súlade s usmerneniami. Dôvodom sú výzvy na trhu práce, ktoré vyplývajú z dopadov pandémie COVID-19, na prechod k ekonomickým činnostiam, ktoré majú vyšší rastový potenciál a vyššiu strategickú hodnotu v kontexte zelenej a digitálnej transformácie, ako aj z demografických zmien. Ide o nasledujúce usmernenia:

1. Ucelené balíky politík na podporu zmien na trhu práce (opatrenia EASE)

Členské štáty by mali vypracovať ucelené balíky politík, v ktorých sa kombinujú dočasné a trvalé opatrenia, s cieľom riešiť výzvy na trhu práce vyvolané pandemiou a uspieť v ekologickej a digitálnej transformácii. Tieto balíky politík by mali pozostávať z troch zložiek – stimuly na prijímanie do zamestnania a na zmenu pracovného miesta a podpora podnikania, príležitosti na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a podporné opatrenia, a zvýšená podpora zo strany služieb zamestnanosti v súvislosti so zmenou pracovného miesta.

Členské štáty by mali nabádať zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov, aby predvídali potreby ľudského kapitálu, a to aj prostredníctvom spoločných záverov, individualizovanej podpory pre zamestnancov a vonkajších partnerstiev s cieľom poskytnúť podporu pracovníkom v súlade s rámcom kvality EÚ pre predvídanie zmien a reštrukturalizácie. Členské štáty by mali využívať sociálny dialóg a zapojiť sociálnych partnerov do navrhovania, vykonávania a vyhodnocovania politík, ktoré plánujú na riešenie výziev na trhu práce, ktoré priniesla kríza spôsobená ochorením COVID-19.

Členské štáty by mali predovšetkým využívať stimuly na prijímanie do zamestnania a zmenu pracovného miesta na podporu vytvárania kvalitných pracovných miest a zamestnatelnosti pracovníkov, ktoré majú sprevádzať prechod na trhu práce od upadajúcich odvetví k rozvíjajúcim sa odvetviam vrátane ekologických a digitálnych odvetví. Tieto systémy by mali byť ciele a časovo obmedzené, pričom podpora by sa mala ukončovať postupne, a mali by obsahovať primerané záruky, aby sa zabezpečilo, že novovytvorené pracovné miesta budú životaschopné a zachovajú sa aj po ukončení stimulov. Zvyčajne by mali zahŕňať aj silnú zložku odbornej prípravy relevantnej pre trh práce a v prípade potreby zohľadniť regionálny rozmer potrieb na trhu práce.

V oblasti príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a podporné opatrenia by mali členské štáty zaviesť predovšetkým komplexné stratégie v oblasti zručností pre jednotlivé ekonomické odvetvia a ekosystémy, ktoré na tento účel podporia spoluprácu medzi podnikmi, sociálnymi partnermi, inštitúciami vzdelávania a odbornej prípravy, verejnými službami zamestnanosti a inými relevantnými zainteresovanými stranami v rámci celých priemyselných ekosystémov a hodnotových reťazcov alebo regiónov v súlade s Paktom o zručnostiach a uľahčia

medziodvetvovú a geografickú mobilitu, a to aj s cieľom umožniť zelenú a digitálnu transformáciu.

V oblasti zvýšenej podpory zo strany služieb zamestnanosti v súvislosti so zmenou pracovného miesta by mali členské štáty najmä uchádzačom o zamestnanie poskytovať individualizovanú podporu vrátane poradenstva, usmernenia a mentorstva, validácie zručností, pomoci pri hľadaní pracovného miesta, podpory podnikania a v prípade potreby nasmerovania na sociálne služby. Osobitná pozornosť by sa mala venovať mladým ľuďom, najmä tým, ktorí vstupujú na trh práce, ako aj boju proti rodovému vychýleniu a iným formám diskriminácie. Členské štáty by mali pracovníkom, ktorých sa dotkla reštrukturalizácia podnikov, v úzkej spolupráci s podnikmi ponúknuť podporu pri hľadaní ďalších zručností a pracovnej sily. Takáto podpora by mohla zahŕňať individualizované kariérne dráhy, vybavenie zručnosťami potrebnými na prechod na iné pracovné miesto v rámci tej istej spoločnosti, plány na opätovné zamestnanie alebo externú odbornú prípravu a poradenstvo pri hľadaní nového zamestnania v inej firme, ako aj uľahčenie cezhraničnej mobility a podporu pri uznaní alebo validácii zručností.

2. Možnosti financovania, monitorovanie a podávanie správ

Členské štáty by mali vyčleniť primerané zdroje na financovanie opatrení EASE a mali by pri navrhovaní a vykonávaní opatrení EASE v plnej miere využívať podporu dostupnú na úrovni EÚ zo štrukturálnych fondov, najmä z ESF+, Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR), z Fondu na spravodlivú transformáciu, Európskeho fondu na prispôsobenie sa globalizácii (EGF), Pomoci pri obnove v rámci politiky súdržnosti a pri obnove územia Európy (REACT-EU), pobrexitovej adaptačnej rezervy a Nástroja technickej podpory (TSI).

2 Európsky sociálny fond plus

Celkový rozpočet pre Európsky sociálny fond plus (ESF+) na roky 2021 – 2027 predstavuje 88 miliárd eur v cenách roku 2018. Medzi osobitné ciele fondu patria:

- podpora oblasti politiky zamestnanosti a mobility pracovnej sily, vzdelávania a sociálneho začlenenia, konkrétne pomocou pri odstraňovaní chudoby, čím sa prispieva k vykonávaniu Európskeho piliera sociálnych práv,
- podpora digitálnej a ekologickej transformácie, tvorba pracovných miest na základe zručností pre inteligentnú špecializáciu a zlepšenie systémov vzdelávania a odbornej prípravy,
- podpora dočasných opatrení za výnimočných alebo nezvyčajných okolností (napr. financovanie režimov skráteného pracovného času bez vyžadovania ich spojenia s aktívnymi opatreniami alebo umožnenie prístupu k zdravotnej starostlivosti aj tým, ktorí nie sú priamo zraniteľní zo sociálno-ekonomického hľadiska).

Medzi ustanoveniam ESF+ patria:

- všetky členské štáty musia vo svojich výdavkových programoch riešiť nezamestnanosť mladých; V členských štátoch, kde je počet mladých nezamestnaných, ktorí sa nezúčastňujú vzdelávania ani odbornej prípravy, vyšší ako priemer EÚ, sa 12,5 % fondu vynaloží na boj proti nezamestnanosti mladých,
- najmenej 25 % rozpočtu sa vynaloží na podporu sociálneho začleňovania, ako aj integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín,
- najmenej 3 % rozpočtu sa vynaložia na potravinovú pomoc a základnú materiálnu pomoc pre najodkázanejších,
- všetky členské štáty sú povinné vyčleniť primerané množstvo svojich zdrojov z ESF+ na cielené opatrenia na boj proti chudobe detí. Členské štáty s mierou chudoby detí vyššou ako priemer EÚ musia na riešenie tejto otázky použiť aspoň 5 % svojich zdrojov z ESF+,

- na budovanie kapacít pre sociálnych partnerov a občiansku spoločnosť v členských štátoch sa musia vyčleniť primerané finančné prostriedky a najmenej 0,25 % fondu by sa malo prideliť pre túto oblasť, ak sa to vyžaduje v odporúčaníach pre jednotlivé krajiny,
- článok o dodržiavaní základných práv na zdôraznenie, že všetky operácie by sa mali vyberať a vykonávať v súlade s Chartou základných práv Európskej únie.

3 Ďalšie finančné a podporné nástroje politických iniciatív v oblasti zamestnanosti

3.1 Nástroje na začlenenie sa do trhu práce ako doplnenie ESF+

Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii (EGF) bol zriadený ako nástroj politiky konkurencieschopnosti, nie súdržnosti, v rámci VFR na roky 2007 – 2013 na podporu prepustených zamestnancov v dôsledku závažných zmien v štruktúre svetového obchodu spôsobených globalizáciou. Kým z ESF sa podporujú programy zamerané na dosahovanie dlhodobých štrukturálnych cieľov udržania zamestnanosti alebo návratu na trh práce, v rámci EGF sa riešia osobitné núdzové stavy, ako je hromadné prepúšťanie v dôsledku globalizácie počas obmedzeného obdobia. 30. mája 2018 navrhla Komisia nový revidovaný EGF na obdobie po roku 2020 s maximálnou ročnou sumou 200 miliónov eur (v cenách roku 2018) nad rámec stropov VFR na roky 2021 – 2027. Návrhom sa rozšírila jeho pôsobnosť na pracovníkov, ktorí prišli o prácu v dôsledku reštrukturalizácie spojenej s automatizáciou alebo digitalizáciou, a znižuje sa prahová hodnota pre aktiváciu EGF z 500 na 250 prepustených.

Iniciatíva Pomoc pri obnove v rámci politiky súdržnosti a pri obnove území v Európe (REACT-EU), ktorá sa začala v roku 2020 ako rozšírenie opatrení v oblasti reakcie na krízy a opatrení na nápravu dôsledkov krízy v rámci politiky súdržnosti, predstavuje významné rozšírenie financovania EÚ, ktoré členské štáty môžu využiť na zvládnutie dôsledkov pandémie. Fondy REACT-EU dopomôžu k zastaveniu prehlbovania rozdielov a zabránia procesu nerovnomernej obnovy. Tieto finančné prostriedky umožnia členským štátom, aby pokračovali v budovaní odolnosti systémov zdravotnej starostlivosti, obnove trhov práce, podpore pracovníkov a podnikov, ako aj v riešení sociálnych dôsledkov krízy, a zároveň pripravovali nadčasové základy obnovy. REACT-EU zabezpečí, aby Európa naďalej rozvíjala zelené, digitálne, inkluzívne a odolné hospodárstvo. Cieľom tejto iniciatívy bude preklenúť priepasť medzi okamžitou reakciou na krízu v rámci štrukturálnych fondov EÚ na roky 2014 – 2020 a dlhodobými programami obnovy v rámci politiky súdržnosti na roky 2021 – 2027. Balík REACT-EU zahŕňa dodatočné finančné prostriedky vo výške 47,5 miliárd eur, ktoré budú sprístupnené na obdobie 2014 – 2020 Európskemu fondu regionálneho rozvoja (ERDF), Európskemu sociálnemu fondu (ESF), Európskemu fondu pomoci pre najodkázanejšie osoby (FEAD), ako aj iniciatíve na podporu zamestnanosti mladých ľudí (YEI). Tieto dodatočné finančné prostriedky sa poskytnú v rokoch 2021 – 2022 prostredníctvom dočasného nástroja na obnovu NextGenerationEU.

3.2 Podpora podnikateľov a živnostníkov

Podnikanie a samostatná zárobková činnosť pomáhajú vytvárať pracovné miesta, rozvíjať zručnosti, poskytnúť nezamestnaným a zraniteľným ľuďom príležitosť plne sa zapojiť do spoločnosti a hospodárstva. Európska komisia pri podpore podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti sa zameriava na začatie podnikania nezamestnanými a ľuďmi zo zraniteľných skupín, podporu sociálnych podnikateľov a mikrofinancovanie. Prítom sa snaží 1) zvýšiť vedomosti o podnikaní a samostatnej zárobkovej činnosti, 2) budovať kapacity v krajinách a regiónoch EÚ a 3) finančne podporovať podnikanie.

Veľká časť budovania vedomostí a vzájomného učenia sa o podnikaní sa uskutočňuje v spolupráci s OECD. Tieto spoločné publikácie sa zameriavajú na rozvoj podnikania medzi ohrozenými skupinami (mladí, ženy, starší, migranti, zdravotne postihnutí). Okrem toho obsahujú otázky týkajúce sa podnikania starších, podnikania mládeže, udržania samostatnej zárobkovej činnosti a neformálneho podnikania. V rámci budovania kapacít sa pri spolupráci EU s OECD venuje čoraz väčšia pozornosť analýze špecifickej pre jednotlivé krajiny. Svojimi správami sa zameriava na pomoc členským štátom pri zlepšovaní podpory mladých podnikateľov alebo podnikania z nezamestnanosti. Európska komisia a OECD spoločne vyvinuli nástroj lepšej podnikateľskej politiky, ktorý môže pôsobiť ako katalyzátor na zlepšenie podnikateľskej politiky v meste, regióne alebo krajine EÚ. Tento nástroj zahŕňa politiky podporujúce podnikanie ľudí zo zraniteľných skupín, ako aj sociálne podnikanie.

Finančná podpora podnikania pokiaľ ide o mikrofinancovanie tak európsky nástroj mikrofinancovania Progress a tretia os programu zamestnanosti a sociálnych inovácií (EaSI) pomáhajú stimulovať samostatnú zárobkovú činnosť. Sociálne podniky môžu využiť aj finančnú podporu z tretej osi EaSI. ESF+ podporuje podnikanie prostredníctvom finančných a obchodných podporných služieb. Cieľená podpora sa poskytuje nedostatočne zastúpeným a znevýhodneným skupinám vrátane podnikateliek a osôb so zdravotným postihnutím.

3.3 Akčný plán sociálnej ekonomiky

V decembri 2021 Európska komisia zverejnila svoje Oznámenie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov s názvom Budovanie hospodárstva, ktoré pracuje v prospech ľudí: akčný plán pre sociálne hospodárstvo. Akčný plán posilní sociálne investície, podporí aktérov sociálnej ekonomiky a sociálne podniky pri zakladaní a rozširovaní, inovovať a vytvárať pracovné miesta.

Sociálna ekonomika zahŕňa rôzne firmy, organizácie a právnych foriem, ako neziskové združenie, družstiev, vzájomných spoločností, nadácií a sociálnych podnikov. Majú spoločnú črtu systematického umiestňovania ľudí na prvé miesto, reinvestovania väčšiny zisku späť do organizácie alebo sociálnej veci a majú participatívnu formu riadenia. Zohrávajú dôležitú úlohu pri vytváraní pracovných miest, pracovnej integrácii a inkluzívnom a udržateľnom raste. Pôsobia v širokej škále ekonomických sektorov, ako sú sociálne služby, zdravotníctvo, sociálne bývanie, dostupná energia pre najzraniteľnejších, recyklácia, maloobchod, cestovný ruch, pohostinstvo.

Vzhľadom na svoj potenciál riešiť spoločenské výzvy a prispievať k hospodárskemu rastu začala EÚ veľké množstvo opatrení na podporu rozvoja sociálnych podnikov a sociálnej ekonomiky v rámci iniciatív pre sociálne podnikanie (SBI) z roku 2011 a iniciatívy na zakladanie podnikov z roku 2016. a iniciatíva Scale-up. Viaceré iniciatívy Komisie vyzvali na rozvoj potenciálu sociálnej ekonomiky – Silná sociálna Európa pre spravodlivé prechody, Akčný plán obehového hospodárstva, Stratégia MSP, Renovačná vlna, Plán obnovy – nová generácia EÚ, stratégia pre Afriku, Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí, Akčný plán pre integráciu a začlenenie, Európska agenda zručností, Strategický rámec EÚ pre Rómov, Hospodársky a investičný plán pre západný Balkán, Obnovené partnerstvo s južným susedstvom – nová agenda pre Stredozemie. Organizácie sociálnej ekonomiky prispievajú k implementácii Európskeho piliera sociálnych práv.

4 Výbor pre zamestnanosť v rámci politiky Európskej stratégie zamestnanosti

Výbor pre zamestnanosť (EMCO) bol vytvorený v roku 2000 rozhodnutím Rady na základe článku 150 ZFEÚ. EMCO pôsobí v rámci politiky ESZ a zohráva kľúčovú úlohu v európskom semestri. EMCO je poradný výbor ministrov zamestnanosti a sociálnych vecí v Rade pre zamestnanosť a sociálne veci (EPSCO) na podporu koordinácie politík zamestnanosti a trhu práce na európskej aj národnej úrovni. S výnimkou júla a augusta sa EMCO stretáva každý mesiac

v roku a organizuje pravidelné diskusie a výmeny politík s ďalšími kľúčovými zainteresovanými stranami, ako sú európski a národní sociálni partneri (odborníci a zamestnávateľi) a sieť európskych služieb zamestnanosti a organizácie ako OECD a nadácie Eurofound. EMCO sa tiež stretáva a úzko spolupracuje s ďalšími prípravnými orgánmi Rady (najmä s Výborom pre sociálnu ochranu, Výborom pre hospodársku politiku a Výborom pre vzdelávanie), aby prediskutovali otázky spoločného záujmu.

Výbor EMCO sa skladá z dvoch členov z každého členského štátu a Komisie. EMCO volí predsedu, ktorý zastáva funkciu na obdobie dvoch rokov (jedenkrát obnoviteľné). Predsedovi radí riadiaca skupina. Pozostáva zo štyroch podpredsedov (predsedov podskupín EMCO a zástupcov súčasného a nadchádzajúceho predsedníctva v Rade EÚ), Komisie, tajomníka výboru a generálneho sekretariátu Rady EÚ. EMCO sekretariát zabezpečuje Komisia prostredníctvom tímov úradníkov, ktorí podporujú prácu výboru a organizovať stretnutia EMCO.

Dvakrát do roka – zvyčajne v marci a septembri – organizuje špeciálne stretnutia výboru EMCO krajina, ktorá predsedá Rade EÚ. EMCO má dve podskupiny, ktorými sú Skupina pre analýzu politiky (PAG) poskytuje poradenstvo založené na dôkazoch na podporu práce a diskusie výboru EMCO a Skupina pre ukazovatele (IG) vykonáva technickú prácu na ukazovateľoch, ktoré sa používajú pri monitorovaní stratégie zamestnanosti EÚ.

EMCO každý rok prijíma svoj ročný pracovný program, pričom zohľadňuje politické priority Európskej rady, Rady a Komisie. Po prijatí sa program odošle Rade. Pracovný program EMCO pokrýva štyri hlavné oblasti – európsky semester (vrátane mnohostranného dohľadu); tematická práca; benchmarking; monitorovanie/nahlasovanie. Prácu výboru EMCO, najmä pokiaľ ide o porovnávanie a monitorovanie/podávanie správ, podporuje skupina indikátorov výboru EMCO, ktorá má svoj vlastný pracovný program spojený s hlavnými prioritami výboru EMCO a výboru EMCO PAG a poskytuje vstupy do ich činností.

Medzi hlavné výstupy EMCO patria Európsky semester: strategické dokumenty a Európsky semester: Mnohostranný dohľad. Hlavný prvok práce výboru EMCO sa sústreďuje na poskytovanie poradenstva ministrom v záležitostiach týkajúcich sa rozmerov zamestnanosti, zručností a sociálnej politiky európskeho semestra, podľa čl. 148 ZFEÚ. Najmä EMCO vždy, keď to Komisia navrhne, formuluje stanoviská k usmerneniam pre zamestnanosť a ich ročným revíziám. Na jeseň/zimu pripravuje závery Rady EPSCO, ktoré prijímajú ministri EPSCO o ročnej stratégii udržateľného rastu a o spoločnej správe o zamestnanosti po tom, ako výbory EPSCO a Komisia odsúhlasia jej text. Na jar rokuje o odporúčaniach pre jednotlivé krajiny (CSR) navrhnutých Komisiou v príslušných oblastiach EMCO a pripravuje odporúčania pre jednotlivé krajiny na prijatie Radou v júni/júli. Koncom jari poskytne Rade EPSCO stanovisko k celkovému fungovaniu a riadeniu semestra a implementácii odporúčaní pre jednotlivé krajiny vydaných v predchádzajúcom semestrovom cykle a posúdených ako súčasť procesu mnohostranného dohľadu výboru EMCO. Od roku 2011 výbor EMCO monitoruje pokrok členských štátov pri vykonávaní reforiem v rámci semestra a pri dosahovaní cieľov stratégie EÚ 2020 a v súčasnosti aj cieľov na rok 2030. Tento proces je známy ako multilaterálny dohľad (MLS) a využíva sa viacero nástrojov, akými sú preskúmania národných reforiem (každý semestrálny cyklus hodnotenia politických iniciatív členských štátov na riešenie výziev identifikovaných v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny vydaných Radou na konci predchádzajúceho semestra), ďalej Spoločný hodnotiaci rámec (Joint Assessment Framework, JAF) ako analytický nástroj založený na súbore spoločne dohodnutých ukazovateľov, ktorý preukazuje dobrý a zlý výkon smerom z hlavných cieľov stratégie Európa 2020. tretím nástrojom je Monitor výkonnosti v oblasti zamestnanosti (Employment Performance Monitor, EPM). Táto správa sumarizuje hodnotenia JAF a identifikuje hlavné výzvy.

V rámci svojich pravidelných činností výbor EMCO vykonáva aj tematické preskúmania, z ktorých niektoré sa v minulosti použili pri príprave záverov Rady a politických iniciatív Komisie. Hĺbkové tematické preskúmania tvoria kľúčový nástroj výboru, ktorý pomáha členským štátom učiť sa jeden od druhého a zapája ich do mnohostranných diskusií o úspešných opatreniach na riešenie politických výziev v oblastiach zamestnanosti, sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia. Výbor EMCO má tiež dôležitú úlohu pri monitorovaní implementácie odporúčaní Rady o záruke pre

mladých ľudí a o dlhodobej nezamestnanosti prostredníctvom kombinácie preskúmaní pokroku jednotlivých členských štátov pri dosahovaní cieľov záruky a dohodnutého rámca ukazovateľov pre mladých ľudí. a dlhodobá nezamestnanosť.

EMCO sa zúčastňuje a prispieva k makroekonomickému dialógu (Kolínsky proces). EMCO a Výbor pre sociálnu ochranu už prispeli k práci na európskom pilieri sociálnych práv. Výbor EMCO poskytuje Rade tematické stanoviská alebo pripravuje závery Rady na žiadosť predsedníctva alebo z vlastnej iniciatívy.

Záver

Na podporu zmien postavenia na trhu práce je potrebná ucelená aktívna politika trhu práce, ktorá pozostáva z dočasných stimulov na prijímanie do zamestnania a na zmenu pracovného miesta, zahŕňa aj politiku v oblasti zručností a lepších služieb zamestnanosti, aj vzhľadom na zelenú a digitálnu transformáciu. Odporúčania z úrovne EÚ zdôrazňujú, že reformy trhu práce vrátane vnútroštátnych mechanizmov stanovovania miezd by sa mali riadiť vnútroštátnymi postupmi sociálneho dialógu s cieľom zabezpečiť spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň a udržateľný rast. Mali by poskytovať potrebný priestor na široké posúdenie sociálno-ekonomických faktorov vrátane zlepšenia udržateľnosti, konkurencieschopnosti, inovácie, vytvárania kvalitných pracovných miest, pracovných podmienok, chudoby zamestnaných osôb, vzdelávania a zručností, verejného zdravia, začlenenia a reálnych príjmov. Integrované usmernenia by mali slúžiť ako základ odporúčaní pre jednotlivé krajiny, a súčasne majú podporovať uplatňovanie Európskeho piliera sociálnych práv.

Otázka dopadov krízy spojenjej s pandémiou COVID-19 a jej katastrofálnymi ekonomickými dôsledkami sa rieši najmä vďaka dohode o európskom pláne obnovy z júla 2020 s názvom Next Generation EU, ktorý stanovuje vyplatenie 750 miliárd eur členským štátom vo forme prevodov a pôžičiek. Národné plány obnovy tak podporujú okrem environmentálnej problematiky aj ekonomickú a sociálnu odolnosť. K dopadom uvedenej krízy sa pridávajú vážne dopady sankčných opatrení prijímaných v súvislosti s vojnou na Ukrajine, a s tým spojené migračné toky z Ukrajiny smerom do EÚ. Únia aj Komisia musí hľadať vo veľmi krátkom čase efektívne riešenia podporujúce trh práce a zamestnanosť v Európe.

Literatúra

- [1] DUDOVÁ, I. – STANEK, V. – POLONYOVÁ, S. Sociálna politika. Wolters Kluwer SR s.r.o.: Bratislava, 2018, ISBN 978-80-81688-66-9.
- [2] European Commission: The European Pillar of Social Rights. The Action Plan. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/downloads/KE0921008ENN.pdf>.
- [3] European Commission: Employment, Social Affairs & Inclusion. [online]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en>.
- [4] European Commission: ESF+ for Recovery (REACT-EU). [online]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/en/esf-recovery>.
- [5] Európska komisia: Návrh. Rozhodnutie Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov. COM(2022) 241 final.
- [6] Európska komisia: Tematický informačný prehľad európskeho semestra. Aktívne politiky trhu práce. 2017. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_sk.pdf.
- [7] KRAATZ, S. Politika zamestnanosti. [online]. Dostupné na internete: <http://www.europarl.europa.eu/thinktank/sk/search.html?word=politika+zamestnanosti>.

- [8] Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov zo dňa . 9. 12. 2021. Budovanie hospodárstva, ktoré pracuje v prospech ľudí: akčný plán pre sociálne hospodárstvo. COM(2021) 778 final. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021D-C0778&from=EN>.
- [9] Regulation (EU) 2021/1057 of the European Parliament and of the Council of 24 June 2021 establishing the European Social Fund Plus (ESF+) and repealing Regulation (EU) No 1296/2013. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R1057&from=EN>.

Analýza postojov k princípom spoločenskej zodpovednosti a ich uplatňovanie v praxi

Analysis of attitudes towards the principles of social responsibility and their practical implementation

Pavol KRIŽO* – Nina BACULÍKOVÁ**

Abstract

The growing interest in social responsibility is evident in the last two decades, not only when looking at general practice, but also as a subject of scientific research. The presented article aims to analyze the principles of social responsibility, as defined by ISO 26000 standard, from two perspectives – the attitudes towards these principles and their practical implementation.

The said analysis is based on processing the results of a survey that was carried out in Slovakia and the aim of which was to holistically examine the links between principles, areas, procedures and decisions in relation to social responsibility. The results presented in this article can contribute to the professional debate about tendencies and trends in social responsibility.

Keywords: *responsibility, society, enterprise, social responsibility of business, principles of social responsibility of business, practical implementation of social responsibility Corporate social responsibility, CSR, principles, survey.*

JEL Classification: M10, M14

Úvod

Do popredia spoločenských a ekonomických tém sa v akademickom prostredí dostáva spoločenská zodpovednosť a spoločenská zodpovednosť podnikania (ang. CSR – Corporate Social Responsibility). Ide o koncept, ktorý prešiel od polovice minulého storočia významným vývojom, avšak jeho trvalým pilierom je uvedenie si, že jednotlivci i skupiny (napr. podniky) sú súčasťou širšieho systému a ich správanie má dopad na tento systém. Výskum v oblasti spoločenskej zodpovednosti sa stáva jedným z hlavných spôsobov vymedzenia systémových koncepcií, ktoré následne môžu byť uplatňované v praxi.

1.1 Vymedzenie spoločenskej zodpovednosti

Termín „spoločenská zodpovednosť“ možno v slovenčine nájsť aj pod inými príbuznými pomenovaniami, ako napríklad „spoločensky zodpovedné správanie“ alebo „spoločensky zodpovedné podnikanie“.

Kľúčovým slovom je **zodpovednosť**. Podľa terminologického slovníka sa zodpovednosťou rozumie nesenie následkov za niečo. Tieto následky nie sú definované, avšak vo všeobecnosti sa následkami rozumejú efekty, ktoré prinesie určité konanie, resp. nekonanie.

* PhDr. Ing. Pavol Krížo, PhD. MBA. Vysoká škola ekonómie a manažmentu, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra ekonómie a financií, Furdekova 16, Bratislava, e-mail: pavol.krizo@vsemba.sk

** Ing. Nina Baculíková, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra ekonómie a financií, Furdekova 16, Bratislava, e-mail: nina.baculikova@vsemba.sk

Ak nebudeme polievať kvety v kvetináči tak zvädnú. Naše nekonanie viedlo k negatívnemu následku, za ktorý sme zodpovední. Druhým slovom je **spoločnosť**.

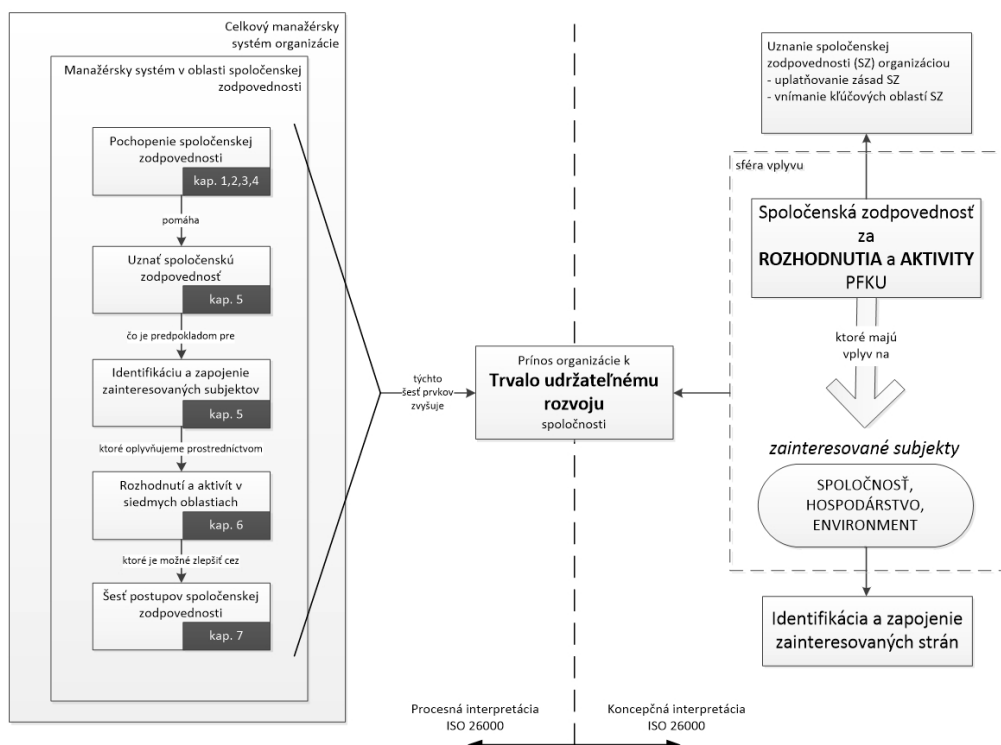
Pod spoločnosťou sa zjednodušene rozumie súhrn spoločne žijúcich ľudí. Existuje nespočetne veľa pohľadov na definovanie spoločnosti, no zväčša prevažuje rozsahové hľadisko (lokálne, regionálne, globálne). V slovenčine sa ešte pod spoločnosťou môže rozumieť združenie ľudí s určitým spoločným zámerom, pričom môže ísť o podnikateľské subjekty (napr. spoločnosť s ručením obmedzeným, akciová spoločnosť), alebo záujmové združenie (napr. spoločnosť priateľov krásnej literatúry, poľovnícka spoločnosť) či iné účelové spoločnosti (napr. združenie miest a obcí, združenie malých a stredných podnikateľov).

Pre účely tohto článku však budeme pod spoločnosťou rozumieť súhrn spoločne žijúcich ľudí v tomto najširšom zmysle. Tretím slovom je **podnik**. Pod slovom podnik rozumie obchodný zákonník „súbor hmotných, ako aj osobných a nehmotných zložiek podnikania. K podniku patria veci, práva a iné majetkové hodnoty, ktoré patria podnikateľovi a slúžia na prevádzkovanie podniku alebo vzhľadom na svoju povahu majú tomuto účelu slúžiť“ (Obchodný zákonník, 2020).

1.2 Princípy spoločenskej zodpovednosti podľa ISO 26000

Na jeseň 2010 bola vydaná medzinárodná norma „ISO 26000 Usmernenie k spoločenskej zodpovednosti“, ako výsledok práce 450 expertov z 99 krajín a 40 medzinárodných inštitúcií. Táto norma bola prijatá do normalizačných sústav viac ako 80-timi krajinami a v súčasnosti patrí medzi najrozšírenejšie systematické prístupy v oblasti CSR na svete. Skupina slovenských autorov rozpracovala v roku 2014 prehľad základnej logiky normy ISO 26000, ktorá sa nachádza na obrázku 1.

Obrázok 1 Základná logika normy ISO 26000



Zdroj: (Mazdík, 2014)

Princípy spoločenskej zodpovednosti predstavujú súbor zásad, ktoré sú výsledkom názoru o ich všeobecnej platnosti. V literatúre možno nájsť niekoľko štúdií, ktoré sa venujú zásadám (teda princípom) CSR, no nie vždy sú jednotné a preto aj výskum v tejto oblasti býva rôznorodý.

Princípy spoločenskej zodpovednosti majú organizácii pomôcť maximalizovať jej príspevok k trvalo udržateľnému rozvoju. Princípy uvedené v norme ISO 26000 sa netvária ako konečný zoznam zásad spoločenskej zodpovednosti (princípov môže byť viacero, ako uvádza táto norma), avšak mali by predstavovať najdôležitejšie východiská pre činnosti organizácie. Týchto princípov je sedem a sú nasledovné (ISO 26000, 2010):

- *Princíp č. 1: Zodpovednosť (ang. accountability)* – Organizácia musí byť zodpovedná za svoj vplyv na spoločnosť, hospodárstvo a životné prostredie. Zodpovednosť sa prejavuje v podobe povinnosti vedenia niest zodpovednosť za rozhodujúce záujmy organizácie voči zákonom, spoločnosti, životnému prostrediu a ostatným zainteresovaným stranám.
- *Princíp č. 2: Transparentnosť (ang. transparency)* – Organizácia musí jasne, presne a úplne a v primeranom a dostatočnom rozsahu zverejniť svoje stratégie, rozhodnutia a aktivity, za ktoré nesie zodpovednosť, vrátane ich známeho a predpokladaného vplyvu na spoločnosť a životné prostredie.
- *Princíp č. 3: Etické správanie (ang. ethical behaviour)* – Organizácia sa musí správať eticky. To znamená, že správanie má byť založené na hodnotách ako sú čestnosť, korektnosť a integrita, ktoré sa prejavujú v podobe záujmu o ľudí, zvieratá a životné prostredie a v podobe záväzku riešiť vplyv vlastných aktivít a rozhodnutí na záujmy zainteresovaných subjektov.
- *Princíp č. 4: Rešpektovanie záujmov zainteresovaných strán (ang. respect for stakeholder interests)* – Organizácia má rešpektovať a zohľadniť záujmy zainteresovaných subjektov a reagovať na ne. Tento princíp sa prejavuje v podobe štruktúrovaného prístupu k riadeniu zainteresovaných strán od ich identifikácie, vymedzenia ich záujmov, analýzy ich vplyvu na organizáciu, cez vzájomné väzby medzi jednotlivými záujmami až po zohľadňovanie týchto záujmov v aktivitách a rozhodnutiach organizácie.
- *Princíp č. 5: Rešpektovanie právneho štátu (ang. respect for the rule of law)* – Organizácia má akceptovať povinné rešpektovanie právneho štátu a nadradenosti práva nad jednotlivcom, organizáciou a aj samotnou vládou.
- *Princíp č. 6: Rešpektovanie medzinárodných noriem správania (ang. respect for international norms of behaviour)* – Organizácia má rešpektovať medzinárodné normy správania a zároveň dodržiavať princípy právneho štátu. Do tohto princípu možné zahrnúť aj spolupinu, ktorú norma vysvetľuje ako účasť na konaní alebo zanedbaní konania, ktorá má podstatný vplyv na nezákonné konanie.
- *Princíp č. 7: Rešpektovanie ľudských práv (ang. respect for human rights)* – Organizácia má rešpektovať a podľa možnosti presadzovať práva stanovené v Medzinárodnej charte ľudských práv.

Metodika riešenia

Na to, aby sme pokryli cieľ tohto článku, sme sa rozhodli využiť techniku dotazníka. Prieskum založený na dotazníkovom šetrení predstavuje v súčasnosti pomerne efektívny spôsob zberu dát s vynaložením primeraného úsilia. Výhodou tohto typu zberu dát je jednotná štruktúra umožňujúca využiť širšie analytické a štatistické možnosti. Ďalším, nemenej dôležitým aspektom, je možnosť osloviť relatívne veľký počet subjektov prakticky akéhokoľvek zamerania. Pre formuláciu konkrétnych otázok sme využili normu ISO 26000, ktorá obsahovala sedem princípov spoločenskej zodpovednosti.

Keďže najširšie analytické možnosti v dotazníku ponúkajú numerické odpovede otázok, rozhodli sme sa využiť súhlasný typ otázok. Ide o taký typ otázok, v ktorej je stanovený výrok, voči

ktorému respondenti vyjadrujú mieru s akou s týmto výrokom súhlasia – napr. Vyjadrite prosím na stupnici od 1 (vôbec nesúhlasím) po 7 (absolútne súhlasím) mieru, s akou súhlasíte s nasledovným výrokom: „V našej organizácii sú zamestnanci odmeňovaní spravodlivo podľa ich usilovnosti a výkonov, ktoré dosahujú“. V našom dotazníku bola využitá 7-stupňová konfirmačná škála ako v predchádzajúcom príklade. Táto škála poskytne presnejšie dáta ako častejšie využívaná 5-stupňová Likertová škála a nie je až tak náročná na vyplňanie ako napríklad 10-stupňová škála. V tabuľke 1 sa nachádza zoznam otázok použitých pri prieskume.

Tabuľka 1 Štruktúra zberu dát

Kód	Princíp	Otázka	Hľadisko
Pr-01	1	Organizácia má byť zodpovedná za svoj vplyv na spoločnosť, hospodárstvo a životné prostredie	Vnímanie princípov
Pr-02	2	Rozhodnutia a aktivity organizácie, ktoré majú vplyv na spoločnosť a životné prostredie majú byť transparentné	
Pr-03	3	Organizácia sa musí správať eticky	
Pr-04	4	Organizácia má rešpektovať a zohľadňovať záujmy zainteresovaných subjektov a reagovať na ne	
Pr-05	5	Organizácia má akceptovať a rešpektovať zákony	
Pr-06	6	Organizácia má rešpektovať medzinárodné normy správania pri súčasnom dodržiavaní zákonov	
Pr-07	7	Organizácia má rešpektovať ľudské práva a uznať ich dôležitosť a všeobecnosť	
Pr-08	8	Snažíme sa eliminovať negatívny vplyv na spoločnosť, hospodárstvo a životné prostredie, ktorý môžu naše aktivity spôsobovať	Uplatňovanie princípov
Pr-09	9	Snažíme sa zverejňovať relevantné informácie pre tie skupiny, ktorých by sa naše aktivity mohli priamo alebo nepriamo dotýkať	
Pr-10	10	Snažíme sa správať eticky ku všetkým našim zamestnancom, partnerom, zákazníkom a ďalším zainteresovaným stranám	
Pr-11	11	Vieme, koho svojimi aktivitami priamo alebo nepriamo ovplyvňujeme a zohľadňujeme ich záujmy v našej činnosti	
Pr-12	12	Vždy dodržiavame zákony a nariadenia a informujeme o nich našich zamestnancov	
Pr-13	13	Vždy dodržiavame medzinárodné normy a zákony	
Pr-14	14	Vždy dodržiavame ľudské práva a snažíme sa zabrániť ich porušovaniu	

Zdroj: Vlastné spracovanie

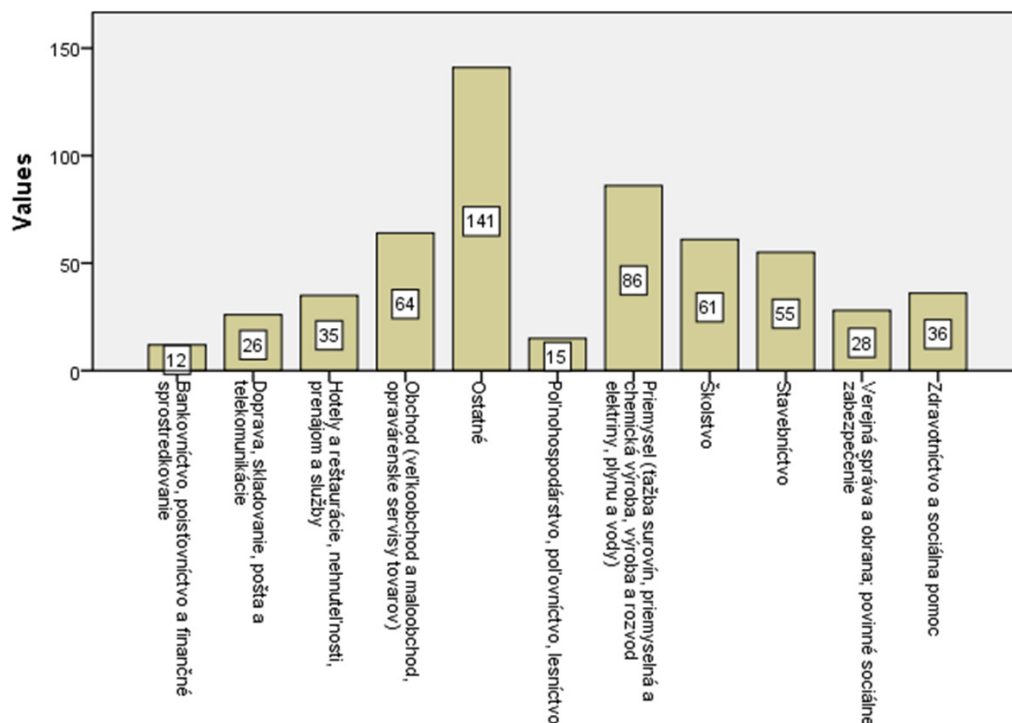
(Na analýzu výsledkov boli použité štandardné nástroje deskriptívnej štatistiky a zobrazenie výsledkov prebiehalo v prostredí SPSS Statistics.)

Výsledky a diskusia

Prieskum prebiehal od 4. mája do 26. júna 2020. Výsledný počet zapojených subjektov predstavoval hodnotu **563 podnikov**. Zo štatistického hľadiska tento počet reprezentuje pomerne spoľahlivú vzorku, na základe ktorej možno vyvodzovať závery a generalizovať zistenia. Do prieskumu bolo zapojených 563 organizácií, pričom majoritu tvorili organizácie pôsobiace v súkromnom sektore (75,8%) a zvyšný počet reprezentovali organizácie verejného sektora (22,0%). Taktiež

bolo medzi platnými odpoveďami 12 dotazníkov, u ktorých nebol tento identifikačný znak vyplnený. Čo sa týka zloženia vzorky, treba uviesť, že približne kopíruje rozloženie zamestnanosti na Slovensku – podľa posledných údajov Štatistického úradu v prvom polroku 2020 zamestnaných približne 2,5 milióna ľudí, z ktorých približne 430 tisíc pracovalo vo verejnom sektore – čo reprezentuje 17,2%. Štruktúralnu stránku zapojených subjektov znázorňuje graf na obrázku 2.

Obrázok 2 Štruktúra zapojených subjektov podľa odvetvia pôsobenia (ID-2)



Zdroj: Vlastné spracovanie

Na hodnotenie vnímania princípov boli použité súhlasne formulované otázky. Napríklad princíp „Etické správanie“ bol v dotazníku preformulovaný na otázku tvrdenie „Organizácia sa musí správať eticky“, ku ktorému mal respondent možnosť sa vyjadriť v škále od 1 (úplne nesúhlasím) až po 7 (úplne súhlasím). Keďže bola použitá škála, výsledky bolo možné zobrazit' viacerými spôsobmi. V nasledovnej tabuľke sa nachádza prehľad priemerných hodnôt dôležitosti princípov doplnený o ďalšie štatistické charakteristiky.

Tabuľka 2 Základné charakteristiky vnímania princípov spoločenskej zodpovednosti

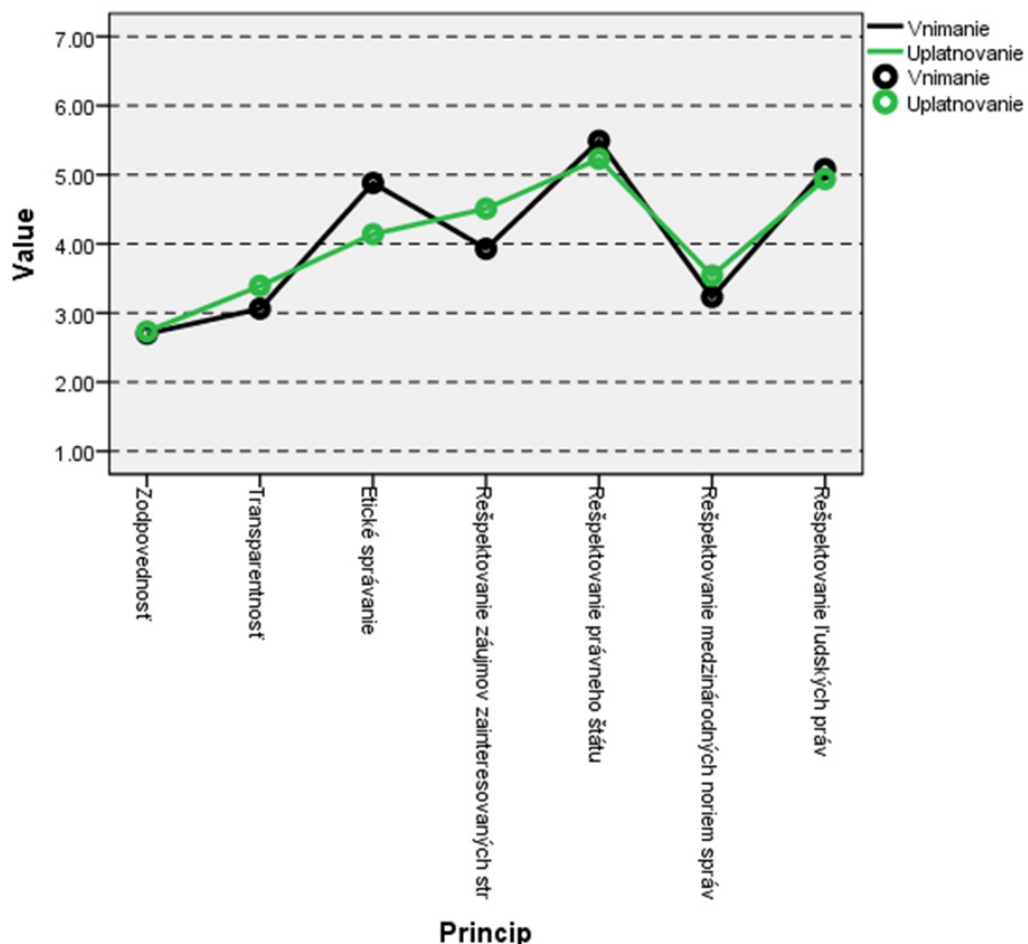
Princíp	Mean	Std. Error of Mean	N	Std. Deviation	Kurtosis	Skewness
Pr-01	2.70	.060	547	1.408	-.048	.678
Pr-02	3.06	.082	557	1.941	-.927	.531
Pr-03	4.88	.078	546	1.828	-.665	-.574
Pr-04	3.93	.062	547	1.441	-.527	-.110
Pr-05	5.49	.073	556	1.724	.321	-1.110
Pr-06	3.23	.075	555	1.759	-.871	.277
Pr-07	5.08	.078	556	1.847	-.612	-.676
Pr-08	2.73	.074	552	1.742	-.642	.652
Pr-09	3.39	.063	561	1.484	-.499	.254
Pr-10	4.14	.050	563	1.195	-.289	-.181
Pr-11	4.51	.076	561	1.793	-.818	-.287
Pr-12	5.23	.066	556	1.548	.127	-.805
Pr-13	3.54	.064	560	1.522	-.811	.114
Pr-14	4.94	.076	551	1.791	-.607	-.563

Legenda: Mean = priemer; Std. Error of Mean = štandardná chyba priemeru; N = počet platných odpovedí; Std. Deviation = štandardná odchýlka; Kurtosis = špicatosť; Skewness = šikmosť.

Zdroj: Vlastné spracovanie

Aby bolo možné porovnať celkovú mieru vnímania princípov s ich uplatňovaním, je možné využiť výsledky z tabuľky. Ak tieto výsledky doplníme o uplatňovanie princípov, môžeme získať grafický prehľad, z ktorého možno odvodiť ďalšie interpretácie. Tento prehľad sa nachádza na nasledovnom obrázku 3.

Obrázok 3 Porovnanie vnímania a uplatňovania princípov spoločenskej zodpovednosti

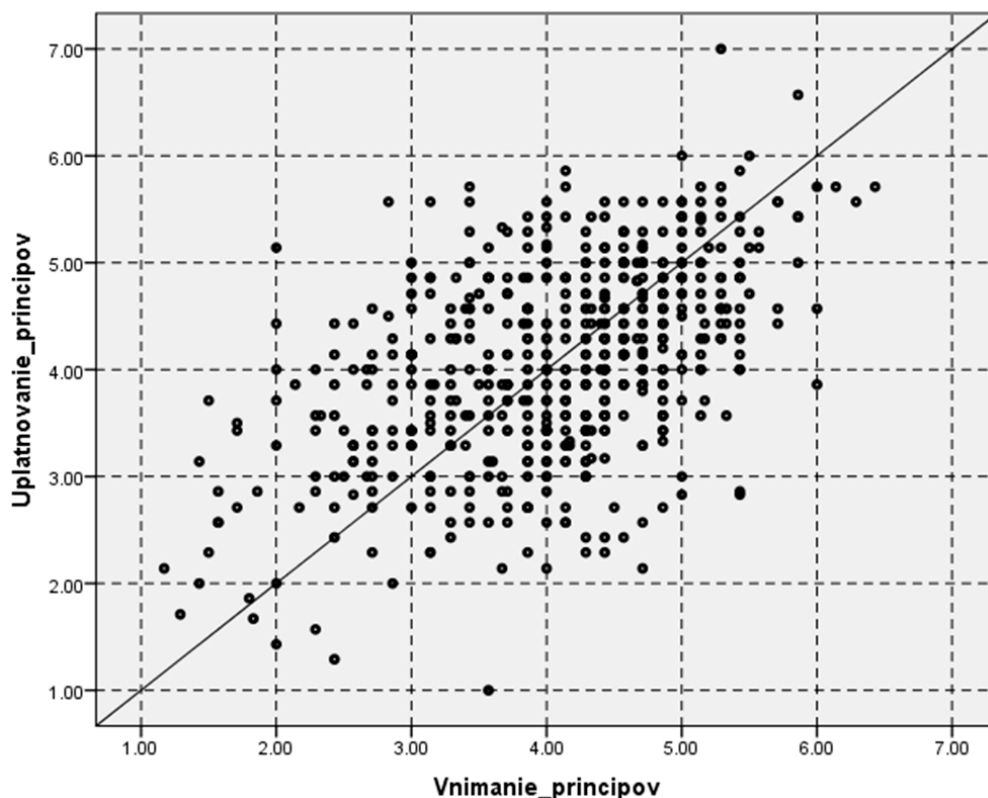


Zdroj: Vlastné spracovanie

Z výsledkov je možné vidieť, že uplatňovanie princípov približne kopíruje mieru vnímania ich dôležitosti. Mierne odchýlky boli spozorované v dvoch prípadoch. Prvým je etické správanie, u ktorého sa ukázalo, že síce ho respondenti považujú za pomerne dôležité, nie vždy podľa neho konajú. Druhým je rešpektovanie záujmov zainteresovaných strán – tam sa naopak ukázalo, že i keď respondenti tomuto princípu neprisudzovali významnú dôležitosť, napriek tomu tento princíp dodržiavali. Pri tomto porovnaní je však potrebné uviesť, že ide o priemerné hodnoty všetkých respondentov. Ako sme však mali možnosť vidieť pri histogramoch, odpovede respondentov sa líšia, a preto by pre interpretáciu výsledkov bolo potrebné realizovať detailnejšiu analýzu.

V prvom rade by bolo potrebné sa pozrieť predovšetkým na závislosť medzi vnímaním dôležitosti princípov spoločenskej zodpovednosti a ich uplatňovaním v praxi. Základným nástrojom na preverenie tejto závislosti je korelačná analýza. Mieru závislosti sme určili na základe výpočtu Pearsonovho korelačného koeficientu, ktorý dosiahol hodnotu $r=0,502$ pri dostatočnej hladine štatistickej významnosti. Možno teda konštatovať, že medzi vnímaním dôležitosti princípov spoločenskej zodpovednosti a uplatňovaním týchto princípov existuje preukázateľný vzťah. Tento vzťah má strednú intenzitu – podľa veľkosti korelačného koeficientu – a je zobrazený na obrázku 4.

Obrázok 4 Vzťah medzi vnímaním dôležitosti princípov a ich uplatňovaním



Zdroj: Vlastné spracovanie

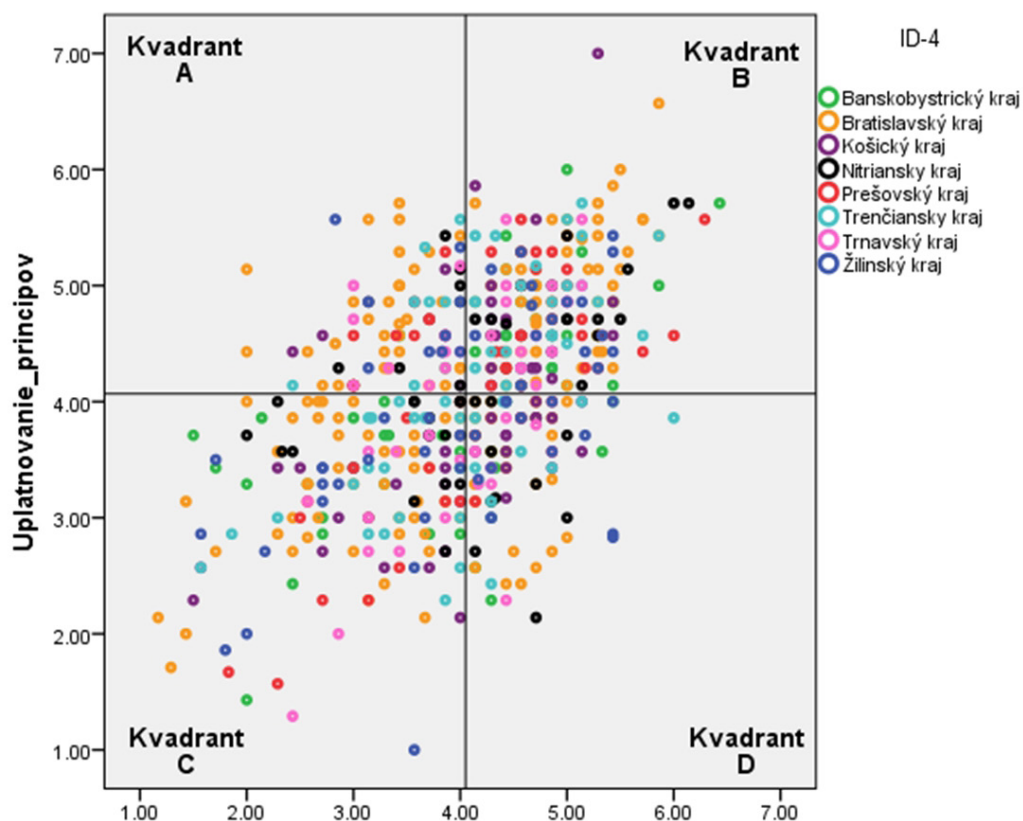
V grafe vyššie možno vidieť dve osi, pričom každá z nich reprezentuje každé z dvoch hľadísk – vnímanie dôležitosti princípov spoločenskej zodpovednosti (os x) a uplatňovanie princípov spoločenskej zodpovednosti (os y). Keďže sme na hodnotenie týchto hľadísk využili identickú škálu od 1 po 7, môžeme zhodnotiť ich vzájomný vzťah na rovnakej báze. Body, ktoré sa v grafe nachádzajú, predstavujú jednotlivých respondentov – teda týchto bodov je 563. U každého respondenta bola vypočítaná priemerná hodnota vnímania dôležitosti všetkých princípov (tá reprezentovala hodnotu x) a priemerná hodnota uplatňovania všetkých princípov (tá reprezentovala hodnotu y). Ak by existovala medzi oboma hľadáiskami absolútna závislosť a respondenti by venovali uplatňovaniu princípov rovnakú vážnosť, akú im prisudzovali pri hodnotení dôležitosti, všetky body by sa nachádzali na diagonálnej čiare v tomto grafe a zároveň by bol korelačný koeficient rovný jednej. Teoreticky to možné je, no v praxi sa to prakticky nikdy nevyskytuje. Z grafu je však možné vidieť to, že zhuk bodov má určitý tvar – čiže body sa nachádzajú v blízkosti diagonálnej čiary. Znamená to, že vzťah medzi vnímaním dôležitosti princípov a ich uplatňovaním je pozitívny – čiže čím vyššiu mieru dôležitosti daným princípom respondenti prisúdili, tým viac sa tieto princípy rozhodli dodržiavať (a preto je aj hodnota korelačného koeficientu kladná).

Z výsledkov z predchádzajúceho grafu je však možné pozorovať a odvodiť aj ďalšie informácie. Rozloženie bodov naznačuje, že medzi respondentmi sa nachádzajú takí, ktorí nereprezentujú pozitivitu vzťahu medzi vnímaním dôležitosti a uplatňovaním princípov spoločenskej zodpovednosti. Znamená to, že niektoré podniky napríklad prisudzujú princípom dôležitú úlohu, avšak ich dodržiavanie je u nich na nízkej úrovni. Naopak sa v dátach nachádzajú aj také prípady, u ktorých podniky prisúdili princípom nízku dôležitosť, no napriek tomu uvádzajú, že ich uplat-

ňujú. Keďže princípy spoločenskej zodpovednosti predstavujú základ pre oblasti, postupy a rozhodnutia, je mimoriadne vhodné, aby sme toto hľadisko preskúmali. Predchádzajúci graf sme prekreslili tak, aby rozdeľoval podniky do štyroch kategórií. Na to sme museli vypočítať priemerné hodnoty vnímania dôležitosti princípov a priemerné hodnoty uplatňovania princípov. Na základe týchto priemerných hodnôt sme do grafu pridali jednu horizontálnu čiaru a jednu vertikálnu čiaru. Horizontálna čiara bola na úrovni 4,051, ktorá reprezentovala priemernú hodnotu uplatňovania princípov spoločenskej zodpovednosti vypočítanú zo všetkých respondentov. Vertikálna čiara bola na úrovni 4,069 a reprezentovala priemernú hodnotu vnímania dôležitosti princípov spoločenskej zodpovednosti vypočítanú zo všetkých respondentov.

Prekreslený graf sa nachádza na obrázku 5, z ktorého bola odstránená diagonálna čiara a boli pridané farby podľa kraja.

Obrázok 5 Vnímanie dôležitosti princípov a ich uplatňovanie – rozdelenie do skupín



Zdroj: Vlastné spracovanie

Horizontálne a vertikálne čiary rozdelili graf na štyri zóny – kvadranty. Každý kvadrant má svoje charakteristiky a obsahuje určitý počet podnikov. Kvadranty sme pomenovali písmenami a v nasledovnom zozname ich pomenujeme aj slovne, keďže tieto informácie využijeme pri neskorších analýzach. Kvadranty boli nasledovné:

- *Kvadrant A „Pragmaticky zodpovední“.* Ide o skupinu podnikov, ktoré neprisudzujú vysokú dôležitosť princípom spoločenskej zodpovednosti, avšak napriek tomu ich uplatňujú. Dôvody na toto uplatňovanie síce nepoznáme, no môžeme sa domnievať, že zväčša pôjde o racionálne a pragmatické dôvody zamerané na fungovanie a ekonomické alebo mimoeconomické benefity, ktoré podniku vyplývajú z uplatňovania princípov spoločenskej zodpovednosti.
- *Kvadrant B „Skutočne zodpovední“.* Ide o skupinu podnikov, ktoré prisudzujú princípom vysokú dôležitosť a zároveň tieto princípy dodržiavajú. Nemožno síce presne zhodnotiť ich motívy, no môžeme predpokladať, že súbor ich morálnych postojov je konzistentných s ich správaním.
- *Kvadrant C „Zjavne nezodpovední“.* Túto skupinu tvoria také podniky, ktoré prisudzovali princípom spoločenskej zodpovednosti nízku dôležitosť a zároveň pri otázkach ohľadom ich uplatňovania uviedli nízke hodnotenia. Ide o tých, ktorí si teda podľa vlastných slov zjavne neosvojili myšlienku zodpovednosti.
- *Kvadrant D „Falošne zodpovední“.* Skupina podnikov síce deklarovala, že princípy spoločenskej zodpovednosti sú pre nich dôležité, no pri otázkach ich uplatňovania odpovedala v nízkych hladinách. I v tomto prípade možno ťažko jednoznačne určiť dôvody tohto zjavného rozporu, avšak z charakteru tejto skupiny možno vnímať určitú disproporciu medzi (deklarovanými) postojmi a reálnym správaním.

Záver

Možnosti riadenia princípov spoločenskej zodpovednosti

Princípy spoločenskej zodpovednosti predstavujú všeobecne platný súbor zásad, ktoré určujú smerovanie organizácie a určujú rámce jej správania vo vzťahu k interným, ale aj externým zainteresovaným stranám. Princípy sú mnohokrát formulované síce významovo jednoznačne, avšak majú skôr všeobecný charakter a často môže dochádzať k problémom súvisiacim s praktickou aplikáciou princípov – teda toho, čo má jednotlivec alebo skupina robiť a ako to má robiť, aby daný princíp dodržiavala.

Princípy boli akademickým a praktickým svetom vymedzené nielen pre oblasť spoločenskej zodpovednosti, ale aj pre mnoho ďalších spoločenských či podnikateľských oblastí – personálny manažment, finančný manažment, logistika, riadenie výroby a pod. Princípy sú strategickým prvkom riadenia. Aby sme mohli vymedziť spôsoby riadenia princípov spoločenskej zodpovednosti, musíme si najprv uviesť súvislosti práve z disciplíny strategického manažmentu.

Základnými strategickými dokumentami podnikov by mali byť tri nasledovné: vízia, poslanie a stratégia. Všetky z týchto troch dokumentov by mali priamo alebo nepriamo obsahovať hľadisko hodnôt a zásad, ktoré sú pre podnik dôležité. Vízia predstavuje slovný popis toho, čím chceme ako podnik byť. Je to pomerne krátke konštatovanie, ktoré obsahuje určitý dlhodobý „vznešený“ cieľ. Poslanie predstavuje určité verejné vyhlásenie, k čomu smeruje realizácia vízie podniku. V poslaní sa často uvádza vzťah ku zákazníkom, partnerom, k spoločnosti či životnému prostrediu. Stratégia je proces stanovovania cieľov organizácie, spôsobov ich dosahovania a vymedzovania zdrojov na ich dosiahnutie (Slávik, 2013). Vízia je základom pre poslanie a poslanie je zase hlavným dokumentom pre tvorbu stratégie. Od stratégie sa následne odvíja tvorba čiastkových stratégií (napr. marketingová, finančná, obchodná), ktoré sú základom pre defino-

vanie procesov a postupov na dosahovanie cieľov. Tieto zložky strategického manažmentu sú úzko previazané. Transformácia hodnôt a princípov do konkrétnych procesov a postupov je teda úlohou manažmentu každého podniku. Zastávame názor, že všetky princípy je v určitej miere možné transformovať do konkrétnych postupov a procesov tak, aby sa zabezpečilo, že princípy budú dodržiavané. Ak si zoberieme napríklad princíp transparentnosť, tak tento princíp môže byť základom pre viaceré aktivity vo vzťahu k našim zamestnancom (napr. postup upravujúci zverejňovanie pravidiel odmeňovania), k obchodným partnerom (napr. postup upravujúci periodické informovanie o pripravovaných zámeroch podniku), k spoločnosti (napr. postup upravujúci informovanie o našej činnosti alebo organizovanie diskusií s verejnosťou) a ďalším zainteresovaným stranám.

Princíp, resp. zásada je vo svojej podstate ťažko merateľná entita. I keď sme v našom výskume použili pomerne zjednodušenú verziu „merania“ dôležitosti princípov a ich uplatňovania, pre systematické riadenie princípov by takéto zjednodušenie zrejme nestačilo. K tomu je potrebné vybudovať sústavu ukazovateľov alebo indikátorov umožňujúcich exaktne sledovať vývoj určitej oblasti súvisiacej so sledovaným princípom. Vyššie uvedená logika vízia-poslanie-stratégia v sebe nesie túto možnosť, keďže abstraktné zásady a hodnoty (teda princípy) konkretizuje na ľahšie uchopiteľné – a teda aj ľahšie merateľné – postupy a procesy. V literatúre sa možno stretnúť s princípom dekompozície cieľov organizácie. Ide o navzájom prepojený súbor strategických, taktických a operatívnych cieľov, ktoré vedú až k tomu, že sú stanovené tzv. kľúčové indikátory úspechu (ang. KPI – Key Performance Indicators) (Anand, 2015). Oblasti merania spoločensky zodpovedných princípov teda musí predchádzať dekompozícia cieľov.

V predchádzajúcich odsekoch sme uviedli podstatné faktory vplývajúce na riadenie princípov spoločenskej zodpovednosti. Systém riadenia z pohľadu manažérskej vedy je však komplikovanejší a pokryť všetky aspekty manažérskej problematiky vo vzťahu k princípom spoločenskej zodpovednosti by bolo prakticky nemožné. V nasledovnom texte sa pokúsime uviesť niektoré súvislosti, ktoré sa vzťahujú na princípy spoločenskej zodpovednosti, ak by sme sa pozreli na ich úlohu v základných manažérskych funkciách: plánovaní, organizovaní, vedení a kontrole.

Plánovanie reprezentuje prvú manažérsku funkciu, v rámci ktorej sa určujú (1) ciele podniku, (2) prostriedky na ich dosiahnutie a (3) spôsoby ich dosiahnutia. Určovanie strategických cieľov v nadväznosti na poslanie organizácie a na princípy spoločenskej zodpovednosti sme si uviedli vyššie. Plánovanie princípov spoločenskej zodpovednosti v oblasti prostriedkov zahŕňa plánovanie zdrojov. Zdroje predstavujú periodicky využívané prvky systému riadenia, ktoré slúžia určitému účelu. Teória manažmentu pozná viacero prístupov ku klasifikácii zdrojov, no medzi najrozšírenejšie patrí štvorzložková klasifikácia pokrývajúca zdroje materiálne, finančné, ľudské a informačné.

Plánovanie materiálnych zdrojov vo vzťahu k princípom spoločenskej zodpovednosti môže mať relatívne veľa podob – plánovať sa môže napríklad využívanie techniky alebo technológie podniku pre verejnoprospešné aktivity, vyčlenenie časti produkcie pre nízkopríjmové skupiny obyvateľov, poskytnutie priestorov pre spoločenské udalosti, či tvorba informačných letákov s cieľom transparentného informovania verejnosti. Všetky takéto zdroje však musia reflektovať konkrétny cieľ, ktorý chce organizácia dosiahnuť.

Ciele zase musia byť previazané s princípmi spoločenskej zodpovednosti. Plánovanie zdrojov teda priamo nadväzuje na určovanie cieľov, čo zase nadväzuje na princípy a ich dekompozíciu na detailnejšie a ľahšie uchopiteľnejšie prvky riadenia. Spôsoby dosiahnutia cieľov predstavujú tretiu zložku plánovania a pokrývajú cesty, akými sa organizácia rozhodne plniť ciele. Ide o súbor obsahovo aj časovo vymedzených aktivít. Aktivity sú nástrojom na dosiahnutie cieľov, avšak nie je ich možné plánovať predtým než budú ciele stanovené a budú na ich dosiahnutie pridelené príslušné zdroje. Plánovanie vo vzťahu k spoločensky zodpovedným princípom teda predstavuje systematický a dekompozičný proces, na konci ktorého sú vymedzené konkrétne úlohy a aktivity pre konkrétnych ľudí v konkrétnom časovom období.

Organizovanie predstavuje druhú manažérsku funkciu a je zamerané na (1) tvorbu organizačných štruktúr a (2) reálne plnenie plánov vymedzených v rámci fázy plánovania. Tvorba organi-

začných štruktúr reprezentuje súbor aktivít, ktorých cieľom je stanoviť hierarchické usporiadanie moci v organizácii. Pri budovaní organizačných štruktúr je potrebné zohľadňovať rozličné aspekty organizácie – jej veľkosť, zameranie, zákazníkov, prostredie, technologická úroveň a pod. Štruktúry by mali byť koncipované tak, aby boli jasne vymedzené právomoci a zodpovednosti jednotlivých jej prvkov.

Prístupov k tvorbe organizačných štruktúr je relatívne veľa – od líniovej, funkčnej, cez divizionálnu, holdingovú až po projektovú a ďalšie formy a ich hybridné podoby. Vo vzťahu k spoločenskej zodpovednosti a jej princípom však zastávame názor, že nie je potrebné k tomu významným spôsobom upravovať organizačné štruktúry podnikov v podobe radikálnych zmien v rozsahu a zameraní organizačnej štruktúry.

Čo je však podľa nášho názoru vhodnejšie, je úprava právomocí a zodpovedností na príslušných stupňoch riadenia tak, aby boli s princípmi a spôsobmi ich naplňania oboznámení všetci riadiaci aj výkonní zamestnanci. Napriek tomu by sme na základe našich skúseností odporučili, aby sa v podnikoch vymedzila funkcia manažéra spoločenskej zodpovednosti. Personálna zodpovednosť za určitú oblasť je totiž jedným z najefektívnejších spôsobov dosahovania cieľov organizácie a zastávame názor, že to platí aj pre oblasť spoločenskej zodpovednosti.

Vedenie je treťou manažérskou funkciou a je zamerané na (1) usmerňovanie, (2) motivovanie a (3) podnecovanie ľudí k tomu, aby plnili vytýčené ciele. Všetky tri zložky vedenia úzko súvisia s vodcovskými schopnosťami manažérov. Vo vzťahu k princípom spoločenskej zodpovednosti by usmerňovanie zamestnancov malo mať podobu periodického odkazovania sa na princípy a zásady, ktoré pre organizáciu predstavujú základy jej smerovania vo vzťahu k ostatným zainteresovaným stranám. Periodické, avšak účelné pripomínanie spoločensky zodpovedných princípov zvýši mieru stotožnenia sa s týmito zásadami. No efekt sa nedostaví bez motivovania. Motivovanie zamestnancov je z pohľadu manažmentu významnou zložkou riadenia a teória má rozpracovaných viacero motivačných prístupov, ktoré podľa nášho názoru môžu byť vhodné pri aplikácii princípov spoločenskej zodpovednosti.

Jedným z týchto prístupov je zapojenie pracovníkov (ang. employee involvement) – teda vytvorenie psychologického puta medzi cieľom organizácie a vlastnými potrebami. Manažéri by mali presvedčiť zamestnancov, že sú súčasťou niečoho zmysluplného a spoločensky prospešného, a že sa podieľajú na niečom výnimočnom, čo prinesie spoločnosti prospech. Motivovanie smerom k naplňaniu princípov spoločenskej zodpovednosti môže pokrývať prvky sebaurčenia a vnútorných pohnútok jednotlivcov, no zároveň by im malo nechať priestor pre vytvorenie si vlastného názoru a vlastného postoja.

Podnecovanie ľudí je treťou zložkou vedenia a predstavuje súbor periodických impulzov pre vykonanie určitých úloh. Motivačná teória XY hovorí o tom, že takéto podnecovanie môže prebiehať dvoma spôsobmi – systémom tlaku a systémom ťahu. Systém tlaku predpokladá, že zamestnanci majú odpor k práci a nechce sa im pracovať, a preto je potrebné ich pod hrozbou sankcií prinútiť k vykonaniu určitej úlohy. Naopak systém ťahu predpokladá, že zamestnanci sú dostatočne vnútorne stotožnení so svojou prácou a pre čo najlepšie výsledky je im potrebné rozviazať ruky.

Každá organizácia je unikátna nielen s ohľadom na jej zameranie, štruktúru a prostredie v akom pôsobí, avšak aj kvôli jej personálnemu zloženiu. Spektrum osobností jednotlivcov je unikátne pre každú organizáciu a možno predpokladať, že oba typy ľudí (leniví a usilovní) budú v určitej miere zastúpení v každej organizácii. Je preto na manažéroch, aký motivačný prístup zvolia vo vzťahu k podnecovaniu dodržiavania princípov spoločenskej zodpovednosti.

Kontrola predstavuje štvrtú manažérsku funkciu, ktorej hlavným obsahom je hodnotenie plnenia (1) cieľov a (2) úloh. Plnenie cieľov je úzko previazané s plánovacou fázou, keďže v nej sa ciele stanovujú. Aby bolo možné kontrolovať naplňanie princípov spoločenskej zodpovednosti, musí tomu predchádzať rozpracovanie princípov do cieľov cez víziu, poslanie a stratégiu. Nastavenie kontrolných mechanizmov (z obsahového hľadiska) na sledovanie dodržiavania plnenia princípov je len veľmi ťažké zovšeobecniť tak, aby bolo platné pre akúkoľvek organizáciu, ktorá sa chce správať spoločensky zodpovedne.

I napriek tomu však existuje procesné hľadisko, ktoré má manažment rozpracované relatívne komplexne. Ide o súbor postupov a krokov, v rámci ktorých sa definujú kľúčové indikátory výkonnosti (KPI), stanoví sa spôsob a frekvencia ich merania, monitoruje sa vývoj týchto parametrov v čase a výsledky monitorovania sú základom pre opravné a preventívne opatrenia.

V princípe by mali byť nastavené KPI tak, aby bolo možné pri nich určiť cieľovú hodnotu. KPI tak môžu byť základom pre rozpracovanie cieľa súvisiaceho s konkrétnym princípom spoločenskej zodpovednosti na operačnú úroveň, kde môže byť cieľ ľahšie priradený konkrétnej osobe, ktorá bude za jeho dosiahnutie zodpovedná. S tým súvisí aj druhá zložka kontroly a to plnenie úloh súvisiacich s cieľom. Spôsoby kontroly plnenia úloh má manažérska prax relatívne dobre rozpracované.

Pri zadávaní úloh potrebných na dosiahnutie cieľov je kritické, aby boli úlohy zrozumiteľné pre adresáta a aby boli jasne vymedzené roly zapojených pracovníkov pri plnení úlohy – napr. známa je metodika RACI, ktorá pri veľkom množstve úloh spresňuje roly pracovníkov prostredníctvom štyroch typov zapojení do úlohy: R – vykonáva (ang. Responsible), A – zodpovedá (ang. Accountable), C – konzultuje (ang. Consult) a I – je informovaný (ang. Informed). Popri rozdelení rolí je nevyhnutné, aby boli úlohy termínované, pričom prax ukazuje, že práve termínovanie úloh môže spôsobovať veľký zdroj budúcich problémov.

Pri termínovaní sa totiž stretávajú dva protichodné postoje – postoj manažéra, ktorý chce mať úlohu splnenú čo najskôr a postoj vykonávateľa úlohy, ktorý chce prirodzene dosť času na jej splnenie. Termínovanie úloh spojených s napĺňaním cieľov spojených s princípmi spoločenskej zodpovednosti musí byť, rovnako ako v iných disciplínach, vecou konštruktívnej a kompromisnej diskusie.

Literatúra

- [1] ANAND, N. – GROVER, N. (2015). *Measuring retail supply chain performance. Benchmarking: An International Journal*, 22(1), 135–166. doi:10.1108/bij-05-2012-0034.
- [2] Business for Social Responsibility. (2018). *Our Story*. Online: <https://www.bsr.org/en/about/story>. Prevzaté 30. augusta 2020.
- [3] BUSSARD, A. – MARKUŠ, M. – BUNČÁK, M. (2005). *Spoločensky zodpovedné podnikanie-prehľad základných princípov a príkladov*. Bratislava: Nadácia Pontis.
- [4] CARROLL, A.B. (2015). *Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks. Organizational Dynamics*, 44(2), 87-96.
- [5] CSR Europe. (2016). *CSR Europe report 2016*.
- [6] DAHLGAARD-PARK, S.M., REYES, L., CHEN, C.-K. (2018). *The evolution and convergence of total quality management and management theories. Total Quality Management & Business Excellence*, 29(9-10)1108-1128.
- [7] GHISELLINI, P. - CIALANI, C. – ULGIATI, S. (2016). *A review on circular economy: the expected transition to a balanced interplay of environmental and economic systems. Journal of Cleaner Production*, 114, 11–32.
- [8] CHAFFEE, E. C. (2017). *The origins of corporate social responsibility*. University of Cincinnati Law Review, 85, 347–373.
- [9] CHANDLER, D. – WERTHER, W. (2016). *Strategic corporate social responsibility: sustainable value creation*. United States of America: SAGE Publications.
- [10] ISO 26000 (2010). *Usmernenie k spoločenskej zodpovednosti*. Bratislava: Slovenský ústav technickej normalizácie.
- [11] MADŽÍK, P. - ČARNOGURSKÝ, K. – DIAČIKOVÁ, A. – LISNÍK, A. (2014). *Dobrá prax v oblasti spoločenskej zodpovednosti v prostredí vzdelávacej inštitúcie. Ružomberok* : Verbum.
- [12] SLÁVIK, Š. (2013). *Strategický manažment*. Bratislava : Sprint dva.
- [13] Zákon č. 513/1991 Z. z. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

Verejná a štátna služba v krajinách EÚ (vybrané otázky)

Public and state service in EU countries (selected questions)

Jozef KURIL*

Abstract

In EU countries, in the area of public and state service legislation, there is an intermingling of elements of a private and public nature. There is a combination of public and private regulation. The legal status of employees in the public and civil service in EU countries is fundamentally different from the legal status of employees in the private sector. In these countries public and civil service is fundamentally separated from political power. In several EU countries we find in the legal regulation of public and state services common features typical for several countries, but also a whole range of peculiarities (differences) typical only for an individual country. Acceptance in to an employment relationship usually takes place through auditions, and general and specialized knowledge is assessed. The application of the career system. In the area of the Professional profile of employees, the tendency of a more varied professional profile is applied. Management education, information technology education, economic education or special education predominates less legal. The organization of public service is based on the principle of decentralization. In the field of management the application of modern management methods is typical, in the field of civil service a uniform management system prevails. Employee participation in management through trade unions is applied.

Keywords: *EU countries, public and state service, private and public law nature, legal status, Employee, public and state service systems, admission procedure, common features and differences, Auditions, general and special knowledge, career progression, Professional profile, information technologies knowledge, management education, unified management system, the principle of decentralization, employee participation in management, unions*

JEL Classification: K31

Úvod

Vo vyspelých demokratických štátoch je verejná a štátna služba úzko spojená so štátom a spoločnosťou, ktorá ju zriaďuje a potrebuje na svoje fungovanie. To platí pre jednotlivé štáty, ale aj pre zoskupenia štátov v medzinárodných organizáciách. Existenčný význam verejnej a štátnej služby, ako aj ich spoločenská funkcia, umožňuje verejnú a štátnu službu posudzovať ako znak úrovne určitej spoločnosti, a to v pozitívnom či negatívnom zmysle slova. V minulosti boli kritériá posudzovania kvality verejnej a štátnej služby, celkom prirodzene, obmedzené len na jednotlivé národné spoločnosti, v súčasnosti, so vznikom štátnej služby v medzinárodných organizáciách, keď si národné systémy štátnej (verejnej) služby začali vzájomne konkurovať, je situácia odlišná.

Európske spoločenstvo, neskôr Európska únia (ďalej len „EÚ“), ako medzinárodná organizácia, začala uskutočňovať celkom novú etapu aj vo sfére štátnej služby. Právny poriadok EÚ, ktorý prednostne platí v jednotlivých členských štátoch, výrazne ovplyvňuje a prispôsobuje štátnu službu národných štátov komunitárnemu právu EÚ.

* prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra správneho práva a európskeho práva, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: jozef.kuril@vsemba.sk

V systémoch verejnej a štátnej služby v demokratických krajinách je zásadne oddelená verejná a štátna služba od politickej moci. Napriek tomu ale zostáva vo forme štátnej správy podriadená vláde a politickým silám, ktoré ju tvoria. Verejná a štátna služba je teda nezávislým inštitútom a individuálny status úradníka zodpovedá úradom, ktoré ju vykonávajú. Priebeh služobného postupu úradníkov si verejná a štátna služba kontroluje sama, nie je preto možné politické zasahovanie zo strany vlády a politických strán a taktiež je silne obmedzená možnosť politickej aktivity pre samotných úradníkov, pretože musia vo svojej politickej a inej činnosti zachovávať princíp tzv. neutrality. Najnutnejšie prepojenie a previazanie verejnej a štátnej služby s politikou sa obmedzuje len na veľmi zúžený okruh miest v štátnej službe. Ide väčšinou o najvyššie posty, ako napr. o miesta štátnych tajomníkov resp. miesta riaditeľov sekcií na ministerstvách.

Verejná a štátna služba

Európska únia nepredpisuje systém verejnej (štátnej) služby v členských krajinách. Len nepriamo ovplyvňuje organizáciu štátnej správy a štátnej služby týchto krajín s požiadavkou, že musia byť schopné prevziať a implementovať komunitárne právo. Spolupráca verejnej správy členských krajín na tvorbe a implementácii spoločnej politiky, spôsobilosť členských krajín bežne, na všetkých postoch, komunikovať a koordinovať prípravu a realizáciu spoločných rozhodnutí patrí k základným podmienkam fungovania spoločenstva. Preto sa od členských štátov vyžaduje, aby ich štátna služba zodpovedala princípom, ktorými sa vyznačuje spoločný európsky priestor. V tomto zmysle sa za kľúčové prvky verejnej a štátnej služby v krajinách EÚ považujú predovšetkým:

- profesionálna verejná a štátna služba so zákonným statusom, so systémom prijímania a služobného postupu, založeným na princípoch politiky riadenia ľudských zdrojov (vrátane hľadísk schopností, zručností, motivácie, stabilizovanej pracovnej sily), ktorá lojálne implementuje vládnu politiku;
- súbor pravidiel a návodov na etické konanie, zaručujúce kontrolu a spoľahlivý výkon správy verejnými inštitúciami vrátane uplatnenia priorit etického konania verejných zamestnancov.“
- zvýšenie profesionality verejných zamestnancov buď prostriedkami priameho riadenia, alebo presadením štandardov pre kľúčové skupiny prostredníctvom náboru, služobného postupu, disciplinárnych, školiacich, hodnotiacich a kontrolných systémov, tak aby sa zaistila potrebná kvalita a kontinuita správy a aby verejní zamestnanci mohli konať ako strážcovia ústavnosti.“

Za najväčšie problémy nových a kandidátskych krajín EÚ v personálnej oblasti štátnej služby sa považujú:

- nevýhodné platy vo vzťahu k súkromnému sektoru, ktoré znemožňujú získať a udržať vysokokvalifikovaných odborníkov, a
- rigidné pravidlá služobného postupu, založeného skôr na služobných rokoch a vzdelaní ako na skutočnom výkone.

V základnom smerovaní zákonodarstva členských krajín EÚ sa v zmysle Odporúčania Výboru ministrov Rady Európy v oblasti verejnej a štátnej služby odporúča uplatňovať predovšetkým najmä nasledovné princípy:

- podstatná úloha verejnej správy v demokratickej spoločnosti a potreba jej adekvátneho vybavenia ľuďmi, schopnými na potrebnej úrovni plniť zverené úlohy;
- dôraz na princípy právneho štátu, neutralitu a lojálnosť voči demokratickým inštitúciam a vzťah voči občanom, ktorým štátni zamestnanci slúžia;

- zamestnanci sú kľúčovou zložkou verejnej správy, musia preto mať potrebnú kvalifikáciu a náležité právne a hmotné podmienky;
- potreba participácie zamestnancov na rozhodovaní, týkajúcom sa organizácie a princípov výkonu verejných úloh;
- verejní zamestnanci majú špecifické povinnosti a práva z toho titulu, že slúžia štátu, ale predovšetkým sú občanmi a majú mať, pokiaľ je to možné, rovnaké práva ako ostatní občania;
- všeobecnou tendenciou v európskych štátoch je reformovať štátnu službu s cieľom zvýšiť jej účinnosť, výkonnosť a úroveň poskytovania služieb občanom.

V zmysle príslušnej legislatívy EÚ sa za verejného zamestnanca považuje každý zamestnanec, bez ohľadu na to, či základom jeho právneho vzťahu je menovanie na základe individuálneho právneho aktu, alebo zmluva, pokiaľ je zamestnaný štátnym úradom alebo inštitúciou a pokiaľ je platený zo štátneho rozpočtu. Vyňatí sú volení predstavitelia a niektoré osobitné kategórie štátnych zamestnancov (napr. sudcovia).

Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy zahŕňa vybrané okruhy činnosti vo sfére štátnej a verejnej služby, ktorým je potrebné venovať zvýšenú pozornosť. V uvedenom dokumente sú tiež formulované základné princípy realizácie a smerovania verejnej a štátnej služby v podmienkach EÚ:

1.Právny rámec postavenia verejných zamestnancov a ich implementácia

Právny rámec a všeobecné princípy týkajúce sa postavenia verejných zamestnancov majú byť stanovené zákonom alebo kolektívnymi zmluvami a ich implementácia má byť ponechaná vláde resp. iným kompetentným orgánom alebo riešená v rámci kolektívneho vyjednávania.

2.Orgán zodpovedný za verejných zamestnancov

Politika riadenia (správy) vzťahujúca sa na verejných zamestnancov má v zásade spočívať na vláde. V záujme účinného fungovania verejnej a štátnej služby je podstatné, aby nedochádzalo ku kompetenčným konfliktom medzi zodpovednými orgánmi. Hlavnú zodpovednosť za štátnu službu má v niektorých krajinách vláda (napr. Andorra, Bulharsko, Lotyšsko), premiér (Francúzsko), v iných krajinách neexistuje centralizovaná zodpovednosť za vytvorenie administratívneho rámca pre štátnu službu, ktorý je v kompetencii mnohých orgánov rôznej úrovne (prípady federálnych štátov, ako je Rakúsko alebo Veľká Británia). V Maďarsku a Portugalsku sú zásady usporiadania štátnej služby rozhodované parlamentom a implementuje ich vláda. Inštitucionálnu zodpovednosť za odborné riadenie štátnej služby je vecou tradičného usporiadania, ale tiež rozsahu verejnej služby; Španielsko má ministerstvo pre verejnú správu, Francúzsko generálne riaditeľstvo pre verejnú službu, v Nemecku plní túto funkciu Ministerstvo vnútra, atď. Vždy je významná úloha Ministerstva financií alebo inej finančnej inštitúcie.

3.Kategórie a úrovne (stupne) vo verejnej službe

Pokiaľ sú zamestnanci zaraďovaní do služobných kategórií a stupňov, ich vymedzenie má spočívať na (pracovných) funkciách, spojených s určitou úrovňou zodpovednosti. Zásada sa týka predovšetkým kariérneho systému, avšak aj v systéme merit, kde sa nerozlišujú kategórie a stupne, má byť sledovaná väzba funkcie na príslušnú kvalifikáciu. Dokument uprednostňuje kritérium pracovnej náplne a zodpovednosti za výkon úloh a funkcií pred kritériom formálneho vzdelania. To korešponduje s dnes všeobecne uplatňovaným hľadiskom kompetentnosti v personálnom riadení. Kompetentnosť je komplexné hľadisko, ktoré nie je spojené len so stupňom a druhom vzdelania, ale aj s disponovanosťou v uplatňovaní teoretických vedomostí a praktických skúseností.

4. Podmienky a požiadavky náboru

Nábor verejných zamestnancov sa má riadiť požiadavkami rovnosti prístupu k verejným funkciám a výberom na základe schopností a spravodlivej a otvorenej súťaže, s vylúčením diskriminácie. Môžu existovať niektoré predbežné podmienky na vstup do služby. Tiež môžu byť stanovené všeobecné a zvláštne požiadavky na nábor.

5. Konanie v súvislosti s náborom

S ohľadom na uvedenú zásadu nábor a príslušné konanie musí byť otvorené, transparentné a musí spočívať na jasných pravidlách. Tieto musia umožňovať menovanie najlepších kandidátov, ktorí vyhovujú špecifickým potrebám danej inštitúcie. Štáty garantujú právnu ochranu uchádzačov o zamestnanie vo verejnej službe, zahrňujúcu, okrem iného, dôvernosť citlivých informácií, poskytnutých v súvislosti s výberovým konaním, ale aj právne prostriedky, ktoré môže použiť uchádzač proti rozhodnutiu orgánu, ktorý má v pôsobnosti náborové konanie. Je všeobecne známe, že v mnohých krajinách sú zamestnanci na najvyššie posty vyberaní orgánom oprávneným rozhodnúť o prijatí, pričom tento orgán v predmetnom rozhodovaní môže uplatniť „správnu úvahu“. Podobne štúdia OECD uvádza, že súhlas ministra pri obsadzovaní vedúcich miest v štátnej a verejnej službe napr. v Rakúsku, Taliansku, Belgicku, Francúzsku, Španielsku, Nemecku, Írsku, Portugalsku, Veľkej Británii, sa vyžaduje niekedy len na najvyššie pozície.

6. Preloženie verejných a štátnych zamestnancov

Verejní a štátni zamestnanci nemajú byť, pokiaľ je to možné, prekladaní bez svojho súhlasu, ak to nebude vyžadovať verejný záujem a menovite fungovanie „dobrej správy“. Preloženie nesmie slúžiť ako skrytá forma sankcie. Pre prípady preloženia bez súhlasu zamestnanca musí existovať právny prostriedok, ktorým by sa zamestnanec mohol brániť proti takémuto opatreniu z titulu jeho nezákonnosti.

7. Služobný postup

Služobný postup spojený s vyššou mierou zodpovednosti je potrebné založiť na kritériu schopnosti. Služobným postupom sa v niektorých krajinách rozumie postup na vyšší služobný (platový) stupeň, inokedy aj zmena služobnej (platovej) triedy. Praktizuje sa aj dočasné povýšenie pre toho, kto na určitú dobu zastáva zodpovednejšiu funkciu a spĺňa predpoklady, avšak nebol preradený do vyššej kategórie, pretože na takéto trvalé preradenie chýba voľné miesto. Podmienky a procedúra povyšovania sa líšia, aj keď v zásade sa uplatňujú dve hľadiská: vyššia kvalifikácia, overovaná v niektorých prípadoch hodnotením alebo skúškami, a dĺžka trvania štátnozamestnaneckého vzťahu, ktoré sú chápané ako súčasť širšej kategórie – profesionálnych skúseností. V Poľsku je platový postup podmienený iniciatívnym a presným výkonom povinností, vo Francúzsku nie je automatický služobný postup, ale záleží na hodnotení odborných predpokladov alebo na vykonaní skúšky, v Maďarsku je časový postup za predpokladu, že zamestnanec spĺňa právnymi predpismi stanovené kvalifikačné požiadavky – inak sa na jednej strane vyžaduje skúška a na druhej strane kladné hodnotenie predstaveného.

8. Práva verejných a štátnych zamestnancov

Verejní a štátni zamestnanci majú mať zásadne rovnaké práva ako ostatní občania. Výkon týchto práv je však možné právnym predpisom alebo kolektívnou dohodou upraviť tak, aby bol zlučiteľný s ich verejnými povinnosťami. Ich práva, konkrétne politické a odborové práva, je možné obmedziť len v miere nevyhnutnej pre riadny výkon ich verejných funkcií. Súčasné ústavné právo obmedzuje výnimky z takýchto práv na nutné, odôvodnené a zákonom stanovené prípady. Požaduje sa, aby zamestnanec zachovával politickú neutralitu a rezervovanosť a nestrannosť;

aby neznižoval dôveru v nestrannosť verejnej správy. Niekedy záleží aj na tradíciách a politickej situácii krajiny. (Napri. v Írsku len najnižšia kategória úradníkov má právo na účasť na politickom živote; v Poľsku naopak – niektoré obmedzenia platia len pre najvyššie kategórie verejných a štátnych zamestnancov).

9. Zákaz diskriminácie

Vychádzajúc z judikatúry Európskeho súdneho dvora, diskriminácia znamená uplatňovanie rôznych pravidiel v porovnateľných situáciách, ako aj uplatňovanie toho istého pravidla v rôznych situáciách (Rozsudok Európskeho súdneho dvora vo veci C-394/1996). Predovšetkým v súvislosti so vstupom do služby či so služobným postupom nie je prípustná žiadna nespravodlivá diskriminácia založená, okrem iného, na veku, na zdravotnom obmedzení, na pohlaví, osobnom stave, sexuálnej orientácii, rasovej príslušnosti, farbe pleti, etnickom alebo národnom pôvode, príslušnosti k určitej komunite či na politickom alebo filozofickom názore alebo náboženskom presvedčení. V protiklade s nespravodlivou diskrimináciou je pozitívna diskriminácia, ktorou právne poriadky zvyhodňujú v niektorých prípadoch napr. vojnových invalidov alebo príslušníkov znevýhodnených komunít a pod.

10. Participácia verejných zamestnancov

Verejní zamestnanci nie sú v moderných demokraciách považovaní len za objekt regulácie verejnej a štátnej služby, ale za jej aktívnych účastníkov. Počíta sa s ich aktívnou účasťou pri stanovení princípov a základov organizácie a fungovania verejnej správy. Zamestnanci participujú v rôznych formách, najčastejšie prostredníctvom odborových organizácií alebo zvolených zástupcov. Rozlišujú sa pritom dva druhy kolektívnych práv: právo na participáciu a právo na účasť v odboroch. V niektorých krajinách, ako v Rakúsku, Francúzsku, Nemecku, Španielsku existuje právo zamestnancov voliť si reprezentantov na účasť na organizácii a riadení štátnej služby. V Nemecku (napr. v personálnych záležitostiach) je možné urobiť niektoré rozhodnutia len so súhlasom volených zástupcov zamestnancov. Právo na združovanie v odboroch a na účasť v ich činnosti je zakotvená výslovne vo väčšine krajín, niekedy i ústavne. Niektoré krajiny strednej a východnej Európy (Poľsko, Rumunsko) neudeľujú toto právo úradníkom na vyšších (riadiacich) postoch. V mnohých krajinách sa odbory zúčastňujú i v tejto oblasti na kolektívnom vyjednávaní o platoch a sociálnych podmienkach. O práve na štrajk sa výslovne zmieňuje iba niekoľko krajín (Fínsko, Francúzsko, Portugalsko). Vo Francúzsku je obmedzené tak, aby nebola narušená požiadavka kontinuity výkonu verejnej správy; niektorým zamestnancom je účasť na stávke zakázaná. V iných krajinách chýba výslovné ustanovenie, v praxi sa však pripúšťa účasť na štrajku. Vo Veľkej Británii právo na štrajk nie je obmedzené, za podmienky, že väčšina členov odborových organizácií si ju odhlasuje v tajnom hlasovaní.

11. Sociálna ochrana

Štáty majú poskytovať sociálne zabezpečenie verejným a štátnym zamestnancom, vrátane penzijného zabezpečenia, buď v rámci všeobecného sociálneho zabezpečenia a penzijného systému, alebo v rámci špecifického systému pre túto oblasť.

12. Odmeňovanie

Verejní zamestnanci majú byť náležite odmeňovaní úmerne svojej zodpovednosti a funkcii. Odmeňovanie má byť chápané ako prostriedok na dosiahnutie cieľa organizácie a musí byť dostatočné, tak aby zaisťovalo, že verejní zamestnanci nebudú vystavovaní riziku korupcie alebo sa zapájajú do aktivít, ktorú sa nezlučujú s výkonom verejných povinností.

13. Povinnosti verejných a štátnych zamestnancov

V porovnaní so všeobecným statusom občanov verejní a štátni zamestnanci sú nositeľmi osobitných povinností, ktoré prináležia k výkonu verejných funkcií. Zahŕňajú okrem iného dodržiavanie požiadaviek právneho štátu, mlčanlivosť, neutralitu, nestrannosť, hierarchickú podriadenosť, lojalitu voči demokratickým inštitúciám, povinnosť rešpektovať verejnosť, úctu voči verejnosti, vrátane náležitého vzťahu k verejnosti, ako aj povinnosť niesť zodpovednosť za porušovanie povinností. Okrem toho, v záujme zabezpečenia toho, aby sa zamestnanci plne venovali výkonu verejných funkcií a aby sa predišlo stretu záujmov či korupcii, môžu byť stanovené niektoré obmedzenia, týkajúce sa vedľajších zamestnaní a výkonu, resp. účasti na výkone určitých činností. Zodpovednosť v danom prípade neznamena len právnu zodpovednosť, vznikajúcu v prípade porušenia právnej povinnosti, ale širšiu povinnosť zodpovedať sa z výkonu funkcie (v priebehu a po skončení plnenia úloh, pri služobnom hodnotení a tiež z dodržiavania právnych a etických povinností). V mnohých krajinách dnes dochádza k benevolentnejšiemu posudzovaniu vedľajšej činnosti verejných zamestnancov, ktorá bola v klasickom kariérnom systéme až na výnimky (vedecká, pedagogická a pod. činnosť) zakazovaná s ohľadom na neutralitu a povinnosť naplno sa venovať službe. Aj preto princípy neobsahujú požiadavky zákazu vedľajšej činnosti a ponechávajú takúto záležitosť „sociálno-ekonomickej a kultúrnej situácii v jednotlivkej krajine“. Svoju úlohu tu aj zohrávajú platové pomery vo verejnej službe. Striktný zákaz vedľajšej činnosti často odrádza odborníkov s vysokou kvalifikáciou.

14. Disciplinárna zodpovednosť verejného zamestnanca

Verejní a štátni zamestnanci, ktorí si nespĺnia svoje povinnosti, či už úmyselne, alebo z neobanlivosti, môžu byť podrobení disciplinárnemu konaniu. Disciplinárne konanie musí byť vedené ako sporný proces, v ktorom je zainteresovanému zamestnancovi umožnené využiť pomoc ním zvoleného zástupcu. Možnosť disciplinárneho postihu musí byť právne zakotvená. Verejní zamestnanci musia mať právne prostriedky ochrany proti disciplinárnemu postihu.

15. Vzdelávanie verejných zamestnancov

Sústavné vzdelávanie (školenia) je podstatným prvkom účinne fungujúceho systému verejnej správy. Úlohou vlády je ponúknuť verejným zamestnancom školenia v rámci príslušnej vzdelávacej politiky. Štátni zamestnanci musia mať právo a povinnosť vzdelávať sa bez akejkoľvek diskriminácie. Absolvovanie príslušného školenia môže byť stanovené ako podmienka na služobný postup. Zdôrazňuje význam tohto práva pre správu i pre zamestnancov, hlavne vo vzťahu k služobnému postupu. Nejde však o absolútne právo, keďže jeho výkon je podmienený vzdelávacou politikou riadiacou sa, okrem iného, finančnými možnosťami štátu. Vzdelávanie pred vstupom do služby a v jej priebehu hrá v profesionálnej štátnej službe mimoriadne dôležitú úlohu. Rovnako ako u iných prvkov verejnej služby aj tu nachádzame tradične veľmi diferencované prístupy. Zatiaľ čo napr. vo V. Británii stavajú na dobrom všeobecnom vzdelaní, v Nemecku na špecializácii vo vzdelaní.

16. Skončenie zamestnania.

Skončiť zamestnanie je možné len v prípadoch a z dôvodov stanovených zákonom. Pre všetky prípady skončenia zamestnania musí existovať právna ochrana proti zneužitiu úradnej právomoci.

17. Ochrana verejných zamestnancov

Verejným zamestnancom je potrebné poskytnúť možnosť obhajovať svoje práva voči zamestnávateľom na súde alebo v inej nezávislej inštitúcii. Štát musí garantovať ochranu verejných

zamestnancov, ktorí sa pri výkone funkcií v súlade s právom dostanú do situácie, keď tretia osoba voči nim vznesie neoprávnené požiadavky alebo sú predmetom iného protiprávneho konania.

Nepretržite potrebuje verejná a štátna služba, a to aj v krajinách Európskej únie, na zabezpečovanie svojich úloh a funkcií zamestnancov, ktorí sú schopní vykonávať štátnu službu kvalifikovane, s požadovanou výkonnosťou a v súlade s požiadavkami nestrannosti, politickej neutrality a lojality. Právna regulácia štátnej služby je preto v demokratických právnych štátoch koncipovaná tak, aby motivovala k uvedeným cieľom a poskytovala potrebné istoty a záruky zamestnancom, štátu i verejnosti. Aj v týchto štátoch sa právne postavenie štátnych zamestnancov zásadne odlišuje od právneho postavenia zamestnancov v súkromnom sektore predovšetkým osobitnými povinnosťami i nárokmi kladenými na štátnych zamestnancov a na druhej strane určitými kompenzáciami v odmeňovaní a v oblasti sociálneho zabezpečenia.

Medzi základné požiadavky kladené na štátnu službu vo vyspelých demokratických krajinách patrí predovšetkým jej odbornosť a nestrannosť. Štátna služba je založená na profesionalite a odbornej kvalifikácii. Vo všeobecnosti sa pod pojmom odbornosť v štátnej službe rozumie výkon štátnej služby profesionálnymi úradníkmi, vyžaduje sa, aby pracovné miesta v štátnej službe boli obsadzované odborníkmi s požadovanou kvalifikáciou, a to bez ohľadu na ich predchádzajúce pôsobenie vo verejnom či súkromnom sektore. Niekedy sa kladie dôraz na osobitnú odbornosť (špecializáciu), inokedy skôr na predpoklady dané všeobecným vzdelaním a intelektuálnymi schopnosťami. V praxi sa uplatňujú oba prístupy, pričom platí, že činnosť špecializovaných odborníkov vyžaduje riadenie a koordináciu zo strany odborníkov širšieho zamerania, s postupom na vyššie funkčné miesta sa zmenšujú nároky na špeciálne vedomosti a zvyšujú sa požiadavky na riadiace a manažérske schopnosti.

Nestrannosť v štátnej službe, ako významný atribút jej fungovania, je vo vyspelých demokratických štátoch garantovaná predovšetkým pravidlami vylučujúcimi diskrimináciu pri prijímaní, v priebehu, ako aj pri skončení štátnozamestnaneckých vzťahov. Aj uplatňovaním rôznych obmedzení, zákazov či sankcií smerujúcich k prevencii, ale aj postihom konania ohrozujúceho dôveru verejnosti v nestrannosť verejných inštitúcií. K zabráneniu konfliktu záujmov smerujú zákazy podnikateľskej činnosti a pravidiel o inkompatibilite. Podnikateľská činnosť podlieha zákazom a obmedzeniam, vedľajšia zárobková činnosť v oblasti pedagogickej, publicistickej alebo umeleckej sa pripúšťa, pokiaľ nie je vykonávaná na úkor hlavného zamestnania v štátnej službe. Prísne zákazy smerujú tiež proti prijímaniu darov a výhod, spravidla aj drobné dary podliehajú oznamovacej povinnosti. Uplatňuje sa inkompatibilita, to znamená, že sa vylučuje kumulácia vzájomne nezlučiteľných funkcií alebo obsadzovanie funkcií, ktoré sú vo vzťahu podriadenosti, resp. kontroly, ako aj obsadzovanie funkcií blízkymi osobami. Požiadavky, ktoré sa dotýkajú politickej nestrannosti a rezervovanosti, znamenajú zdržanie sa výraznejšej politickej aktivity.

Inštitút verejnej a štátnej služby v jednotlivých krajinách EÚ vykazuje niektoré spoločné rysy typické pre viacero krajín EÚ, na druhej strane v inštitútoch verejnej a štátnej služby nachádzame v jednotlivých krajinách EÚ celý rad odlišností, daných najmä osobitosťami historického vývoja, tradíciami, sociálnymi a kultúrnymi podmienkami, politickými pomermi, ale aj úrovňou všeobecnej a právnej kultúry.

V tradičných krajinách západnej Európy sa do verejnej a štátnej služby väčšinou prijíma na základe objektívneho hodnotenia schopností uchádzača, spravidla v konkurzoch, ktorých varianty sú v jednotlivých krajinách rôzne. Pritom je nutné rozlišovať prijatie do prípravnej služby (na čakačskú funkciu) a stálej služby (definitívnej) spojenej so zaradením na určité voľné funkčné miesto. Vždy sa však hodnotia znalosti uchádzača, všeobecné, odborné i špeciálne, týkajúce sa kompetencie daného úradu, lojality a vernosť ústave.

Otázky služobného postupu v krajinách EÚ sa spravidla riešia systémom automatického postupu, na základe odpracovaných rokov služby (kariérny systém), ktorý pravdepodobne najlepšie zaručuje nezávislosť úradníka s veľmi obmedzenou možnosťou skončenia štátnozamestnaneckého vzťahu v prípadoch hrubého porušenia služobných povinností.

Západoeurópske systémy štátnej služby sú zásadne oddelené od politickej moci, individuálny status štátnych úradníkov zodpovedá úradom, v ktorých službu vykonávajú. Priebeh kariéry svojich príslušníkov si kontroluje štátna služba sama a nepripúšťa sa politické zasahovanie, jednak zo strany vlády, tak aj politických strán do štátnej služby. Na druhej strane však aj politické aktivity príslušníkov štátnej služby sú značne obmedzované. Vo všeobecnosti prevláda princíp neutrality, ktorému zodpovedá zásada nezasahovania vlády a politických strán do vlastného chodu štátnej služby.

Verejnú a štátnu službu v Európe dnes charakterizuje viacero tendencií. Patrí sem premena jej profesionálneho profilu, keď stále rastúca úloha strategického rozhodovania a prognózovania vedie k relatívnemu zmenšovaniu viac-menej jednotného profilu štátneho úradníka s obvykle právnickým vzdelaním k pestrejšiemu profilu, vychádzajúceho zo vzdelania ekonomického či iných špeciálnych vzdelaní.

Jednotný systém riadenia štátnej služby, predovšetkým vytváraním jednotných centier riadenia personálnej práce v štátnej službe, zahrňujúce problematiku prijímania do štátnej služby, služobného postupu, skončenia štátnozamestnaneckého vzťahu, vrátane odchodu do výslužby, odmeňovania či ďalšieho vzdelávania.

V ostatných rokoch sa čoraz výraznejšie prejavuje ponímanie verejnej a štátnej služby ako služby občanom. Reformovanie verejnej a štátnej služby predovšetkým smeruje k vyššej efektívnosti verejnej a štátnej služby. Dochádza k jej modernizácii, uplatňovaním rôznych marketingových prístupov, využívaním najnovších informačných technológií, prekonávaním jej uzavretosti, ale aj participáciou širšieho okruhu občanov na jej činnosti.

Postupne sa presadzuje nová kvalita vzťahov medzi verejnou službou, trhovým sektorom, občianskou spoločnosťou a občanmi. Dochádza k návratu verejnej a štátnej služby v zmysle jej služby občanovi. Kritériom efektívnosti verejnej a štátnej služby sa čoraz častejšie hodnotí cez obraz spokojnosti občana – zákazníka.

Verejná a štátna služba sa stáva otvorenejšou a transparentnejšou. Prehlbujú sa informačné toky, spolupráca s občianskou spoločnosťou narastá. Silnejú požiadavky na jej hospodárnosť.

Zvyšuje sa pružnosť a flexibilita verejnej a štátnej služby, narastá jej kreativita, postupne sa znižuje miera nezmyselnej byrokracie.

Vo viacerých krajinách západnej Európy sa musí verejná a štátna služba vyrovnávať s feminizáciou, ako aj s problémom účasti verejných a štátnych zamestnancov na vytváraní vlastných podmienok služby prostredníctvom odborov.

„V spoločnej Európe“ v ostatných rokoch verejná služba mieri od národného k nadnárodným prepojeniam. Potvrdením tohto smerovania je kreovanie verejnej služby EÚ a s tým spojené početné stavy verejných zamestnancov (úradníkov) v orgánoch EÚ.

Záver

Vo viacerých demokratických štátoch možno v oblasti verejnej a štátnej služby pozorovať tendenciu vzájomného prelínania prvkov súkromnoprávnej a verejnoprávnej povahy. Aj preto sa právne inštitúty upravované v zákonoch o verejnej a štátnej službe vyznačujú kombináciou súkromnoprávnej a verejnoprávnej metódy právnej regulácie

Právna úprava verejnej a štátnej služby vo vyspelých demokratických štátoch je koncipovaná tak, aby motivovala zamestnancov k zabezpečovaniu svojich úloh a funkcií na požadovanej úrovni, v súlade s požiadavkami profesionality, nestrannosti, politickej neutrality a lojality. Zároveň však, aby poskytovala potrebné istoty a záruky zamestnancom, štátu i verejnosti.

Aj v štátoch, ktoré boli predmetom nášho záujmu a pozornosti, sa právne postavenie zamestnancov v štátnej (verejnej) službe zásadne odlišuje od právneho postavenia zamestnancov v súkromnom sektore.

V systémoch verejnej a štátnej služby vyspelých demokratických štátov je verejná a štátna služba zásadne oddelená od politickej moci. Sú relatívne nezávislými inštitútmi, najnutnejšie prepojenie štátnej služby s politikou sa obmedzuje len na veľmi zúžený okruh miest v štátnej službe.

Inštitút verejnej a štátnej služby v jednotlivých krajinách Európskej únie vykazuje niektoré spoločné rysy typické pre viacero krajín, avšak na druhej strane v inštitúte štátnej služby nachádzame v jednotlivých krajinách EÚ celý rad odlišností.

Prijímanie do verejnej a štátnej služby podlieha objektívnemu hodnoteniu schopností uchádzača, spravidla v konkurzoch, pričom sa vždy hodnotia všeobecné, odborné i špeciálne vedomosti uchádzača.

V otázkach služobného a platového postupu sa postupuje v súlade s uplatňovaným kariérnym systémom štátnej služby, spravidla podľa odpracovaných rokov služby a získanej kvalifikácie, čo znamená, že sa uplatňuje v závislosti od týchto kritérií automatický postup.

Verejnú a štátnu službu vo vyspelých demokratických krajinách charakterizuje tendencia v smerovaní k pestrejšiemu odbornému profilu jej zamestnancov. V minulosti prevládajúci jednotný odborný profil štátneho (verejného) zamestnanca s dominujúcim právnickým vzdelaním sa prehlbuje o manažérske, ekonomické či iné špeciálne vzdelania.

Organizácia verejnej a štátnej služby je založená na princípe decentralizácie, spravidla podľa kompetencie jednotlivých rezortov. Rozlišuje sa služobný úrad, ktorý vydáva služobné príkazy, a osobný úrad, v ktorého kompetencii je správa personálnych záležitostí.

V oblasti riadenia verejnej a štátnej služby sa stáva charakteristickým uplatňovanie moderných riadiacich metód, s postupnou prevahou jednotného systému riadenia štátnej služby. Zároveň s tým sa uplatňuje participácia zamestnancov na riadení prostredníctvom odborov.

Literatúra

- [1] KURIL, J., 2000. *Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ*, Bratislava 2000, Akadémia PZ, ISBN 80-8054-137-X.
- [2] KURIL, J., 2006. *Štátna služba*, Bratislava 2006, Akadémia PZ, ISBN 80-8054 -374-7.
- [3] KURIL, J., 2018. *Verejná a štátna služba*, Bratislava 2018, Wolters Kluwer, ISBN 978-80-8168-822-5.

Overviewing a negative effect of the economic crisis on the education system

Prehľad negatívneho vplyvu hospodárskej krízy na vzdelávací systém

Yelyzaveta MYKHAYLOVA – Nataliia SAVINA** – Stanislav MYKHAYLOV****

Abstract

The research is devoted to the development of human capital through education. Human capital is seen here as an economic category due to its functions. The theoretical analysis provided in this research shows that the education system, which is the most important element of the socio-economic system, solves such strategic tasks as training personnel, ensuring political and social stability, developing civil society institutions, and strengthening the security of citizens and the state. In order to describe the process of formation of anti-crisis management mechanisms in education, we considered a necessity to overview the crisis in the education system. Underlining that the global economic crisis directly affects all spheres of socio-economic life, it has a negative effect on education as well. Highlighting theoretical approaches of research, the practical results of the research can be used for overcoming the crisis in the education system.

Keywords: *education, human capital, economic crisis, funding reduction, anti-crisis management.*

JEL Classification: I20, I21, I22, I25, I26

Introduction

Nowadays human capital is seen as an economic category because of its functions in the market economy and because of being the most important resource for economic growth. Considering that information is the main value of modern society, and the role of an employee is connected first of all with intellectual knowledge, a human becomes indispensable in solving complex tasks through verification, assessment, and creative synthesis of information.

A person who possesses intelligence is the carrier of the human capital he creates. The intellectual component of human capital, being a means of information production and processing, cannot be separated from the producer of information – a human, and is a human capital (Kochetkova, 2016).

The social component of human capital includes social networks, norms, and connections, everything that can create conditions for interaction between people for mutual benefit and the growth of social productivity. The human capital category should be considered in the unity of the economic and social components because it reflects the result of production and consumption forms' development. In the post-industrial economy, human capital is a way of life, in which

* Yelyzaveta Mykhaylova, PhD., National University of Water and Environmental Engineering Ukraine, 33028, Rivne city, 11 Soborna St., NUWEE, e-mail: e.v.mikhailova@nuwm.edu.ua

** Nataliia Savina, DcS., National University of Water and Environmental Engineering Ukraine, 33028, Rivne city, 11 Soborna St., NUWEE, e-mail: n.b.savina@nuwm.edu.ua

*** Stanislav Mykhaylov, postgraduate student, National University of Water and Environmental Engineering Ukraine, 33028, Rivne city, 11 Soborna St., NUWEE, e-mail: s.v.mykhailov@nuwm.edu.ua

personal qualities are subjected to the law of supply and demand in the labor market and are of primary importance.

However, the transformation of labor into human capital occurs only in the process of intellectualization, informatization, and creativity, in other words, those economic categories that provide the first level of economic relations. But this transformation is not fully realized without the second level of relations consisting of "motivation", "stimulation" and "economic interests", without which all components of human capital can be lost. These include financial capital, social ties, intellectual, information, and cultural development.

1 Material and methods

According to the "human capital" theory, knowledge, humans skills, and other abilities are capital, and education expenses are investments that form this capital. Considering the work of an educated person is more productive, the national wealth increases as a result of increasing education expenses. According to the latest data, almost a third of the increase in GDP of developed countries is provided by investments in education (Yanenkova I.H., 2015).

In the information society, intellectual and scientific knowledge are moved to the center of economic growth and promote the Knowledge economy's formation. And nowadays it is considered a guarantee of society's progressive movement, the construction of a competitive economy, the meeting of the ever-growing needs of people, and the strengthening of social harmony (Lavrynenko, 2012).

Thus, the movement towards the active development of a new economy, a knowledge economy should be applied in any country. Furthermore, the main feature of this economy is the dominance of high-tech industries (information, communication, and computer technologies, biotechnology, waste-free and environmentally friendly technologies, etc.) in the structure of GDP, which requires intensive use of knowledge (Heřtsia, 2006)

Education itself is a strategic reserve for the development of the state, society, economy, and its integration into the world community. That is why the formation of the knowledge economy dictates new requirements for the education system, since the priority areas of its development, as the foundation of the knowledge economy, are determined precisely by the features of this economy (Reznichenko, 2011).

The education system, which is the most important element of the socio-economic system, solves such strategic tasks as training personnel, ensuring political and social stability, developing civil society institutions, and strengthening the security of citizens and the state. Moreover, without state potential, it is impossible to solve the tasks that rely on education in modern society. So, it's obvious that the full realization of the educational needs of people in a backward country is impossible. That is why, a state with ambitious economic, social, and international programs, should invest in increasing amounts in the development of science (Lavrynenko, 2012).

2 Main part

In the information society, crisis and education are considered as two linked concepts (Mykhailova, 2021). Since the global economic crisis directly affects all spheres of socio-economic life, it has a negative effect on education as well: a reduction in funding and in the number of participants, the traditional model of education does not meet the needs of the modern information society and lack of necessary educational forms.

1.1 Reduction of the education funding

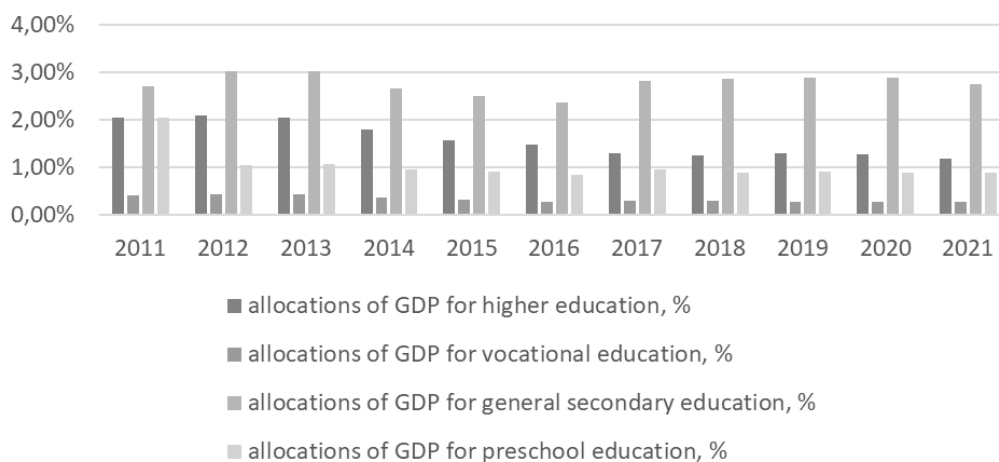
Education as a sphere of economic activity has a productive nature: it is able to bring returns in both short-term and long-term in the form of increasing income and profit, which determines the specific value of investments in education as highly profitable. Calculations of the economic efficiency of education confirm its significant contribution to economic growth (Reznichenko, 2011).

It's reasonable to consider the economic essence of education in a comprehensive analysis of it as a special need, as a service. Any educational service is an object of sale, has a market price, and is characterized by the possibility of the consumer choosing the form and methods of education. On the other hand, the educational service as a public good is characterized by the common nature of consumption, non-excludability, indivisibility, the generation of a significant external positive effect, which is viewed in high rates of labour productivity and economic growth, increased social stability and competitiveness of the national economy (Kulinich, 2014).

In Ukraine, the Ministry of Education and Science distributes budget funds in education and controls 81.5% of central funding (22.4% of all public sector expenditures), while the rest of the funds are distributed by the Ministry of Health (9.3%) and by other central government bodies (Ministry of Internal Affairs (3.5%), Ministry of Culture (2.5%)). However, a more significant role in the distribution of funds directed to the education system was played by regional and local governing bodies, which provided direct financing of education at the expense of local budget funds, which exceeded funds from the State budget by 2.6 times.

The decrease in funding in education is evidenced by the systematic violation of the regulatory requirement to provide general allocations for education in the amount of at least 7% of GDP, local budgets and, other sources of funding not prohibited by law: in 2017, allocations was 6.52% of GDP, in 2018 – 6.71%, in 2019 – 6.1%, although in nominal terms in 2019 compared to 2018, state budget expenditures on education increased by 16% – from 95.5 to 110.6 billion UAH, in 2019 expenditures on education was UAH 233,521 million, which is 6.6% of GDP or 17.2% of the total volume of expenditures of the consolidated budget of Ukraine (Vilman, Hevlych, 2019)

Figure 1 Allocation of GDP for education in Ukraine



Source: State Statistic Service of Ukraine, data for 2011 – 2021 years (Statistic, 2022)

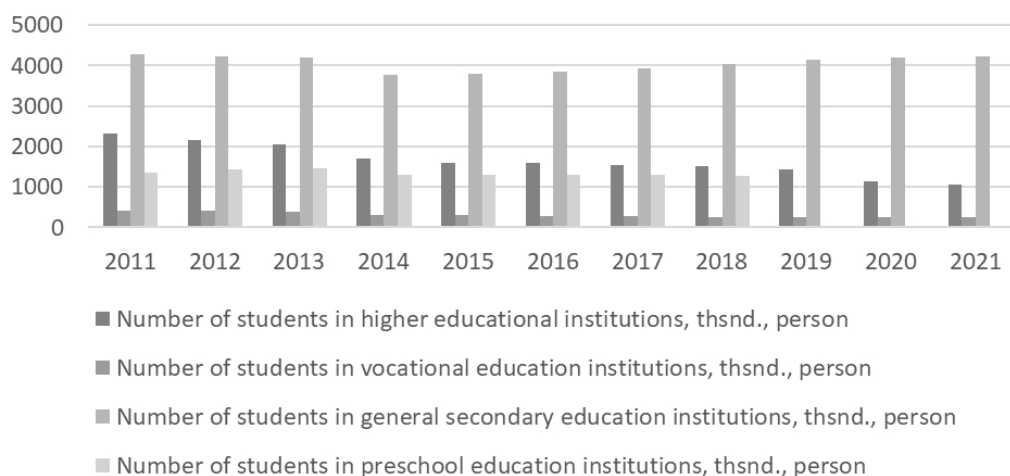
Thus, for the last 10 years, the allocation for education decreased, and the largest decrease is viewed in higher education. This indicates a low priority level of financing the in education sector compared to other sectors of economic activity.

1.2 Reducing the participants number in educational process

As it was mentioned by UNESCO representatives, general situation in education is a crisis, because in addition to the reduction in funding for education, the number of people receiving education is decreasing. Such a large number of young people have only primary education or do not receive it at all, and about 13% of children are not included in the education system.

In the UN report “Education in the era of COVID-19 and beyond” was underlined that even before the pandemic, the world’s population faced significant difficulties in realizing the right for education as one of the basic human rights. Despite that primary education is implemented in most countries, a huge number of children – more than 250 million – did not attend school and almost 800 million adults were illiterate. However, even for children enrolled in school, acquisition of knowledge is not guaranteed, 387 million (56%) primary school-age children lack basic reading skills. By mid-April 2020, the pandemic had affected 94% of students, i.e. 1.58 billion children and young people (from preschool to university students) in 200 countries around the world (Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond, 2020).

Figure 2 Reducing the participants’ number in the educational process in Ukraine



Source: State Statistic Service of Ukraine, data for 2011 – 2021 years (Statistic, 2022)

*Data for 2020 are given without the temporarily occupied territory of the Autonomous Republic of Crimea, the city of Sevastopol, Donetsk and Luhansk regions.

For the last 10 years the participants’ number in education process in Ukraine is decreasing and the biggest gap is overviewed in higher education. This reduction leads to a steady trend of decreasing the number of higher education institutions. Thus, at the beginning of the 2011\2012 academic year, the number of higher education institutions in Ukraine was 846 and at the beginning of the 2021\2022 academic year this number was 386, so the reduction is over 54 %.

1.3 Inadequacy of the traditional education model to the needs of the information society

In view of the spread of the new economy based on intangible capital, social and economic changes, that are a result of such a transformation, directly affect the education system. The perception education, knowledge, skills, and values necessary for the full functioning of the

information society is needed to be change. At the beginning of the 21st century, there was a necessity to change the traditional concept of education, the main directions of which should be the ability to communicate, to work in a team, to critical thinking, to adapt to changes, technical and creative abilities.

In the information society, education is a catalyst for human capital, improving the quality of the workforce, increasing production productivity and economic growth. Educational process' management involves achieving high quality education by creating conditions for the formation of well-educated graduates.

The quality of education is a multi-model of social norms and requirements for a person, the educational environment in which its development takes place, and the education system that implements them at all stages of human learning (Lavrynenko (2), 2012). It determines the effectiveness of educational process, its relevance to the needs of various social and professional clusters.

According to the results of the Global Survey of the American Institute of Public Opinion by J. Gallup "Are you satisfied with the quality of the education system in the city or district in which you live?", the number of respondents who were satisfied with the education system in Ukraine was only 38%. For comparison, this number is 53% in Japan, 59% in Germany, 66% in Poland, 70% in the USA and Great Britain, 71% in Canada, and 71% in France (Lavrynenko (2), 2012)..

Moreover the number of graduates with higher education in Ukraine is very large compared to the economy's needs for such specialists, there is a significant imbalance in the labor market between the demand and supply of labor force based on professional qualifications. At the same time, the education system does not meet the demands of the labor market for qualified workers.

1.4 Lack of necessary educational forms

In the Report of the International Commission on Education for the XXI Century it was focused on the technological development of society, which requires the diversification of education and relevant programs for the training of specialists, the emergence of new types of training and professional knowledge (Leshchenko, 2014).

According to this report, there is a significant and rapid increase in knowledge in the information society, and a person is not able to fully assimilate it. That is why life-long education is an open and cyclical system.

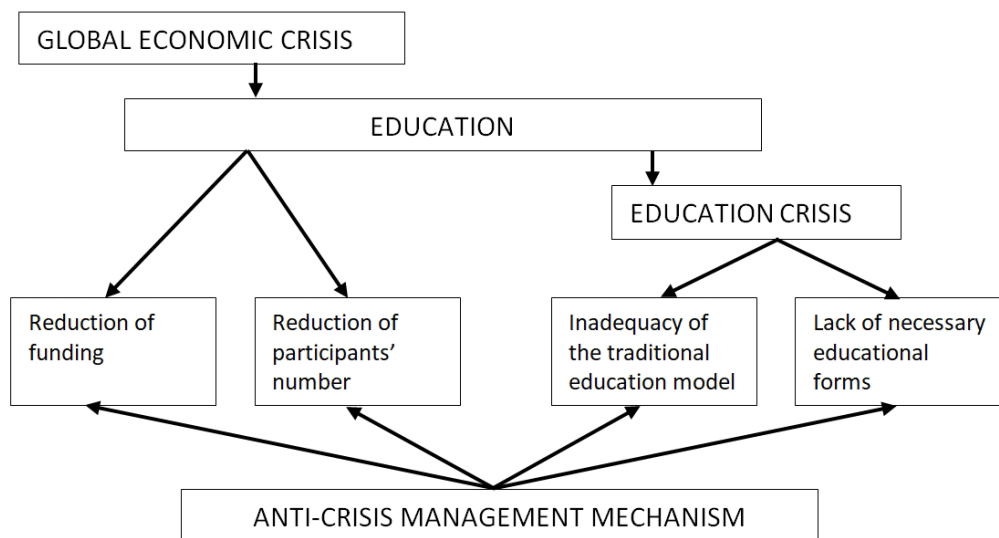
The traditional model of education, which is based on the transfer of only a certain amount of knowledge, does not meet the demands of modern society. That is why every person should have an opportunity to learn throughout his life not only to enrich his knowledge, but also to develop his skills and ability to adapt to rapid changes. (Delors, Jacques, 1996). Today, Ukraine remains one of the few European countries where he life-long education functions without consolidation at the legislative level and without budgetary funding.

Conclusions

Considering that human capital is the most important source of the knowledge economy and the main value of the information society, the role of a person is connected with the needs for intellectual knowledge. The intellectual component of human capital cannot be separated from the producer of information – a person. According to the theory of "human capital", the knowledge, skills and other abilities of a person are the capital. And the expenses for education and training are investments that form this capital. Thus, one of the main components of the knowledge economy is the education system, which is directly related not only to human development, but also to the spread of knowledge. The education is a strategic component of the state development, and

at the same time solves such tasks as training personnel, ensuring political and social stability, developing civil society institutions, strengthening the security of citizens and the state. Since the global economic crisis directly affects all spheres of socio-economic life, it has a negative effect in education as well: a reduction in funding and in the participants' number in the educational process. At the same time, the traditional model of education does not meet the needs of the modern information society, thus there is a crisis inside education itself, which is viewed in a decrease of the quality and the lack of necessary forms of education.

Figure 3 Anti-crisis management mechanism in education



Source: created by authors

Currently, there is a significant imbalance in the education's development and macroeconomic dynamics in Ukraine, due to the Ukraine's lagging behind in terms of GDP per capita against the background of a high level of education of the population.

The formation of anti-crisis management mechanisms in education should first of all provide for anti-crisis measures aimed at the most problematic components of the educational field: funding, number of participants and institutions, quality and forms of education.

Reference

- [1] DELORS, JACQUES, 1996. Learning: the treasure within : report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Paris : Unesco Pub. 266 p.
- [2] HEYTSIA, M. V., 2006. Ukraina u vymiri ekonomiky znan [Ukraine in the dimension of the knowledge economy]. K.: "Osnova". 592 p.
- [3] KOCHETKOVA, R. M., 2016. Vozdeystviye chelovecheskogo kapitala na povysheniye konkurentosposobnosti ekonomiki [The impact of human capital on improving the competitiveness of the economy]. Ul'yanovsk: UIGTU. 119 p.
- [4] KULINICH, O. A., 2014. Osvita yak chynnnyk sotsialno-ekonomichnoho rozvytku [Education as a factor of socio-economic development]. Ekonomichna stratehiia i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh [Economic strategy and prospects for the development of trade and services]. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp_2014_1_21 (accessed 13.11.2022).

- [5] LAVRYNENKO, L. M., 2012. Doslidzhennia stanu rozvytku rynku osvitnikh posluh v Ukraini [Study of the state of development of the educational services market in Ukraine]. Visnyk Universytetu «Ukraina». Seriiia «Ekonomika, menedzhment, marketynh» [Bulletin of the University «Ukraine». «Economics, Management, Marketing» series]. № 15, P. 44-48.
- [6] LAVRYNENKO, L. M., 2012. Mistse osvity u rozvytku suspilstva [The place of education in the development of society]. No. 7. URL: <http://uainfo.org/blognews/17533--akie-mesta-zanimayet-ukraina-v-mirovyhreytingah.html> (accessed 13.11.2022).
- [7] LESHCHENKO, O., 2014. Polityka YuNESKO v osvithii sferi [UNESCO policy in the educational sphere]. Ukraina-Yevropa-Svit. Mizhnarodnyi zbirnyk naukovykh prats. Seriiia: Istoriia, mizhnarodni vidnosyny [Ukraine-Europe-World. International collection of scientific papers. Series: History, international relations]. № 14. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ues_2014_14_35 (accessed 13.11.2022).
- [8] MYKHAILOVA, Y., 2021. Crisis And Education: External and Internal Impacts. European Journal of Economics and management. V. 7. Issue 4. Praha. P. 5-9.
- [9] REZNICHENKO, K. H., 2011. Mistse i znachennia osvity v rozbudovi ekonomiky znan [The place and importance of education in the development of the knowledge economy] *Investyt-sii: praktyka ta dosvid [Investments: practice and experience]*. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2011_2_13 (accessed 13.11.2022).
- [10] Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond, 2020. UN. URL: https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2020/08/sg_policy_brief_covid-19_and_education_august_2020.pdf (accessed 13.11.2022).
- [11] VILMAN, D. IU. – HEVLYCH, L. L., 2019. Finansuvannia vitchyznianoï osvithoi haluzi v period reformuvannia [Financing of domestic educational industry in the period of reformation]. *Visnyk studentskoho naukovoï tovarystva DonNU imeni Vasylia Stusa [Bulletin of the student scientific society of DonNU named after Vasyl Stus]*. No. 11. Vol. 1. P. 176 – 179.
- [12] YANENKOVA, I. H., 2015. Rol osvity i nauky dlia ekonomichnoho rostu i rozvytku suspilstva [The role of education and science for economic growth and development of society]. *Ekonomika ta derzhava [Economics and the state]*. № 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2015_7_3 (accessed 13.11.2022).

Štátna služba a zamestnanecké vzťahy v štátnej službe

Civil service and employee relations in the civil service

Daniela PODMANICKÁ*

Abstract

The state has a sovereign power position in the company's political system, to which the other subsystems are subordinated. The state apparatus, state power and the state are closely connected with the state service, the development of which is largely conditioned by the development of the state. The existential importance of the civil service, as well as its social function, allows the civil service to be considered as a reflection of the level of maturity of a certain society. The aim of this work is to specify and clarify the concept of civil service in theoretical and practical level, to point out the rights and obligations of civil servants, to analyze concepts such as civil servant, employment relations in the civil service and their public nature with reference to the rights and obligations of civil servants arising from the Civil Service Act in comparison with employment relations in the private sector.

Keywords: *civil administration, civil service, employment relations in the civil service*

JEL Classification: K31

Úvod

Základom demokratického právneho štátu, je existencia fungujúcej a efektívnej štátnej správy tvoriacej hlavný pilier verejnej správy. Štát predstavuje subjekt verejnej správy, ktorý je nositeľom verejných práv a povinností. Verejná správa nie je priamo vykonávateľná štátom. Na tento účel sú zriadené orgány, ktoré namiesto štátu vykonávajú tú časť verejnej správy, ktorá je štátnou správou. Štátna správa reprezentuje neštátnu činnosť výkonného charakteru s poslaním zabezpečiť výkon správy štátu.

Štátna správa sa ako subjekt štátneho riadenia značnou mierou podieľa na koordinovaní a zabezpečovaní realizácie jednotlivých úloh štátu. Vo všeobecnosti môžeme štátnu správu charakterizovať ako činnosť organizujúcu, nariaďovaciu a vykonávaciu, uskutočňovanú na základe zákonov a iných právnych predpisov, v mene štátu. Predstavuje samostatný druh činnosti, ktorej úlohy, prostriedky i formy dosiahnutia cieľa sú uskutočňované na základe zákonov a iných právnych predpisov.

V súvislosti s činnosťou zamestnancov v štátnej správe sa používa pojem štátna služba, ktorá je zameraná na plnenie úloh orgánu štátnej správy, alebo úloh iného štátneho orgánu na plnenie štátnych záležitostí služobnými úradmi. Všetky úlohy vykonávajú štátni zamestnanci buď v určnom odbore štátnej služby alebo aj bez zaradenia do odboru.

Postavenie štátnych zamestnancov základným spôsobom zmenilo zakotvenie inštitútu štátnej služby do právneho poriadku Slovenskej republiky. Právna úprava štátnej služby je v súčasnosti vytváraná právnymi predpismi a riadi sa normami ústavného, správneho aj pracovného práva. Na základe uvedeného, nemožno štátnu službu zaradiť iba do jedného odvetia práva.

* Mgr. Daniela Podmanická, Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail:daniela.podmanicka47@gmail.com

Zamestnanecké vzťahy v štátnej službe predstavujú špecifickú skupinu právnych vzťahov, ktoré sa v nadväznosti na ich verejnoprávnú povahu, v značnej miere odlišujú od ostatných pracovnoprávných vzťahov. Právna úprava týchto vzťahov je zakotvená v zákone o štátnej službe č.55/2017. Štátna služba v SR je vykonávaná v štátnozamestnaneckých vzťahoch, ktoré sú zastúpené štátnymi zamestnancami v štátnozamestnaneckom pomere k štátu alebo štátnymi zamestnancami v služobnom pomere.

Prvý zákon o štátnej službe vznikol v roku 2002, spolu so zákonom o verejnej službe a štyrmi špeciálnymi zákonmi, ktoré upravujú postavenie vojakov, policajtov, colníkov a hasičov. Hlavným cieľom ustanovenia tohto zákona bola úprava služobného pomeru, platu a sociálneho zabezpečenia. Zákon o štátnej službe mal za cieľ vytvoriť efektívnu, flexibilnú, profesionálnu, nestrannú a politicky neutrálnu štátnu službu. Zo zákona sa zriadil Úrad pre štátnu službu, ktorý bol zodpovedný za vykonávanie tohto zákona. V rokoch 2002 až 2009 prešiel zákon viacerými novelami, čo malo za následok zrušenie základných princípov zákona. Nový zákon č. 400 z roku 2009 zrušil nefunkčné inovatívne prvky tohto zákona a 1. júna 2017 vstúpila do platnosti novela zákona o štátnej službe č. 55/2017 Z. z., ktorou sa riadi štátna služba doteraz.

Zvolené metódy spracovania

Pre vedecké metódy je podstatou zameranie sa na všeobecné a trvalé vlastnosti skúmaných javov, systematickosť a usporiadanosť, hľadanie ich zákonitosti, ako aj snaha overiť získané poznatky objektívnymi metódami.

Pre pochopenie, porovnanie a zhodnotenie úrovne súčasného stavu štátnej služby predstavuje hlavný cieľ tohto článku, komparácia inštitútu interdisciplinárnej verejnoprávnej povahy zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe a súkromnoprávnej povahy zamestnaneckých vzťahov v súkromnej sfére.

Pre kompletnú a viacúrovňovú analýzu sme použili metódy analýzy a syntézy, ktorých cieľom je podrobnejšie priblíženie diferenciácie ponímania, realizácie a špecifickosti štátnej služby a s ňou súvisiacich štátnozamestnaneckých vzťahov. Ako ďalšie metódy sme uplatnili logické metódy dedukcie a indukcie, ktoré umožňujú logické odvodzovanie nového poznatku od všeobecných a naopak. Metódou komparácie sme zisťovali, v čom sa skúmané javy zhodujú alebo odlišujú porovnaním povinností a obmedzení práv v jednotlivých zákonoch súvisiacich so štátnou službou.

1 Štátna služba

Existencia štátu je základom organizovaného života spoločnosti. Každý štát, bez ohľadu na formu jeho vzniku, plní určité funkcie, ktoré žiadne iné spoločenstvo nie je schopné vykonávať z dôvodu nedostatku mocenských prostriedkov. Medzi hlavné funkcie štátu patrí vytvorenie a udržanie právneho, politického, hospodárskeho a spoločenského poriadku. Vedľa tejto funkcie plní tiež funkciu bezpečnostnú. Sem patrí predovšetkým ochrana jeho štátnych príslušníkov, ich práv a slobôd pred útokmi a nebezpečenstvom vnútri štátu, ako aj zo strany iných štátov. (Štofko, Verejná správa I, 2001).

V demokratických krajinách je zásadne oddelená verejná a štátna služba od politickej moci. Napriek tomu však zostáva vo forme štátnej správy podriadená vláde a politickým silám, ktoré ju tvoria. Štátnu službu môžeme v rôznych súvislostiach chápať ako okruh zamestnancov vykonávajúcich štátnu správu, prípadne ako činnosť (službu), ktorú títo zamestnanci vykonávajú.

Štátnu moc predstavujú a jej charakter určujú subjekty, ktoré sú nositeľmi verejného záujmu. Sú to zákonodarné, výkonné a súdne orgány štátu. V zásade verejná správa vždy bola odvodená od ich postavenia a zároveň bola vyjadrená ako organizačná, podzákonná a exekutívna činnosť

vládnej moci. Výkonná moc v Slovenskej republike definovaná Ústavou štátnej správy SR je zverená prezidentovi a vláde. Na zabezpečenie výkonnej moci štátu sa používa inštitút štátnej správy, ktorý je doplnený ďalšími zložkami ako územná samospráva a verejné korporácie. Tieto spolu vytvárajú sústavu vzťahov verejnej správy (Štofko, Verejná správa I, 2001).

Pojem služba, možno chápať ako výkon povolania, tiež ako povinnosť pracovať pre niekoho, tiež ako výkon práce pre určitý subjekt, aj ako pracovnú činnosť či ako zamestnanie. To znamená, že uvedený pojem je značne všeobecný, abstraktný, so širokým obsahom, ktorý umožňuje viacero možných alternatív jeho chápania. Pojem služba v slovnom spojení „štátna služba“ je už konkrétnejší a vecnejší, pretože naznačuje s príslušným prídavným menom svoj skutočný, faktický obsah (Kuril, Verejná a štátna služba, 2018).

Štátna služba, ako pojem označujúci právny režim postavenia osôb v službách štátu, sa vzťahuje na zamestnancov v sfére štátnej správy, tzv. štátnych zamestnancov. Títo vykonávajú svoje zamestnanie ako úradnú povinnosť. (Prúcha, Pomahač, Správni právo, 2002)

V právnom zmysle slova možno štátnu službu definovať ako súhrn právnych noriem, ktoré upravujú postavenie zamestnancov štátneho aparátu. Tieto normy upravujú vznik, priebeh a zánik právnych pomerov v štátnej službe, práva, povinnosti i zodpovednosť zamestnancov v štátnej službe, to znamená, že upravujú právny režim štátnym zamestnancom. (Kuril, Verejná a štátna služba, 2018)

Vo všeobecnosti sa štátna služba chápe ako špecifický zamestnanecký kontrakt, ktorý je normatívne ukotvený v špeciálnom zákone (zvyčajne zákon o štátnej službe) či v iných reguláciách, než je všeobecný Zákonník práce, ktorý sa vzťahuje na súkromný sektor, hoci niektoré segmenty verejného sektora tiež môžu patriť pod Zákonník práce (Staroňová a kol. Systémy štátnej služby, 2014)

Štátna služba ako taká, je budovaná na princípoch, ktorými sa riadia štátni zamestnanci pri výkone štátnej služby a služobné úrady pri rozhodovaní v štátnozamestnaneckých vzťahoch. Princípy štátnej služby ponúkajú hodnotový rámec a východiská pre tvorbu konkrétnych ustanovení zákona o štátnej službe, a to aj vďaka svojej jasnosti a jednoznačnosti.

Štátna služba zahŕňa široký okruh riadiacich, organizačných a iných vzťahov, ktoré si vyžadujú právnu reguláciu v podobe noriem viacerých právnych odvetví. V tomto zmysle možno hovoriť o interdisciplinárnej povahe štátnej služby (Kuril, Verejná a štátna služba, 2018).

Štátnu službu vo všeobecnosti vymedzujeme buď výpočtom činností vykonávaných služobnými úradmi bez vecného zamerania alebo výpočtom oblastí a činností charakterizovaných s vecným zameraním služobného úradu (Pichrt a kol. Zákon o štátni službe, 2015).

Štátna služba sa vykonáva v štátnozamestnaneckom vzťahu alebo štátnozamestnaneckom pomere, prípadne v služobnom pomere. Štátnym zamestnancom na účely uvedených zákonov je fyzická osoba, ktorá vykonáva štátnu službu v príslušnom odbore štátnej správy (Kuril, Verejná a štátna služba, 2018).

1.2 Štátnozamestnanecké vzťahy v štátnej službe

S pojmom štátna služba úzko súvisí pojem štátni zamestnanci, ktorí sa na základe osobitných práv a povinností vyznačujú osobitným verejnoprávnym statusom. Zákon o štátnej službe sa nevzťahuje na všetkých zamestnancov vo verejnej sfére, ale iba na jej určitú časť, a to na zamestnancov orgánov štátnej správy.

Z hľadiska právnych medzí vyplýva, že verejná správa i súkromná správa sa realizujú len v rámci platnej legislatívy. Rozdiel spočíva v tom, že verejnoprávne subjekty konajú len tak, ako im to platné právne predpisy prikazujú, naproti tomu súkromnoprávne subjekty môžu vykonávať všetko, čo im platné právne predpisy nezakazujú (Klimovský, Základy verejnej správy, 2014).

Štátna služba predstavuje činnosť štátnych zamestnancov zamestnancov štátu, vrátane právneho režimu osôb, podieľajúcich sa na plnení úloh štátu prostredníctvom štátnozamestnaneckého vzťahu služobného pomeru (Kuril, Verejná a štátna služba, 2018).

Zákon o štátnej službe veľmi konkrétne vymedzuje, kto a akým spôsobom sa môže stať štátnym zamestnancom. Úprava podmienok a procesu vstupu do služobného pomeru je jednou z kľúčových oblastí zákona.

Štátnozamestnanecké vzťahy vznikajú spravidla na základe rozhodnutia- individuálneho právneho aktu. Vydanie rozhodnutia predpokladá buď predchádzajúci súhlas menovaného uchádzača do štátnej služby alebo následný súhlasný prejav zamestnanca o prijatí do štátnej služby, a to aj konkludentným konaním. V štátnozamestnaneckých vzťahoch vystupuje štát ako zamestnávateľ. Štát v pozícii zamestnávateľského subjektu je v týchto vzťahoch obzvlášť vhodný, pretože v nich sa môže uplatňovať voľnejšia dispozícia zamestnávateľa so zamestnancom a tiež prísnejší disciplinárny režim (Kuril, Sustainability- Environment – Safety, 2018).

Zákon o štátnej službe konštruuje pojem štátneho zamestnanca na štyroch znakoch, a to fyzická osoba, služobný pomer, služobné miesto a zaradenie či menovanie na toto miesto. Dôvodom prijatia do služobného pomeru je verejný záujem, ktorý je tradičným znakom pri definovaní pojmu štátny úradník. Službu je možné konať iba na systemizovanom a voľnom služobnom mieste, na ktoré musí byť štátny zamestnanec zaradený alebo menovaný. Bez služobného miesta niet štátneho zamestnanca. (Pichrt a kol. Zákon o štátní službě, 2015).

Práca štátneho zamestnanca je svojou podstatou odlišná od akejkoľvek inej práce v súkromnom sektore. A práve preto by štátni zamestnanci mali mať odlišné postavenie, keďže disponujú značnou mocou a zodpovednosťou, stanovujú právne a normatívne štandardy pre občanov, majú zodpovednosť ísť príkladom, majú možnosť priamo intervenovať do života občanov a sú financovaní priamo od občanov, aby pre nich vykonávali prácu. To znamená, že štátni zamestnanci majú špecifický typ právomoci a zodpovednosti, ktorú vykonávajú v mene občanov a pre občanov. (Staroňová a kol. Systémy štátnej služby, 2014).

Oponenti osobitného postavenia štátneho zamestnanca argumentujú, že štátni zamestnanci majú až príliš veľa ochrany napr. pri ukončení pracovného pomeru, ale málo stimulov na podávanie skutočného výkonu, nakoľko nepodliehajú extrémnemu tlaku od klientov. Podľa argumentácie oponentov, už samotná byrokratická štruktúra organizácie neumožňuje podávanie kvalitného a náročného výkonu, čo vedie k prebujneniu úradníctva a k slabým výkonom úradníkov. (Staroňová a kol. Systémy štátnej služby, 2014).

Štátny zamestnanec oproti zamestnancovi súkromného sektora, musí pred vstupom do štátnej služby splniť niekoľko kritérií zakotvených v zákone o štátnej službe. Zamestnanecký vzťah sa zakladá k Slovenskej republike, teda k štátu, je založený rozhodnutím služobného orgánu, nie pracovnou zmluvou ako je to v prípade súkromného sektora. V štátnej službe musí každý zamestnanec prejsť výberovým konaním. Každý žiadateľ musí účať na výberovom konaní spĺňať povinné požiadavky stanovené zákonom, medzi ktoré patrí hlavne štátne občianstvo SR a bezúhonnosť. Po prijatí do zamestnania skladá zamestnanec služobný sľub. Spolu s rozhodnutím o prijatí do služobného pomeru rozhodne služobný orgán o zaradení štátneho zamestnanca na služobné miesto. Obsah a podmienky výkonu štátnej služby sa odvíjajú hlavne od obsahu a podoby služobného miesta, na ktorom je vykonávaná. Štátny zamestnanec je odmeňovaný platom. Jedná sa o podrobný systém prísne regulovaný právom. Je v zásade nemožné sa od právnej úpravy odchýliť a tam kde je priestor pre nejaké uváženie, sú stanovené presné hranice.

Zatiaľ čo v súkromnoprávnom režime sa vychádza z toho, že strany majú rovné postavenie, v režime verejnoprávnom je vzťah štátu a adresáta hierarchický. V režime zákona o štátnej službe stojí proti sebe štát reprezentovaný služobným orgánom a daný štátny zamestnanec (Homfray a spol., Praktický sprievodca štátnou službou, 2020).

Zákon o štátnej službe niektoré práva zakladá, avšak niektoré obmedzuje, prípadne definitívne zakazuje. Medzi základné obmedzenia patrí najmä vykonávanie inej zárobkovej činnosti, zákaz prijímania darov a zákaz výkonu funkcií v politických stranách.

Naopak medzi základné povinnosti štátnych zamestnancov patrí dodržiavanie a konanie v súlade s princípmi štátnej služby, ktoré slúžia ako hodnotový rámec pre interpretáciu zákona a sú zakotvené priamo v úplnom začiatku zákona o štátnej službe, ktorý je budovaný na princípoch politickej neutrality, zákonnosti, transparentného zamestnávania, efektívneho riadenia, nestrannosti, profesionality, transparentného a rovnakého odmeňovania, stability a rovnakého zaobchádzania.

S efektívnym, profesionálnym a kvalitným vykonávaním štátnej služby je priamo späté vzdelávanie štátnych zamestnancov, ktorého zásady sú taktiež zakotvené v zákone. Posudzovanie vykonávania štátnej služby sa zabezpečuje pravidelným hodnotením, ktoré vykonáva priamy nadriadený.

Jedným zo zásadných inštitútov zákona o štátnej službe reflektujúcich jeho verejnoprávnú povahu je inštitút disciplinárnej zodpovednosti, s ktorým neoddeliteľne súvisí proces prejednávania disciplinárneho previnenia, ktorým je disciplinárne konanie. Jednou zo základných zásad pri povinnostiach štátneho zamestnanca, je dodržiavanie služobnej disciplíny vo forme riadneho plnenia svojich povinností vyplývajúcich z právnych predpisov a strpenia niektorých zákonných obmedzení. V prípade závažného porušenia uvedených predpisov musí zamestnanec postúpiť proces disciplinárne konanie.

Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru je realizované viacerými formami zakotvenými v tretej hlave zákona o štátnej službe. Zákon stanovuje skončenie štátnozamestnaneckého pomeru formou dohody, výpovede, okamžitým skočením, skončením v skúšobnej dobe a skončením na základe zákona, ktorý vo svojom znení využíva pôsobnosť Zákonníka práce, ktorá sa vo veľkej miere zúžila s spôsoby zániku služobného pomeru sú upravené v rámci tohto zákona.

Záver

Zákon o štátnej službe je právnou normou bezprostredne ovplyvňujúcou každodenný život ako u občanov, tak u zamestnancov. Na strane služobného úradu je nevyhnutná znalosť a schopnosť pružnej adaptácie na zmeny v úprave i aplikačnej praxi. Na strane zamestnanca je povinnosť dobrej orientácie vo svojom vlastnom postavení a znalosť svojich povinností a obmedzení. V porovnaní s ostatnými pracovnoprávnymi vzťahmi, jeho verejnoprávna povaha predstavuje zložitý komplex práv a povinností zamestnancov v pracovnom pomere k štátu. Štátna služba disponuje charakteristickými znakmi, ktoré ju špecifikujú a oddeľujú od ostatných služieb. Ide najmä o založenie služobného pomeru k štátu menovaním, prijatie do služobného pomeru na základe výberového konania, stanovenie zvýšených požiadaviek na vzdelanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov, povinnosť dodržiavať služobnú disciplínu, zákaz konkurencie a zárobkovej činnosti a ďalšie. Aj keď z uvedeného vyplýva, že v súčasnosti v štátnej službe vysoko prevyšujú obmedzenia a povinnosti nad výhodami a benefitmi, ktoré sa postupom času úplne vytrácajú, je nutné podotknúť, že niektoré povinnosti štátnych zamestnancov by bolo vhodné v zákone upraviť a ošetriť aj na báze praktickej roviny a zvýšiť tak benefity a postavenie zamestnancov v štátnej správe, ktoré je momentálne pre niektoré diery v zákone neefektívne a dochádza k čoraz väčšej fluktuácii zamestnancov do výhodnejšej súkromnej sféry, kde benefity prevyšujú povinnosti. Úpravou zákona v oblasti vzdelávania, kde by bola zakotvená povinnosť vzdelávania v príslušnom odbore, na ktoré by bol zamestnancom poskytnutý časový priestor a mzdové ohodnotenie ako aj možnosť kariérneho rastu, by v značnej miere ovplyvnilo vzostup, efektivitu a naplnenie poslania štátnej služby.

Literatúra

- [1] KURIL, J. 2018, *Verejná a štátna služba*, Bratislava, vyd. Wolters Kluwer, 192s., 2018, ISBN 978-80-8168-822-5.
- [2] KLIMOVSKÝ, D. 2014. *Základy verejnej správy*, Bratislava, vyd. Wolters Kluwer, 2014, 450s, ISBN 978-80-8168-002-1.
- [3] PICHRT, J. – KOPECKÝ, M. – MORÁVEK, J. 2016. *Služební vztahy a výkon závislé práce*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 335 s., ISBN 978-80-7552-429-4.
- [4] STAROŇOVÁ, K. – STAŇOVÁ, L. – SIČÁKOVÁ – BEBLAVÁ, E. 2014. *Systémy štátnej služby: koncepty a trendy*, Bratislava: Univerzita Komenského, 2014, 266 s., ISBN 978-80-223-3783-0.
- [5] KOVÁČSOVÁ, J. – LAKTIŠOVÁ, S. 2017. *Zákon o štátnej službe č. 400/2009 Z. z. komentár k zákonu o štátnej službe*, Bratislava: Verlag Dashöfer, 2017, 191 s. ISBN 978-80-8178-018-9.
- [6] Správni právo. Ostrava: Sagit, 2002, 683 s. Lexikony. ISBN 80-720-8314-7.
- [7] PICHRT, J. a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 984 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-84.
- [8] ŠKULTÉTY, P. 2008. *Verejná správa a správne právo*, 2008, Bratislava, VEDA vyd. Slovenskej akadémie vied, ISBN 978-80-224-1023-6.
- [9] MACHAJOVÁ, J. a kol. 2012. *Všeobecné správne právo*, 2012, Bratislava EUROKÓDEX, ISBN 978-80-89447-74-9.
- [10] HOMFRAY, Š. a kol., *Praktický průvodce státní službou*, 2020, GRADA Publishing, ISBN 978-80-271-1756-7.
- [11] ŠTOFKO, S., *Verejná správa I*, 2001 Žilina, EDIS- vyd. ŽU, ISBN 80-7100-912-1.

časopisy:

- [12] KURIL, J.: *Štátna služba a jej ústavná úprava*, Sustainability- Environment – Safety 2018. In Zborník z VIII. medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislava, 9. november 2018. ISBN 978-80-89753-24-6.

Spôsoby propagácie CSR a filantropických aktivít firiem v Slovenskej republike v závislosti od lokality pôsobenia firiem

Ways of promoting CSR and philanthropic activities of companies in the Slovak Republic depending on the location of the companies' operations

Zuzana TEŠOVIČOVÁ* – Hana KRCHOVÁ** – Ľuboš CIBÁK*** – Jozef KIRCHMAYER****

Abstract

Corporate social responsibility, referred to as “CSR”, is becoming a modern trend in company management. These are activities that companies carry out beyond the scope of legal obligations, i.e. voluntarily. The philanthropic activities of companies form an integral part of CSR strategies. Companies are engaged not only in improving the conditions for internal stakeholders, but also in positive marketing and media influence on external stakeholders of companies, i.e. mainly on their customers, which is becoming a modern priority. Proper promotion of CSR and philanthropic activities is essential to marketing communication for creating a good name. More and more customers consider whether companies behave ecologically or support charitable projects, all activities connected with applying CSR principles. A modern trend for companies in the field of marketing strategies is the so-called “relationship marketing”, the goal of which is precisely the continuous improvement of relations with existing customers and the creation of competitive advantage through these activities. Relationship marketing is closely related to stakeholder strategies applied in CSR, whereby companies try to strategically communicate activities associated with creating a good name. Thus, CSR activities penetrate the marketing strategies of companies, and more and more companies are reaching for CSR activities when creating the loyalty of new customers and, of course, during campaigns supporting the good name of companies. The study deals with the influence of the company's location on the use of various advertising platforms for promotion, focusing on the communication of CSR activities to the internal and external environment. It evaluates the use of communication channels such as an internal magazines, social networks, academic books and magazines, conferences, the Internet, newspapers and the use of marketing campaigns in the promotion of CSR activities. The research was carried out on a sample of 203 medium and large companies operating in the territory of the Slovak Republic and discusses the relationship between the size of the locality in which the companies operate, that is, it divides the companies into international, national, regional and local and the marketing communication of CSR and philanthropic activities of these companies.

Keywords: *Marketing, CSR, corporate social responsibility, philanthropy, marketing campaign*

JEL Classification: M14, M31, D64

* Ing. et. Ing. Zuzana Tešovičová, MBA, Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra e-governmentu a digitálnych technológií, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: zuzana.tesovicova@vsemba.sk

** Ing. Hana Krchová, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra manažmentu a marketingu, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: hana.krchova@vsemba.sk

*** doc. Ing. Ľuboš Cibák, PhD. MBA, Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra e-governmentu a digitálnych technológií, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: lubos.cibak@vsemba.sk

**** Mgr. Jozef Kirchmayer, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra manažmentu a marketingu, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: jozef.kirchmayer@vsemba.sk

Úvod

Integrácia CSR a marketingu sa stáva novodobým trendom v marketingových stratégiách firiem. Trend CSR aktivít má rastúcu tendenciu hlavne kvôli jeho dopadu na spotrebiteľa a stáva sa pre nich čoraz dôležitejší. (Marin et al. 2009) Správna a cielená propagácia alebo marketingová komunikácia výrazne prispieva k zlepšovaniu vzťahov so zainteresovanými stranami, ďalej len „stakeholdermi“ (Pinkston a Carroll 1994; Drumwright 1994; McIntosh et al. 1998; Carroll 2003). Zlepšovanie vzťahov so stakeholdermi zas zvyšuje konkurencieschopnosť firiem (Camilleri 2017; Moon 2007; Sen et al. 2006). CSR je dôležitá aj vo vytváraní dobrého mena firiem a tým vylepšuje imidž vnímaný stakeholdermi (Camilleri 2018). Štúdie ďalej preukazujú, že spotrebiteľia, ako jedna z hlavných zainteresovaných strán, vnímajú imidž firiem a povedomie o značke výraznejšie, ak sa firma prezentuje CSR a filantropickými aktivitami (Maqbool a Zameer 2018). Nakoľko marketing je obchodná disciplína vychádzajúca zo vzťahu firiem a externého prostredia, niektoré štúdie sa zaoberajú prepojením marketingu a CSR agendy (Vaaland et al. 2008).

Výskum sa zameriava aj na rozčlenenie druhov propagácie a komunikácie CSR aktivít firiem v závislosti od rozsahu ich pôsobenia, kde pre sprehľadnenie štúdie rozdeľuje firmy na:

- Medzinárodne pôsobiace
- Celoštátne pôsobiace
- Regionálne a miestne pôsobiace

1 Teoretické východiská

Spoločenská zodpovednosť firiem je povinnosťou podnikateľov podporovať politiky, robiť rozhodnutia s ohľadom na ciele a hodnoty spoločnosti (Bowen 2013). Rozhodnutia podnikateľov aspoň čiastočne presahujú do technologických alebo ekonomických záujmov spoločnosti (Davis 1960). Spoločenská zodpovednosť vo firme je také chovanie manažmentu, ktoré neberie do úvahy len zisky akcionárov, ale aj záujmy zamestnancov, dodávateľov, distribútorov, zákazníkov, miestne komunity a národ (Johnson 1971). Konanie spoločnosti je nad rámec zákona a firmy zohľadňujú svoj spoločenský záväzok (Davis 1973). CSR tvoria štyri druhy zodpovednosti, a to ekonomické, právne, etické a filantropické (Carroll 1979). Mnoho autorov sa venovalo v minulosti problematike a vymedzeniu CSR, pričom jednotná definícia zatiaľ neexistuje.

Európska únia definuje CSR ako koncept, podľa ktorého organizácie dobrovoľne začleňujú sociálne a environmentálne aspekty do svojich operácií a interakcií so stakeholdermi (Commission of the European Communities 2001). Európska komisia v Zelenej knihe z roku 2001 popisuje CSR ako „dobrovoľné integrovanie sociálnych a ekologických hľadísk do podnikových aktivít a vzájomných vzťahov so stakeholdermi“ (European Commission 2015). Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky definuje spoločenskú zodpovednosť podnikov ako „dobrovoľné úsilie firiem, ktoré presahuje bežný rámec dodržiavania právnych predpisov. Ide o čoraz intenzívnejšie zapájanie všetkých kľúčových partnerov do každodenných aktivít firiem a inštitúcií.“ (MPSVR SR 2020)

V súčasnosti existuje mnoho konceptov CSR, medzi ktoré patrí aj koncept stakeholderov, podľa ktorej firmy sa snažia zohľadňovať práve záujmy stakeholderov a tí aj vplyvajú na potrebu firiem realizovať CSR agendu (Whetten et al. 2006).

Mnoho autorov dlhodobo upozorňuje na skutočnosť, že stratégie firiem musia byť orientované na zákazníka. Tí svojimi očakávaniami prispievajú k tlaku na firmy, aby realizovali CSR. Rovnako výskumy preukázali, že CSR orientované na zákazníka zvyšuje zisky a prispieva k inováciám vo firmách. (Freeman 1984; Crane et al. 2004; Rashid et al. 2013). Tlaky zo strany stakeholderov vedú k trvalej aplikácii CSR v podnikovom manažmente (Winn et al. 2008). Podľa niektorých autorov sa spoločenská zodpovednosť stáva prvoradou agendou firiem (Benn et al. 2014).

CSR sa stáva postupne prioritnou firemnou stratégiou (Marin et al. 2009) a integrácia marketingu a CSR agendy je nový pohľad v marketingu, kde by mal byť jednou z analýz CSR (Lantos 2001).

V marketingu dlho prevládal koncept 4P – teda produkt, cena, miesto a propagácia (Borden 1964; McCarthy 1960), čiže išlo o transakčný marketing (Harwood et al. 2008), ktorý sa zameriava hlavne na nových zákazníkov, ktorých priťahuje pomocou marketingových techník, analýzy portfólia a produkcie (Howard a Sheth 1969).

Rovnako aj v marketingu existuje mnoho konceptov, pričom do popredia sa v súčasnosti dostáva vzťahový marketing, ktorý zdôrazňuje potrebu firiem udržania si a vytvárania vzťahov s vernými zákazníkmi (Storbacka 2000). Tento koncept plne súhlasí s konceptom stakeholderov v CSR stratégiách a je zaujímavé, že existuje málo štúdií zaoberajúcich sa úlohou marketingu v implementácii CSR stakeholderskej stratégie (Knox a Gruar 2007). Existujú však pohľady niektorých autorov, ktorí zdôrazňujú, že aktívna CSR stakeholderská stratégia vedie k efektívnejšej marketingovej stratégii a komunikácii (Murphy et al. 2005). Prípadne autori odporúčajú prispôbovanie marketingových stratégií tak, aby vyhovovali čo najväčšiemu počtu stakeholderov (Knox a Gruar 2007). Pozitívny efekt CSR stratégie na zákazníkov potvrdzujú aj mnohé ďalšie štúdie (Marin et al. 2009; Huang et al. 2019; Arabska 2020).

2 Metodológia

Výskumná štúdia ako podkladová a dátová platforma, na základe ktorej bola spracovaná štúdia, je založená na dátach získaných prostredníctvom dotazníkového šetrenia. Prieskum bol realizovaný v Slovenskej republike, zber dát prebiehal v období 9/2021 – 9/2022, kde náhodným výberom bolo oslovených 3800 podnikov. Relevantné informácie o spoločnostiach sme čerpali z databázy CRIBIS. Respondenti boli oslovení prostredníctvom e-mailu online formulárom na platforme Google. Dotazník pozostával z 27 otázok rozdelených do dvoch základných častí, kde prvá časť šetrila základné charakteristiky respondenta a danej spoločnosti, čím sa aj dokazovala relevantnosť dát z databázy CRIBIS a ekonomických parametrov spoločností z databáz FIN-STAT. Druhá časť dotazníka sa týkala priamo spoločenskej zodpovednosti firiem, pričom v štúdii sa venujeme len malej časti výskumu s ohľadom na rozsiahlosť tejto problematiky. Návratnosť dotazníkov bola na úrovni 5,34 percenta, čo predstavovalo spolu 203 úplne vyplnených dotazníkov.

Pre spracovanie dát sme použili štatistický program SAS 9.3, kde sme výsledky spracovali pomocou Kruskal – Wallis testov a Mann – Whitney testu.

V prípade Kruskal – Wallis testu zhody viacerých nezávislých výberových súborov sme testovali zhodu stredných hodnôt poradí dvoch a viac nezávislých premenných, skúmali sme štatistickú preukaznosť vplyvu kvalitatívneho faktora s viacerými úrovňami na skúmanú závislú premennú. Faktorom vo výskumnej štúdii je oblasť pôsobenia firiem a išlo o odpoveď na jednu otázku z dotazníka. Na otázku bola možná odpoveď áno alebo nie, pričom cieľom bolo zistiť, aké komunikačné kanály firmy používajú na propagáciu svojich CSR a filantropických aktivít. Bolo možné vybrať si z nasledovných možností komunikácie CSR aktivít:

- inertnými prostriedkami,
- externými prostriedkami,
- pomocou interného časopisu,
- pomocou sociálnych sietí,
- pomocou marketingových kampaní,
- pomocou akademických kníh a časopisov,
- pomocou použitia internetu v marketingu,

- pomocou použitia novín v marketingu,
- pomocou použitia konferencií v marketingu,
- alebo v inej reklame a propagácii.

Výskumná štúdia testovala štatistické hypotézy H0 a H1 v porovnávaní firiem na základe pôsobenia firiem na medzinárodné, celoštátne, regionálne a miestne.

Štatistická hypotéza H0: stredné hodnoty poradí vo všetkých nezávislých výberových súboroch sa rovnajú, kvalitatívny faktor nemá na závislú premennú štatisticky preukázaný vplyv.

Štatistická hypotéza H1: existuje aspoň jedna dvojica výberových súborov, ktorých stredné hodnoty poradí sa nerovnajú, kvalitatívny faktor má na závislú premennú štatisticky preukázaný vplyv, pričom hodnotu profability (P – value) porovnávame s hodnotou 0,05. Ak je hodnota P -value vyššia ako 0,05 ide o nulovú hypotézu, teda rozdiel medzi ani jednou dvojicou úrovni klasifikačnej premennej sa nepodarilo testom preukázať, čiže nejde o štatisticky významný dopad klasifikačnej premennej na skúmanú otázku. V prípade menšej alebo rovnovej hodnoty P -value ako 0,05 pôjde o hypotézu H1, čiže aspoň medzi jednou zo skúmaných dvojíc úrovni klasifikačného faktora pôjde o štatisticky významný rozdiel v odpovediach na danú otázku. Štatistický faktor má v tomto prípade významný vplyv na danú odpoveď. V prípade potvrdenia hypotézy H1 pre zistenie medzi ktorými výberovými súbormi boli rozdiely štatisticky významné, sme použili Mann – Whitney test.

Hypotéza 1: V oblasti komunikácie CSR aktivít alebo filantropických aktivít predpokladáme, že z výberu rôznych komunikačných prostriedkov sa vyskytne aspoň jeden komunikačný kanál, kde je štatisticky významný rozdiel v porovnaní firiem na základe lokality pôsobenia.

Hypotéza 2: V oblasti komunikácie CSR aktivít alebo filantropických aktivít firiem predpokladáme, že sa vyskytne štatisticky významný rozdiel v použití internetu ako komunikačného kanála v porovnaní firiem na základe lokality pôsobenia.

Tento výskum bol vykonaný v súlade s etickými zásadami a všeobecnými nariadeniami EÚ o ochrane osobných údajov (GDPR) podľa EÚ 2016/679 (European Parliament 2016). Účastníci boli uistení, že neexistuje spôsob, ako ich identifikovať, a že budú použité iba agregované dáta.

Základný súbor (tzv. oporu výberu) tvorili strední podnikatelia (50-249 zamestnancov) a veľkí podnikatelia (250 a viac zamestnancov) pôsobiaci na Slovensku. Podľa údajov ŠÚ SR k 31. 12. 2021 pôsobilo na Slovensku 4 328 stredných podnikov a 842 veľkých podnikov. Ako databázový zdroj bol použitý Register organizácií, ktorý vedie ŠÚ SR a Albertina – register firiem od spoločnosti Dun & Bradstreet.

Výskumnú vzorku popisuje nasledujúca tabuľka:

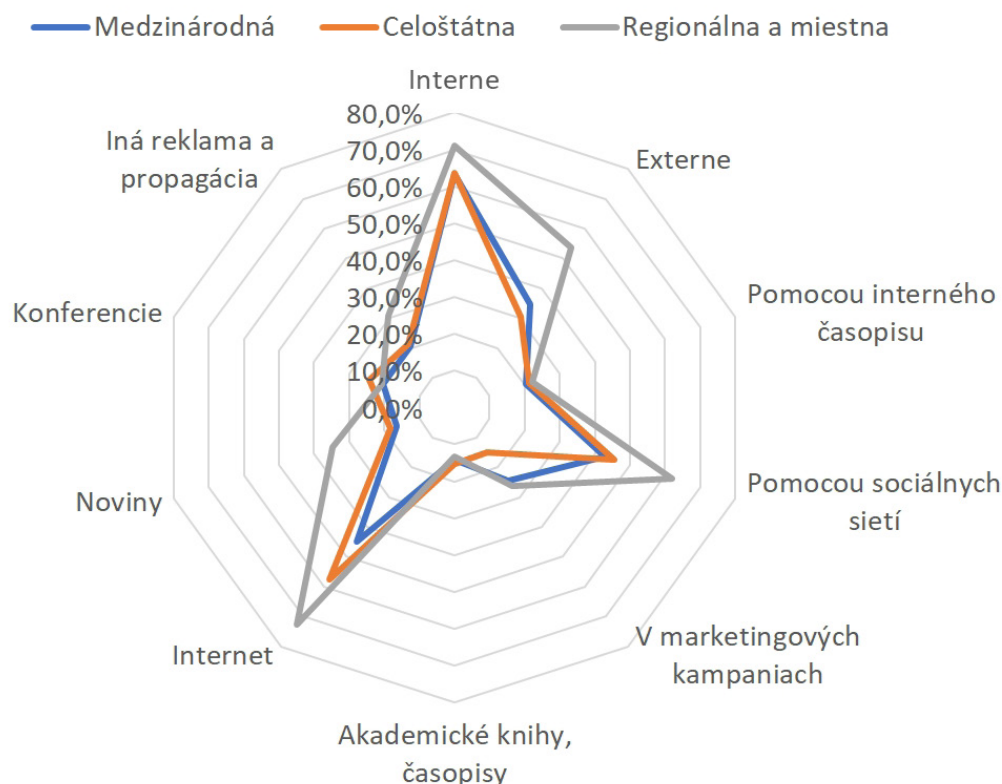
Tab. 1 Identifikácia výskumnej vzorky podľa lokality jej pôsobenia

Medzinárodná	49
Celoštátna	33
Regionálna a miestna	121
Total	203

Zdroj: vlastné spracovanie

Komunikačné nástroje v prezentácii CSR a filantropických aktivít firiem reprezentuje nasledovný graf:

Graf 1 Komunikačné metódy CSR a filantropických aktivít



Zdroj: vlastné spracovanie

Ako vidno v Grafe 1, medzi firmami s rôznou lokalitou pôsobenia existujú rozdiely v používaní komunikačných kanálov, pričom ale možno konštatovať, že najmenej firmy využívajú akademické knihy a časopisy a najviac využívaným komunikačným kanálom je internet.

Percentuálne zastúpenie odpovedí na používané komunikačné kanály CSR a filantropických aktivít reprezentuje nasledovná tabuľka:

Tab. 2 Využitie komunikačných kanálov firiem podľa lokality pôsobenia

	Medzinárodná	Celoštátna	Regionálna a miestna
Interné	63,3%	63,6%	71,1%
Externe	34,7%	30,3%	53,7%
Pomocou interného časopisu	20,4%	21,2%	22,3%
Pomocou sociálnych sietí	42,9%	45,5%	62,0%
V marketingových kampaniach	24,5%	15,2%	26,4%

Akademické knihy, časopisy	14,3%	15,2%	13,2%
Internet	44,9%	57,6%	72,7%
Noviny	16,3%	18,2%	34,7%
Konferencie	20,4%	24,2%	20,7%
Iná reklama a propagácia	20,4%	21,2%	30,6%

Zdroj: *vlastné spracovanie*

Ako vidno z Tabuľky 2, firmy nekomunikujú CSR a filantropické aktivity len do externého prostredia, ale vo vyššej miere tieto aktivity komunikujú interne, teda interným stakeholderom.

Pre overenie hypotéz bol použitý Kruskal – Wallis test a Mann – Whitney test.

Tab. 3 Kruskal-Wallis Test, komunikácia CSR alebo filantropických aktivít

Test Statistics ^{a,b}										
Q21. Ako komunikujete CSR (aktivity zamerané na spoločenskú zodpovednosť firiem) alebo filantropické aktivity?										
	Interne	Externe	Pomocou interného časopisu	Pomocou sociálnych sietí	V marketingových kampaniach	Akademické knihy, časopisy	Internet	Noviny	Konferencie	Iná reklama a propagácia
Kruskal-Wallis H	1,312	8,637	0,079	6,470	1,802	0,094	12,206	7,608	0,221	2,422
df	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	0,519	0,013	0,961	0,039	0,406	0,954	0,002	0,022	0,895	0,298

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: ST3. Aká je lokalita pôsobenia Vašej firmy?

Zdroj: *vlastné spracovanie*

Nakoľko porovnávame 3 lokality pôsobenia, je potrebné pre vyššie uvedené 4 komunikačné skupiny, kde je P-Value (Asymp. Sig) menšia ako 0,05 (Externé, Pomocou sociálnych sietí, Internet a Noviny) previesť ešte Mann-Whitney test dvojíc ekonomických činností. Pre dvojice z 3 lokalít pôsobenia to predstavuje 3 rôzne páry. Pre všetky tieto páry sme previedli Mann-Whitney test a hľadali tento krát P-Value (Asymp. Sig 2-tailed) menšie ako 0,05 / 3 (cca <0,017). Výsledok sa potvrdil pri jednej dvojici: Medzinárodná vs. Regionálna a miestna, a to pri komunikácii pomocou Internetu. Tento Mann – Whitney test reprezentuje nasledovná tabuľka:

Tab. 4 Mann-Whitney Test pre dvojicu Medzinárodná – Regionálna a miestna v porovnaní využitia Internetu

Ranks				
ST3. Aká je lokalita pôsobenia Vašej firmy?		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Q21. Ako komunikujete CSR (aktivity zamerané na spoločenskú zodpovednosť firiem) alebo filantropické aktivity? – Internet	Medzinárodná	49	102,34	5014,50
	Regionálna a miestna	121	78,68	9520,50
	Total	170		
Test Statistics ^a				
Q21. Ako komunikujete CSR (aktivity zamerané na spoločenskú zodpovednosť firiem) alebo filantropické aktivity? – Internet				
Mann-Whitney U		2139,500		
Wilcoxon W		9520,500		
Z		-3,429		
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,001		

a. Grouping Variable: ST3. Aká je lokalita pôsobenia Vašej firmy?

Zdroj: vlastné spracovanie

Ako vidno v Tabuľke 4, existencia štatisticky významného vplyvu je potvrdená, nakoľko P – Value je menšie ako 0,05/3, čiže sa potvrdzuje štatistická Hypotéza 1 a aspoň jedna dvojica výberových súborov (v tomto prípade pôjde o dvojice porovnaní podnikov podľa lokality pôsobenia) má na závislú premennú štatisticky preukázaný vplyv. Výsledky získané použitím testu dokazujú, ako vidno v Tabuľke 4, štatisticky významný rozdiel v používaní internetu v porovnaní medzinárodných a regionálnych a miestnych firiem. Môžeme teda potvrdiť obidve hypotézy a teda že aspoň jeden komunikačný kanál má štatisticky významný rozdiel v závislosti od lokality pôsobenia firiem a že sa vyskytne štatisticky významný rozdiel v použití komunikačného kanálu akým je internet.

3 Výsledky a diskusia

Na základe výsledkov môžeme konštatovať potvrdenie oboch hypotéz, čiže v používaní internetu ako komunikačného kanála pri prezentácii CSR a filantropických aktivít sa preukázal štatisticky významný rozdiel v porovnaní medzinárodných a regionálnych a miestnych firiem. Prekvapujúce je zistenie, že firmy viac využívajú interné komunikačné kanály na prezentáciu CSR a filantropických aktivít, teda viac komunikujú svoje aktivity smerom do spoločnosti. Mnohé štúdie preukazujú vplyv CSR a filantropických aktivít na zvýšenie lojality zamestnancov vytváraním priaznivej pracovnej klímy (Camilleri 2018). Najviac využívajú internú komunikáciu regionálne a miestne podniky.

Čo je rovnako prekvapujúce, napriek rôznorodej aplikácii viacerých prístupov v komunikácii CRS a filantropických aktivít, sa inde ako v komunikácii pomocou internetu štatisticky významný rozdiel nepreukázal. Na grafickom znázornení percentuálneho využitia rôznych marketingových kanálov je ale zrejmy istý percentuálny rozdiel v používaní rôznych komunikačných kanálov. Sociálne siete využívajú v najvyššej miere regionálne a miestne podniky, nasledujú celoštátne

a medzinárodné. Využitie sociálnych sietí v najvyššej miere lokálnymi podnikmi je pravdepodobne zapríčinené ich snahou o úzku väzbu s okolím v ktorom pôsobia. Rovnako v najvyššej miere využívajú firmy s pôsobnosťou lokálnou a miestnou aj internet ako nástroj na propagáciu spomínaných aktivít. Aj pri tomto komunikačnom kanály nasledujú celoštátne a nakoniec nadnárodné podniky. Celkovo by sa dalo konštatovať, že regionálne a miestne podniky sa snažia CSR a filantropické aktivity komunikovať nielen interne, ale aj externe v najvyššej miere, v priemere nasledujú celoštátne a nakoniec medzinárodné podniky. Tieto skutočnosti môžu byť spôsobené väčšou snahou lokálnych a regionálnych firiem o budovanie dobrého mena a vytváranie tak konkurenčnej výhody.

Aj keď rozdiely nie sú štatisticky významné, pre potreby marketingu tento výskum otvára novú diskusiu na tému osobného marketingu, rovnako ako aj nový trend prezentácie CSR a filantropických aktivít nielen na účely marketingu a marketingovej kampane, ale aj interne na zvyšovanie dobrého mena u svojich zamestnancov.

V každom prípade tak môžeme konštatovať, že spôsoby marketingovej komunikácie CSR aktivít firiem sa rôznia v závislosti od pôsobnosti firiem či už na regionálnom, celoštátnom alebo medzinárodnom trhu.

Záver

Cieľom výskumnej štúdie bolo preukázanie vzťahu veľkosti pôsobenia firiem a používania komunikačných kanálov na propagáciu CSR a filantropických aktivít. Zainteresované strany očakávajú od podnikov dodržiavanie CSR princípov a podniky tak preberajú ekonomickú, právnu, etickú a filantropickú zodpovednosť (Maignan et al. 1999; Sen et al. 2006). Diferenciácia produktov je stále náročnejšia a podľa viacerých autorov firmy musia v marketingu hľadať dôveru u svojich zákazníkov, zvyšovať ich lojalitu, zlepšovať interakciu so zákazníkmi a tak by manažéri mali hľadať riešenia v praktikách CSR (Brown a Dacin 1997; Louis et al. 2019)“plainCitation“:“(Brown a Dacin 1997; Louis et al. 2019. Správna implementácia CSR v manažmente firiem dáva vysoký význam sociálnym, environmentálnym a etickým úlohám a práve prechod z transakčného marketingu do marketingu vzťahového kladie dôraz už nie na právo a zmluvy, ale dôležitejšou otázkou sa stáva etika obchodných vzťahov (Gundlach a Murphy 1993).

Cieľom vzťahového marketingu je prioritne posilňovanie vzťahov so zákazníkmi (Harwood et al. 2008; Flambard-Ruauud 2015), a k dosiahnutiu cieľa stabilných zákazníkov musí byť marketing realizovaný na základe vzťahov a interakcií (Gummesson 1999; Palmer 2015; Kumar a Reinartz 2018). Nový marketingový trend, a tým je vzťahový marketing, dopĺňa koncepciu CSR stakeholderských stratégií. Vytváranie vyšších štandardov etického chovania, environmentálnej a sociálnej zodpovednosti firiem, je vždy pozitívnym javom. Ak sa správne marketingovo využijú CSR nástroje, firmy budú schopné vytvárať dobré meno rýchlejšie a samozrejme pozitívne vplývať na svoje okolie a stakeholderov.

Tento príspevok je výstupom vedeckého projektu GA č.2/2010 s názvom „Možnosti využitia organizačnej kultúry v multikultúrnom prostredí ako faktora motivácie zamestnancov.“ Projekt je súčasťou vedecko – výskumnej siete „Human Potencial Development in Central and eastern EU States“.

Tento príspevok je výstupom vedeckého projektu GAAA č. GA/17/2021 s názvom „Vplyv digitálnej transformácie na zmeny v obchodných modeloch slovenských malých a stredných podnikoch behom pandémie COVID-19“.

Literatúra

- [1] ARABSKA, Ekaterina, 2020. Communicating Socially Responsible Initiatives: New Incentives to Sustainable Development. V: [online]. s. 79–106. ISBN 978-1-79982-195-3. Dostupné na: doi:10.4018/978-1-7998-2193-9.ch005.
- [2] BENN, Suzanne, Dexter DUNPHY a Andrew GRIFFITHS, 2014. *Organizational change for corporate sustainability* [online]. Abingdon; New York: Routledge, Taylor and Francis Group [cit. 30.10.2022]. ISBN 978-0-415-69548-0. Dostupné na: doi:10.4324/9781315819181.
- [3] BORDEN, Neil H, 1964. The Concept of the Marketing Mix. *Journal of advertising research*. 1964, roč. 4, č. 2, s. 2–7.
- [4] BOWEN, Howard R., 2013. *Social Responsibilities of the Businessman*. B.m.: University of Iowa Press. ISBN 978-1-60938-196-7.
- [5] BROWN, Tom J. a Peter A. DACIN, 1997. The Company and the Product: Corporate Associations and Consumer Product Responses. *Journal of Marketing* [online]. 1997, roč. 61, č. 1, s. 68–84 [cit. 31.10.2022]. ISSN 0022-2429. Dostupné na: doi:10.2307/1252190.
- [6] CAMILLERI, Mark Anthony, 2017. Corporate sustainability and responsibility: creating value for business, society and the environment. *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility* [online]. 2017, roč. 2, č. 1, s. 59–74 [cit. 28.9.2022]. ISSN 2365-6417. Dostupné na: doi:10.1186/s41180-017-0016-5.
- [7] CAMILLERI, Mark Anthony, 2018. Measuring the corporate managers' attitudes toward ISO's social responsibility standard. *Total Quality Management and Business Excellence* [online]. 2018, roč. 30, č. 13–14, s. 1549–1561. Dostupné na: doi:10.1080/14783363.2017.1413344.
- [8] CARROLL, Archie, 1979. A Three-Dimensional Conceptual Model of Social Performance. *Academy of Management Review* [online]. 1979, roč. 4, s. 497–505. Dostupné na: doi:10.2307/257850.
- [9] CARROLL, Archie, 2003. The Four Faces of Corporate Citizenship. *Business and Society Review* [online]. 2003, roč. 100, s. 1–7. Dostupné na: doi:10.1111/0045-3609.00008.
- [10] COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2001. *Green paper – Promoting a European framework for corporate social responsibility*. [online] [cit. 10.3.2022]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366>.
- [11] CRANE, Andrew, Dirk MATTEN a Jeremy MOON, 2004. Stakeholders as Citizens? Rethinking Rights, Participation, and Democracy. *Journal of Business Ethics* [online]. 2004, roč. 53, č. 1, s. 107–122 [cit. 3.9.2022]. ISSN 1573-0697. Dostupné na: doi:10.1023/B:BUSI.0000039403.96150.b6.
- [12] DAVIS, Keith, 1960. Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities? *California Management Review* [online]. 1960, roč. 2, č. 3, s. 70–76 [cit. 3.9.2022]. ISSN 0008-1256. Dostupné na: doi:10.2307/41166246.
- [13] DAVIS, Keith, 1973. The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibilities. *Academy of Management Journal* [online]. 1973, roč. 16, č. 2, s. 312–322 [cit. 30.10.2022]. ISSN 0001-4273. Dostupné na: doi:10.5465/255331.
- [14] DRUMWRIGHT, Minette E., 1994. Socially Responsible Organizational Buying: Environmental Concern as a Noneconomic Buying Criterion. *Journal of Marketing* [online]. 1994, roč. 58, č. 3, s. 1–19 [cit. 27.10.2022]. ISSN 0022-2429. Dostupné na: doi:10.2307/1252307.
- [15] EUROPEAN COMMISSION, 2015. *Podniková sociálna zodpovednosť v EÚ* [online] [cit. 27.10.2022]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/SK/legal-content/summary/corporate-social-responsibility-in-the-eu.html>.
- [16] EUROPEAN PARLIAMENT, 2016. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC [online]. 2016, s. 1–88 [cit. 1.10.2022]. Dostupné na: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>.
- [17] FLAMBARD-RUAUD, Sabine, 2015. Relationship Marketing: An Innovation in Marketing Theory and Practice. V: Harlan E. SPOTTS, ed. *Assessing the Different Roles of Marketing Theory and Practice in the Jaws of Economic Uncertainty* [online]. Cham: Springer International

- Publishing, s. 203–203. Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science. ISBN 978-3-319-11845-1. Dostupné na: doi:10.1007/978-3-319-11845-1_70.
- [18] FREEMAN, R. Edward, 1984. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Marshfield, MA: Harpercollins College Div. ISBN 978-0-273-01913-8.
- [19] GUMMESSON, Evert, 1999. Total Relationship Marketing: Experimenting With a Synthesis of Research Frontiers. *Australasian Marketing Journal (AMJ)* [online]. 1999, roč. 7, č. 1, s. 72–85 [cit. 28.10.2022]. ISSN 1441-3582. Dostupné na: doi:10.1016/S1441-3582(99)70204-1.
- [20] GUNDLACH, Gregory T. a Patrick E. MURPHY, 1993. Ethical and Legal Foundations of Relational Marketing Exchanges. *Journal of Marketing* [online]. 1993, roč. 57, č. 4, s. 35–46 [cit. 31.10.2022]. ISSN 0022-2429. Dostupné na: doi:10.1177/002224299305700403.
- [21] HARWOOD, Tracy G., Anne J. BRODERICK a Tony GARRY, 2008. *Relationship marketing: perspectives, dimensions and contexts*. Maidenhead [England]: McGraw-Hill Higher Education. ISBN 978-0-07-711422-0.
- [22] HOWARD, John A. a Jagdish N. SHETH, 1969. *The theory of buyer behavior*. New York: Wiley. The Wiley marketing series. ISBN 978-0-471-41657-9.
- [23] HUANG, Yung-Fu, Manh-Hoang DO a Vimal KUMAR, 2019. Consumers' perception on corporate social responsibility: Evidence from Vietnam. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* [online]. 2019, roč. 26, č. 6, s. 1272–1284 [cit. 23.4.2022]. ISSN 1535-3966. Dostupné na: doi:10.1002/csr.1746.
- [24] JOHNSON, Harold L., 1971. *Business in contemporary society: framework and issues*. Belmont, Calif: Wadsworth Pub. Co. Problems in a business society.
- [25] KNOX, Simon a Colin GRUAR, 2007. The Application of Stakeholder Theory to Relationship Marketing Strategy Development in a Non-Profit Organization. *Journal of Business Ethics* [online]. 2007, roč. 75, č. 2, s. 115–135 [cit. 27.10.2022]. ISSN 0167-4544. Dostupné na: <https://www.jstor.org/stable/25123980>.
- [26] KUMAR, V. a Werner REINARTZ, 2018. Concepts of Customer Value. V: V. KUMAR a Werner REINARTZ, ed. *Customer Relationship Management: Concept, Strategy, and Tools* [online]. Berlin, Heidelberg: Springer, Springer Texts in Business and Economics, s. 17–29 [cit. 31.10.2022]. ISBN 978-3-662-55381-7. Dostupné na: doi:10.1007/978-3-662-55381-7_2.
- [27] LANTOS, Geoffrey P., 2001. The boundaries of strategic corporate social responsibility. *Journal of Consumer Marketing* [online]. 2001, roč. 18, č. 7, s. 595–632 [cit. 3.9.2022]. ISSN 0736-3761. Dostupné na: doi:10.1108/07363760110410281.
- [28] LOUIS, Didier, Cindy LOMBART a Fabien DURIF, 2019. Impact of a retailer's CSR activities on consumers' loyalty. *International Journal of Retail & Distribution Management* [online]. 2019, roč. ahead-of-print. Dostupné na: doi:10.1108/IJRDM-12-2018-0262.
- [29] MAIGNAN, Isabelle, O. C. FERRELL a G. Tomas M. HULT, 1999. Corporate Citizenship: Cultural Antecedents and Business Benefits. *Journal of the Academy of Marketing Science* [online]. 1999, roč. 27, č. 4, s. 455–469 [cit. 30.10.2022]. ISSN 0092-0703. Dostupné na: doi:10.1177/0092070399274005.
- [30] MAQBOOL, Shafat a M. Nasir ZAMEER, 2018. Corporate social responsibility and financial performance: An empirical analysis of Indian banks. *Future Business Journal* [online]. 2018, roč. 4, č. 1, s. 84–93 [cit. 27.10.2022]. ISSN 2314-7210. Dostupné na: doi:10.1016/j.fbj.2017.12.002.
- [31] MARIN, Longinos, Salvador RUIZ a Alicia RUBIO, 2009. The Role of Identity Salience in the Effects of Corporate Social Responsibility on Consumer Behavior. *Journal of Business Ethics* [online]. 2009, roč. 84, č. 1, s. 65–78 [cit. 23.4.2022]. ISSN 1573-0697. Dostupné na: doi:10.1007/s10551-008-9673-8.
- [32] MCCARTHY, Edmund Jerome, 1960. *Basic Marketing: A Managerial Approach*. B.m.: R.D. Irwin.
- [33] MCINTOSH, Malcolm, Keith JONES, Gill COLEMAN, Deborah LEIPZIGER a Financial Times Management REPORTS, 1998. *Corporate citizenship: successful strategies for responsible companies* [online]. London: Pitman [cit. 27.10.2022]. ISBN 978-0-273-63106-4. Dostupné na: <http://library.ncirl.ie/items/13939>.

- [34] MOON, Jeremy, 2007. The contribution of corporate social responsibility to sustainable development. *Sustainable Development* [online]. 2007, roč. 15, č. 5, s. 296–306 [cit. 28.9.2022]. ISSN 1099-1719. Dostupné na: doi:10.1002/sd.346.
- [35] MPSVR SR, 2020. *Spoločenská zodpovednosť* [online] [cit. 17.4.2022]. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/spolocenska-zodpovednost/>.
- [36] MURPHY, Brian, Paul MAGUINESS, Chris PESCOTT, Soren WISLANG, Jingwu MA a Rongmei WANG, 2005. Stakeholder perceptions presage holistic stakeholder relationship marketing performance. *European Journal of Marketing* [online]. 2005, roč. 39, s. 1049–1059. Dostupné na: doi:10.1108/03090560510610716.
- [37] PALMER, Adrian, 2015. Relationship Marketing : a New Philosophy for Marketing or a New Function? V: K. GRANT a I. WALKER, ed. *Proceedings of the 1995 World Marketing Congress* [online]. Cham: Springer International Publishing, s. 530–536. Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science. ISBN 978-3-319-17311-5. Dostupné na: doi:10.1007/978-3-319-17311-5_74.
- [38] PINKSTON, Tammie S. a Archie B. CARROLL, 1994. Corporate Citizenship Perspectives and Foreign Direct Investment in the U.S. *Journal of Business Ethics* [online]. 1994, roč. 13, č. 3, s. 157–169 [cit. 27.10.2022]. ISSN 0167-4544. Dostupné na: <https://www.jstor.org/stable/25072518>.
- [39] RASHID, Dr Mamunur, Islam ABDELJAWAD, Siti Manisah NGALIM a M. Kabir HASSAN, 2013. Customer Centric Corporate Social Responsibility: A Framework for Islamic Banks on Ethical Efficiency. *Management Research Review* [online]. 2013, roč. 36, s. 359–378. Dostupné na: doi:10.1108/01409171311314978.
- [40] SEN, Sankar, C. B. BHATTACHARYA a Daniel KORSCHUN, 2006. The role of corporate social responsibility in strengthening multiple stakeholder relationships: A field experiment. *Journal of the Academy of Marketing Science* [online]. 2006, roč. 34, č. 2, s. 158–166 [cit. 28.9.2022]. ISSN 1552-7824. Dostupné na: doi:10.1177/0092070305284978.
- [41] STORBACKA, Kaj, 2000. Customer Profitability: Analysis and Design Issues. V: *Handbook of Relationship Marketing* [online]. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc., s. 565–586 [cit. 27.10.2022]. Dostupné na: doi:10.4135/9781452231310.
- [42] VAALAND, Terje I., Morten HEIDE a Kjell GRØNHAUG, 2008. Corporate social responsibility: investigating theory and research in the marketing context. *European Journal of Marketing* [online]. 2008, roč. 42, č. 9/10, s. 927–953 [cit. 30.10.2022]. ISSN 0309-0566. Dostupné na: doi:10.1108/03090560810891082.
- [43] WHETTEN, David A., Gordon RANDS a Paul GODFREY, 2006. What are the Responsibilities of Business to Society? V: *Handbook of Strategy and Management* [online]. London: SAGE Publications Ltd, s. 373–409 [cit. 27.10.2022]. Dostupné na: doi:10.4135/9781848608313.
- [44] WINN, Monika I, Patricia MACDONALD a Charlene ZIETSMAN, 2008. Managing Industry Reputation: The Dynamic Tension Between Collective And Competitive Reputation Management Strategies. *Corporate Reputation Review* [online]. 2008, roč. 11, č. 1, s. 35–55 [cit. 30.10.2022]. ISSN 1479-1889. Dostupné na: doi:10.1057/crr.2008.4.

Riadenie ekologickej a ekonomickej bezpečnosti využívania agrárnych prírodných zdrojov ako spôsob zabezpečenia udržateľnosti štátu v kontexte globalizačných výziev

Management of ecological and economic security of agrarian natural resources use as a way of ensuring the state's sustainability in the context of globalization challenges

Anastasiia SHCHERBAKOVA*

Abstract

The article proves that such natural resources as water and land are used inefficiently, which leads to a violation of the state's sustainability and the economic efficiency of agricultural landscapes. It is grounded that the improvement of ecological and economic security of agrarian natural resources use will lead to the country's systemic and synergistic effects. The article emphasizes that institutions dealing with land and water resources do not have time to respond to the growing intensity of economic use of river basins, the growing relationship between land and water resources, and the growth of competition for their use. That is why more adaptive and flexible mechanisms are needed, which will allow solving the problems of lack of natural resources and preservation of market potential more effectively. The author proposed an original approach to the joint management of water and land resources, which includes a systematic assessment of the potential of land and water resources, as well as an analysis of alternatives for their optimal use and improvement of economic and social conditions based on the process of participation of all interested parties. It has been established that planning is one of the most important components of joint management, which includes the assessment of water and land resources, the determination of the needs and tasks of their use, the selection and implementation of optimal options for sustainable resource management technologies at various levels (for individual enterprises, regions or at the national level) as well as monitoring and assessing consequences for informing decision-makers. It has been proved that effective and inclusive management, as well as coordinated and integrated policy measures in various sectors of the economy, are necessary to create effective mechanisms for the joint management of water and land resources.

Keywords: *management, natural resources use; environmental management, ecological and economic security, sustainability*

JEL Classification: Q13, M20

Úvod

Rýchly rozvoj vedecko-technického pokroku poskytuje široké možnosti na zefektívnenie poľnohospodárskeho prírodného manažmentu, zároveň využívanie výhod takéhoto pokroku vedie k zvyšovaniu antropogénneho, technického a technologického zaťaženia životného prostredia a je príčinou znečistenia vôd, degradácie poľnohospodárskej pôdy, redukcie lesných porastov

* doc. Anastasiia Shcherbakova, PhD., National University of Water and Environmental Engineering, Katedra manažmentu, Rivne, Ukrajina, e-mail: a.s.shcherbakova@nuwm.edu.ua

a pod. Situáciu komplikujú aj globálne prírodné a klimatické zmeny. Ignorovanie otázok ochrany životného prostredia a prijímanie ekonomických rozhodnutí bez náležitej pozornosti voči požiadavkám na bezpečnosť životného prostredia zvyšuje pravdepodobnosť vážnych ekonomických a sociálnych problémov v rozvoji poľnohospodárskeho sektora Ukrajiny. Je zrejmé, že je potrebné zabezpečiť taký formát jej fungovania, pri ktorom riešenie úloh sociálno-ekonomického rastu nebude mať deštruktívny vplyv na stav životného prostredia krajiny.

Objemy využívania vody a pôdy človekom pre potreby poľnohospodárstva ešte nedosiahli svoj vrchol, ale všetky skutočnosti poukazujú na spomalenie rastu produktivity poľnohospodárstva, rýchle vyčerpanie produkčných kapacít a poškodzovanie okolitého prírodného prostredia. Zvýšenie rozsahu ekologicky zodpovednej a klimaticky optimalizovanej výroby môže zvrátiť trendy v zhoršovaní stavu pôdy a vodných zdrojov a prispieť k ich inkluzívnemu rastu. Nepredvídateľnosť zmeny klímy a zložité vzájomné vzťahy medzi klímou a planétou zvyšujú úroveň rizika, ktorému čelí poľnohospodárstvo. Tento problém je potrebné vyriešiť. Globálna analýza situácie poukazuje na zblížovanie faktorov, ktoré viedli k bezprecedentnému zaťaženiu pôdy a vodných zdrojov, čo ovplyvňuje životy ľudí a vedie k poruchám v systéme zásobovania poľnohospodárskych produktov, najmä potravín. Ekologická stabilita prírodných systémov a ekonomická efektívnosť poľnohospodárskej krajiny závisí od toho, ako efektívne sa využívajú vodné a pôdne zdroje v rôznych odvetviach národného hospodárstva, vrátane poľnohospodárstva. Zavádzanie moderných prístupov k riadeniu ekologickej a ekonomickej bezpečnosti pri využívaní pôdných a vodných zdrojov v krajine povedie k systémovým a synergickým efektom vyváženého fungovania odvetví pre strategické štátne a regionálne záujmy.

Analýza najnovších výskumov a publikácií

Výsledky nedávnych výskumov a publikácií ukazujú, že téma agrárneho environmentálneho manažmentu a ekologickej a ekonomickej bezpečnosti je neustále v zornom poli zahraničných i domácich vedcov. Vedci ako M. Khvesyk, A. Yatsyk, O. Balatskyi, S. Doroguntsov, L. Kozhushko, V. Stashuk, P. Skrypchuk, V. Mesel-Veseliak, P. Sabluk, M. Fedorov, Ashok Chapagain, Arjen Y Hoekstra, Lu Zhang Feras Ziadat, Jan Szolgay, Lars Ribbe a ďalší významne prispeli k štúdiu manažmentu vodných a pôdných zdrojov. Takí domáci a zahraniční vedci ako L. Abalkin, O. Baranovskyi, M. Barna, T. Vasyltseva, V. Vyhovska, O. Vlasyuk, A. Galchynskyi, Yu. Gončarová, O. Gordienko, B. Kyrilenko, A. Mokii, S. Mocherny, M. Fleichuk, Yu. Kharazishvili, V. Shevchuk, V. Shlemko a L. Yaremko vo svojich vedeckých prácach komplexne pokryli teóriu a prax zabezpečenia ekonomickej bezpečnosti. Tieto štúdie však nezohľadňujú otázky integrovaného manažmentu vodných a pôdných zdrojov ako spôsobu zabezpečenia udržateľnosti štátu a vyžadujú si podrobnejšiu štúdiu.

Moderný stav využívania vodných a pôdných zdrojov

Hospodárenie s pôdou a vodnými zdrojmi je jednou z prioritných oblastí, pre ktorú je potrebné realizovať transformácie na zabezpečenie udržateľnosti štátu. Dlhodobá starostlivosť o pôdu, vodné zdroje a najmä zdravie pôdy je nevyhnutná na zabezpečenie prístupu k potravinám pri neustále sa zvyšujúcich požiadavkách potravinového reťazca, na vytvorenie záruk ekologickej bezpečnosti výroby a na podporu spravodlivosti. pri získavaní živobytia a zvyšovaní odolnosti voči otrasom a stresom spojeným s prírodnými katastrofami a pandémiami. A začiatkom všetkého je otázka prístupu k pôde a vodným zdrojom a ich hospodárenie. Trvalo udržateľné metódy hospodárenia s pôdou, pôdou a vodnými zdrojmi tiež prispievajú k poskytovaniu plnohodnotnej a rozmanitej stravy a vytváraniu výrobných a predajných reťazcov šetriacich zdroje v procese prechodu na modely udržateľnej spotreby. V časoch vážnych otrasov, ako sú záplavy, suchá a pandémie COVID-19, majú vojenské akcie a rozvojové priority tendenciu ustúpiť do úzadia. A to je dôvod, prečo sa rozdiel medzi rozvinutými a rozvojovými krajinami zväčšuje, pokiaľ ide

o dosahovanie globálnych rozvojových cieľov tvárou v tvár novým vlnám infekcií a rastúcej úmrtnosti. Programy obnovy poskytujú príležitosť riešiť naliehavé úlohy a začať proces transformácií, a to aj v oblasti hospodárenia s pôdou a vodnými zdrojmi. Pôda a vodné zdroje a spôsob ich využívania sú hlavnými faktormi pri riešení problému zvyšovania potravinovej bezpečnosti vo svete. Dlhodobá starostlivosť o pôdu a vodné zdroje je rozhodujúca pre zabezpečenie prístupu k potravinám vzhľadom na neustále sa zvyšujúce požiadavky potravinového reťazca, pre vytvorenie záruk pre ekologickú bezpečnosť výroby, pre podporu rovnosti v obžive a pre zvýšenie odolnosti. k otrasom a stresom súvisiacim s prírodnými katastrofami. Demografické výzvy, zmena klímy a zvýšená súťaž o pôdu a vodné zdroje vzhľadom na potravinovú neistotu pravdepodobne prispievajú k zvýšeniu neistoty. Vykonané štúdie ukázali, že v poľnohospodárstve, najmä v zavlažovanom poľnohospodárstve, sa prírodné zdroje využívajú neefektívne. V roku 2020 sa tak z prírodných vodných plôch odobralo 9,6 kubických metrov. km sladkej vody (90 % z povrchových a 10 % z podzemných zdrojov). Ukrajina za posledné desaťročie zaznamenala zníženie (1,5-násobne) využívania vodných zdrojov (zo 14,8 kubických km v roku 2010 na 9,6 kubických km v roku 2019) a vypúšťania vratnej vody (zo 7,8 kubických km v roku 2010 na 5,2 kubických km v roku 2020), čo je spôsobené poklesom produkcie komodít, poklesom spotreby vody v dôsledku zvýšenia taríf za dodávku vody a miernym znížením jej strát. V štruktúre využívania vodných zdrojov tvorí poľnohospodárstvo asi 29 %. Štruktúru spotreby vody v poľnohospodárstve charakterizujú tieto ukazovatele: produkčná potreba – 60 %; potreba závlah – 21,4 %; pitné a hygienické a hygienické potreby – 17,3 % (Vodná stratégia, 2021). Je potrebné zdôrazniť, že vážnym problémom domáceho poľnohospodárstva je nehospodárne využívanie vody, ako aj difúzne znečistenie vôd. Jedným z hlavných faktorov difúzneho znečistenia vôd a vyčerpania vodných zdrojov je nesprávna poľnohospodárska činnosť. Nerešpektovanie požiadaviek na ochranu životného prostredia prejavujúce sa nadmerným používaním minerálnych a organických hnojív a pesticídov v poľnohospodárskej výrobe, ich nevyhovujúcim skladovaním, rozvojom intenzívneho chovu zvierat pri absencii riadnej, modernizovanej infraštruktúry pre bezpečné nakladanie s odpadmi z chovu zvierat, viesť ku kontaminácii hydraulicky prepojených povrchových podzemných vôd. K vzniknutej situácii viedlo aj rozsiahle poľnohospodárske využívanie pôdy, ekologicky neopodstatnené rekultivácie odvodňovania v niektorých regiónoch a porušovanie požiadaviek na ochranu životného prostredia pri poľnohospodárskej činnosti. Vo vyspelých krajinách sa na výrobu 1 tony obilí spotrebuje 4-krát menej vody ako v rozvojových krajinách vrátane Ukrajiny. V porovnaní napríklad s Fínskom, Poľskom a Nemeckom (ktoré majú podobný podiel poľnohospodárstva v štruktúre národného využívania vody) je vodná kapacita hrubého domáceho produktu na Ukrajine približne 9-krát vyššia a vodná kapacita poľnohospodárstvo je 3-6 krát vyššia (FAO, 2022). Významné sú aj straty vody počas prepravy z vodných zdrojov k spotrebiteľom. Podľa prevádzkových údajov vodohospodárskych služieb dosahuje neplánované vypúšťanie vody z veľkých medzifarmárskych systémov 30 % odberu vody a koeficient využitia vody v teréne je 60 ...70 % zásoby vody. V závislosti od plodiny, ročnej vlhkosti a oblasti, kde sa plodiny pestujú, je spotreba vody v poľnohospodárstve nadhodnotená o 24,7 %.

Podobné trendy možno pozorovať aj vo využívaní pôdneho fondu v poľnohospodárstve. V posledných rokoch je badateľný trvalý trend znižovania výmery produkčnej poľnohospodárskej pôdy – ornej pôdy, čo je spôsobené nedostatkom finančných a technických možností na ich udržiavanie v riadnom stave. Z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov medzi výrobcami poľnohospodárskych produktov sa nevykonávajú opatrenia na zachovanie a zvýšenie úrodnosti pôdy, nedodržiava sa postup pri vykonávaní agrotechnických, agrochemických, melioračných, fytosanitárnych, protierózných opatrení, dlhodobé nedodržiavanie umožňuje využívanie pôdy, následkom čoho dochádza k znehodnoteniu pôd – zarastaniu krovínami, zníženie ich úrodnosti. Z nebezpečných negatívnych procesov na území Ukrajiny sa intenzívne rozvíjajú erózia, deflácia, podmáčanie, salinizácia, dezertifikácia, záplavy, zarastanie poľnohospodárskej pôdy krovínami a ďalšie procesy, ktorých dôsledkom je strata úrodnosti poľnohospodárskej pôdy, resp. jeho odstránenie z ekonomického obehu. V dôsledku znižovania celkovej výmery poľnohospodárskych pozemkov, zmenšovania výmery zavlažovaných a odvodňovaných pozemkov, zhoršovania ich melioračného stavu a hospodárskeho využitia, znečisťovania pôdy ťažkými kovmi sa znižuje stabilita a bezpečnosť prírodných systémov.

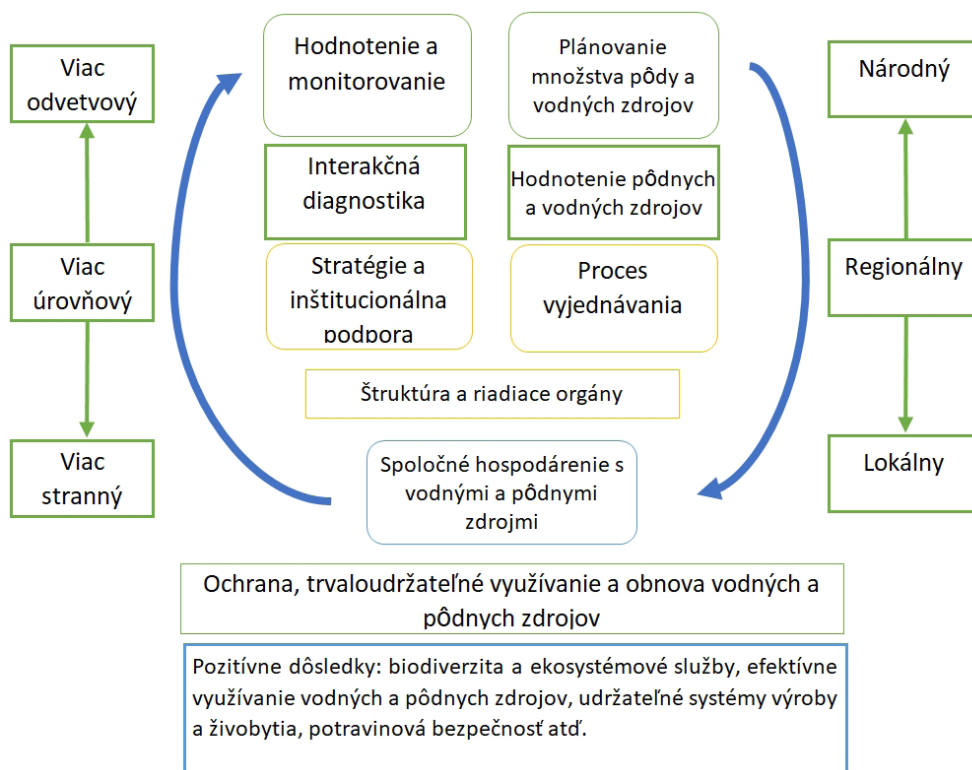
Spoločné hospodárenie s vodnými a pôdnymi zdrojmi ako smer ekologickej a ekonomickej bezpečnosti

Inštitúcie zaoberajúce sa problematikou pôdných a vodných zdrojov nestíhajú reagovať na rastúcu intenzitu ekonomického využívania povodí, rastúci vzťah medzi pôdou a vodnými zdrojmi, ako aj na rast konkurencie pri ich využívaní. Preto sú potrebné adaptívnejšie a flexibilnejšie mechanizmy, ktoré nám umožnia efektívne riešiť problémy nedostatku prírodných zdrojov a zachovania trhového potenciálu. Bez správneho plánovania a kompatibilného využívania pôdy a vodných zdrojov – a to sa dosahuje vďaka efektívnemu hospodáreniu s týmito zdrojmi – sa nedá nič dosiahnuť. Preto je potrebné v systéme hospodárenia s poľnohospodárskou prírodou hľadať rovnováhu a kompromis medzi ekonomickými, ekologickými a sociálnymi úvahami, snažiť sa o optimálne rozloženie obmedzených poľnohospodárskych zdrojov vody a pôdy a zároveň vziať do úvahy neistotu, ktorá neustále sprevádza distribúciu poľnohospodárskych zdrojov vody a pôdy (Mo Li, Qiang, 2020). Súbežné zohľadnenie nákladov na vodu a udržiavanie zdrojov pôdy, zohľadnenie environmentálnych služieb, pri pestovaní poľnohospodárskych plodín môže umožniť zvýšenie ekonomických a environmentálnych prínosov ekonomických subjektov až o 18,8 % (Qian Tan, 2017). Preto s cieľom uľahčiť eskaláciu nedostatku vody a vyhnúť sa zhoršovaniu ekologickej situácie je dnes najdôležitejším a najúčinnjším spôsobom spoločné hospodárenie s vodnými zdrojmi a poľnohospodárskou pôdou (Xue, 2015). Preto je podľa nášho názoru veľmi dôležité využívanie integrovaných prístupov k hospodáreniu s pôdou a vodnými zdrojmi. Udržiateľné hospodárenie s pôdnymi zdrojmi a integrované hospodárenie s vodnými zdrojmi by sa totiž malo spájať s technologickými inováciami, ktorých cieľom je čo najskôr zvýšiť efektívnosť využívania zdrojov. V súčasnosti existuje množstvo osvedčených, nákladovo efektívnych postupov obhospodarovania pôdy, ktoré znižujú odpad a zabezpečujú racionálne využívanie vody v poľnohospodárstve, čím prinášajú ďalšie výhody pre životné prostredie a dlhodobo zvyšujú produktivitu. Ide najmä o zvýšenie dostupnosti/efektívnosti využívania vody (modernizácia infraštruktúry, ekologické poľnohospodárstvo, kolektívne zavlažovanie, zber dažďovej vody, využívanie sivej a odpadovej vody atď.); zníženie dopytu po vode (výber poľnohospodárskych plodín, klimaticky optimalizované poľnohospodárstvo); podpora vlastníkov pozemkov (poistenie na základe indexu poveternostných podmienok). Takéto praktiky sa však veľmi nepoužívajú. Je to spôsobené faktormi, ako je nedostatok pracovnej sily alebo investícií, ako aj prítomnosťou pseudostimulov, ako sú dotácie a právne predpisy, ktoré nepodporujú efektívne využívanie (Vodné zdroje, 2018). Hoci pokusy o implementáciu integrovaného manažmentu vodných zdrojov sa uskutočňujú už desaťročia, často sa nestretli s praktickým úspechom v dôsledku sektorových záujmov, politických a manažérskych prekážok a zlyhania pri vytváraní zmyslu pre kolektívnu zodpovednosť. Manažéri v oblasti využívania vody tradične hospodária s vodnými zdrojmi izolovane, pričom efektívnosť vo veľkej miere závisí od trvalo udržateľného hospodárenia s pôdnymi zdrojmi (Bossio, 2010).

Žiadne zmeny nie je možné uskutočniť bez účasti farmárov, ktorí sú kľúčovými postavami tohto procesu a ktorých názory treba brať do úvahy. Účast' všetkých vlastníkov na všetkých úrovniach vodného a pôdneho hospodárstva môže výrazne zvýšiť produktivitu vodných zdrojov a znížiť napätie v tomto sektore zvýšením efektívnosti ich rozdeľovania medzi sektory a implementáciou technológií a štruktúr manažmentu, ktoré podporujú efektívne využívanie vôd. V súčasnosti prístupy k manažmentu povodí odrážajú osvedčené postupy decentralizácie manažmentu vodných a pôdných zdrojov a ich presunu na najnižšiu regionálnu úroveň a zapojenia vlastníkov do procesu plánovania a rozhodovania. Zúčtovanie pozitívnych a negatívnych faktorov bude potrebné najmä pri riešení otázok týkajúcich sa úrovne a spôsobov intenzifikácie, ochrany a ochrany, rovnováhy medzi komerčným poľnohospodárstvom a produkciou hlavných poľnohospodárskych plodín, ako aj medzi rastom resp. rozdelenie príjmov, úroveň národnej potravinovej bezpečnosti a rozdelenie nákladov a príjmov medzi mestské a vidiecke obyvateľstvo. Podľa nášho názoru pre efektívne spoločné využívanie vodných a pôdných zdrojov je plánovanie ako manažérska funkcia jednou z najdôležitejších súčastí rozhodovacieho procesu (obrázok 1). Ide o systematické hodnotenie potenciálu pôdných a vodných zdrojov, ako aj analýzu alternatív ich optimálneho využitia a zlepšenia ekonomických a sociálnych podmienok na základe procesu participácie všetkých zainteresovaných strán.

Plánovanie je jednou z najdôležitejších zložiek spoločného hospodárenia, ktoré zahŕňa hodnotenie vodných a pôdných zdrojov, určovanie potrieb a úloh ich využívania a výber a implementáciu optimálnych možností pre technológie trvalo udržateľného manažmentu zdrojov na rôznych úrovniach (pre jednotlivé podniky, regióny alebo na národnej úrovni), ako aj monitorovanie a hodnotenie vplyvu s cieľom informovať osoby s rozhodovacou právomocou.

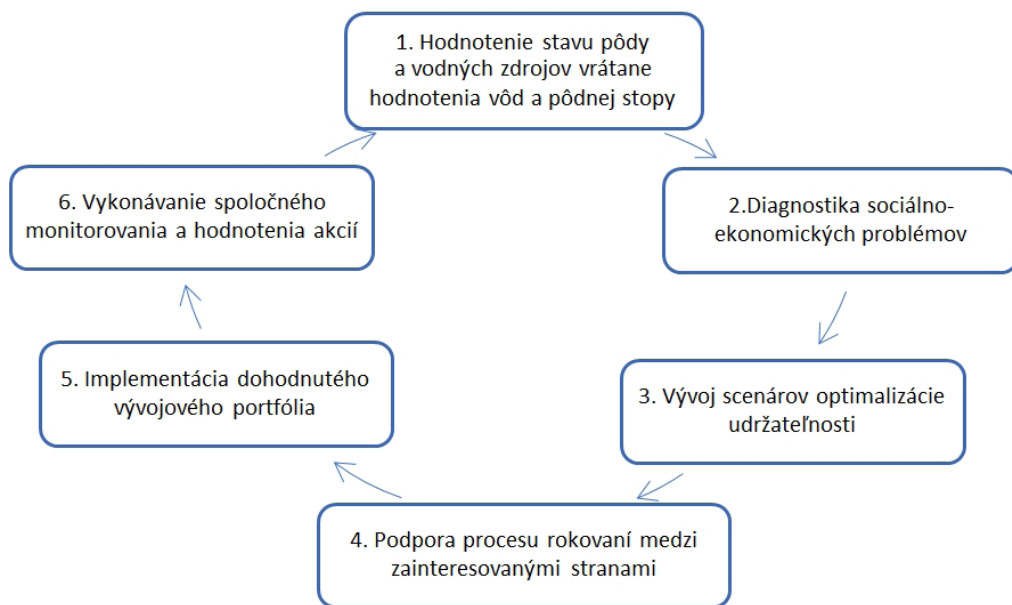
Obr. 1 Plánovanie ako súčasť rozhodovacieho procesu pri spoločnom hospodárení s vodnými a pôdnymi zdrojmi



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa [2]

Stojí za zmienku, že proces dohody pri plánovaní využívania zdrojov je viacstupeňový. Plánovanie využitia zdrojov prostredníctvom vyjednávacieho procesu zainteresovaných strán je teda znázornené na obrázku 2.

Obr. 2 Plánovanie využívania zdrojov prostredníctvom procesu vyjednávania zainteresovaných strán



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa [6]

Spoločné hospodárenie s vodnými a pôdnymi zdrojmi je proces závislý od rozsahu, ktorý spája rôzne zainteresované strany a sektory. Účasť zainteresovaných strán by preto mala byť jadrom celého procesu, zatiaľ čo riadenie, politiky a inštitúcie sú faktormi, ktoré uľahčujú implementáciu plánov využívania vody a pôdy. Politická a inštitucionálna podpora je kľúčová na všetkých úrovniach, aby sa zabezpečilo zosúladenie medzi národnými a subnárodnými ekonomickými, sociálnymi a environmentálnymi cieľmi a potrebami zainteresovaných strán (verejných a súkromných) a aby pomohla vyvážiť ich záujmy.

Závery

Pri kombinovanom využívaní predovšetkým vodných a pôdných zdrojov sa teda zvyšuje vnútorná efektívnosť, znižujú sa náklady a podnikateľské riziká, zlepšuje sa proces výmeny informácií a riadenie podniku dosahuje novú, vyššiu úroveň, ktorá výrazne umožňuje znížiť transakčné náklady. Na vytvorenie ekosystémov a služieb je teda nevyhnutné efektívne a inkluzívne riadenie, ako aj koordinované a integrované politické opatrenia v rôznych sektoroch, ktoré umožnia riešiť množstvo úloh spojených s využívaním prírody, dosahovaním potrebných kompromisov a stavom relevantných ekosystémov a služieb. Efektívne mechanizmy spoločného hospodárenia s vodnými a pôdnymi zdrojmi. Na zabezpečenie účinnosti, efektívnosti a inkluzívneho charakteru stratégií v oblasti pôdných a vodných zdrojov sú potrebné mechanizmy viacúrovňového riadenia. Viacstranné a interdisciplinárne prístupy sú kľúčové pri vytváraní integrovaného systému hospodárenia s pôdou a vodou, ktorý zahŕňa interakciu s občianskou spoločnosťou, akademickou obcou, miestnymi komunitami, mládežou a súkromným sektorom.

Literatúra

- [1] Stratégia rozvoja vodnej politiky Ukrajiny – Vodná stratégia. URL: https://mepr.gov.ua/files/KMU_Water%20Strategy_new.pdf.
- [2] Stav svetovej pôdy a vodných zdrojov pre výživu a poľnohospodárstvo 2021: hlavná správa. Organizácia Spojených národov pre výživu a poľnohospodárstvo. Rím. 2022. 363 s.
- [3] MO LI, QIANG FU, VIJAY P. SINGH, DONG LIU, TIANXIAO LI, YAN ZHOU. Riadenie poľnohospodárskych vodných a pôdných zdrojov s kompromisom medzi ekonomickými, environmentálnymi a sociálnymi aspektmi: Viacúčelový nelineárny optimalizačný model v neistote. Poľnohospodárske systémy. 2020. Zväzok 178.
- [4] QIAN, TAN – SHAN, ZHANG. Optimálne využívanie poľnohospodárskych zdrojov vody a pôdy prostredníctvom prestavby štruktúry výsadby plodín v rámci socioekonomických a ekologických cieľov. Voda. 2017. Zv. 9(7):488. URL: https://www.researchgate.net/publication/318213887_Optimal_Use_of_Agricultural_Water_and_Land_Resources_through_Reconfiguring_Crop_Planting_Structure_under_Socioeconomic_and_Ecological_Objectives.
- [5] XUE, X. – LIAO, J. – HSING, Y.T. – HUANG, C.H. – LIU, F. M. Politiky, využívanie pôdy a riadenie vodných zdrojov v ekosystéme suchých oáz. Environmentálny manažment. 2015. Vol.55. S.1036–1051.
- [6] Vodné zdroje. Kapitola 8. URL: https://www.unccd.int/sites/default/files/2018-06/GLO%20Russian_Ch8.pdf.
- [7] BOSSIO, D. – GEHEB, K. – CRITCHLEY, W. Manažment vody riadením pôdy: Riešenie degradácie pôdy s cieľom zlepšiť produktivitu vody a živobytie na vidieku. Poľnohospodárske vodné hospodárstvo. 2010. Vol.97. Pp. 536-542.

Public administration, public service and administrative law

Verejná správa, verejná služba a správne právo

Daniela PODMANICKÁ*

Abstract

The Legal Institute of Public and Legal Service is, as a legal institute, a necessary and important part of the company's organization. Improving the legal regulation of public and state service is related to the basic aspects of the development of the state. Legislation has an obligation to optimally set requirements for public and state service. It is necessary to constantly look for options. How to adapt the public and state service to rapidly changing social conditions. The legal regulation of public and state service is primarily regulated in administrative law. The science of administrative law points to the complex and complex nature of the said institute.

Keywords: *public service, public administration, public power, state power, administrative law*

JEL Classification: K31

Introduction

The basis of any organized society is the existence of a state which, from its position as a political community, performs certain functions by means of power. It exercises its power in the management of economic, political and social activities, which in a simplified understanding can be called the term administration.

We define the term administration as a systematic and purposeful organization of activities necessary for a functioning state and its society. To manage these activities, the state has a public administration, which establishes, controls and directs the individual organizations, institutions and bodies that provide these activities. The very name implies that it is a matter of "public affairs" and affects every citizen. If a problem goes beyond the interests of private property and also concerns other cooperating entities in the company, this problem becomes public.

Public administration is bound by the legal order, which is enshrined in the Constitution and the laws of the state. In relation to legislation, it is a secondary and executive activity. Social relations in the field of public administration are regulated by administrative law. Its basic mission is to regulate the behavior of individual subjects of law in relations that arise in connection with the exercise of executive power.

Public administration in a democratic state represents an organizational force that ensures the economic, social and political tasks set by the state. It contains the executive power of the state, which it divides between the state administration, self-government and public corporations. It implements a variety of tasks that require different ways of their implementation, effective solution and implementation. Based on the above, we can broadly understand public administration as a „public service“.

* Mgr. Daniela Podmanická, Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail:daniela.podmanicka47@gmail.com

1 Selected processing methods

For scientific methods, the essence is to focus on the general and permanent properties of the studied phenomena, systematics and order, search for their regularity, as well as the effort to verify the acquired knowledge by objective methods. Using the method of analysis, we have approached the view and understanding of public administration in a narrower and broader sense and understanding.

The generalization method helped us to analyze the general connection of real objects and phenomena. Induction served to draw general scientific conclusions based on the evaluation of basic scientific data.

Deduction – helped us to start from general assumptions and apply them to individual general or partial conclusions and other scientific methods. Methods of analysis and synthesis, which aim to bring in more detail the importance of implementation and the necessary need to increase the efficiency of public administration, public service and related social relations in the state. Methods of deduction and induction allow us to logically derive new knowledge from general and vice versa.

2 Public administration

The form of government of individual states is, among other things, influenced not only by the horizontal division of public power, but by the vertical division of public power. In the case of a horizontal division of power, it is appropriate to use the term “state power”; in the case of a vertical division, it is appropriate to use the term “public power” because not all entities exercising public power have a state character (Daniel Krošlák, Ústavné právo, 2016).

The concept of public administration was already enshrined in Roman law. In individual languages we can meet with the designation: l’administration publique, public administration or administraci publicza. In Slovak, the term public administration is mainly used. (Kadečka, S Právo obcí a krajů v České republice).

Public administration is the key and basis for the implementation of political ideas in the state into political and social activity. With its component of the executive power of the state and self-governing territorial bodies, the public administration directly affects every citizen. State power is represented and its character is determined by entities that are the bearers of the public interest. They are the legislative, executive and judicial bodies of the state. In principle, public administration has always been derived from their position and at the same time has been expressed as an organizational, by-law and executive activity of governmental power (Stanislav Štofko, Verejná správa I, 2001).

Public administration must be distinguished from private administration. Public administration is administration in the public interest and the entities that perform it implement it as a legally imposed obligation, from their legal status as public entities. (Peter Škultéty, Verejná správa a správne právo, 2008).

The system of public administration is designed to use not only the initiative and activity of individual bodies within public administration, but also the initiative of citizens. The organizational base of public administration allows for maximum initiative. This is the case, for example, in the performance of legislative tasks in the area of administration / preparation of legislation for representative bodies, where the participation of citizens in the entire process of public administration is manifested in direct or indirect form. (Peter Škultéty, Verejná správa a správne právo, 2008).

3 Public service

In 1776, Adam Smith described services as goods that produced no value. A service is any activity or benefit that one party may offer to the other party is, in principle, intangible and does not result in ownership. The production of a service may or may not be associated with a tangible product. (Dušan Halásek, David Lenert, *Ekonomika veřejného sektoru*, 2008)

Human needs are constantly repeated and satisfied by the consumption of services, so it is essential to ensure the repetition of production (reproduction) and the ability to meet the needs of a large number of people. To the consumer (citizen) the process of satisfying the needs of services brings development in the field of educational, cultural, ethical, aesthetic, social, health, economic, etc. These services can be described as intangible and most of them have a public character, so they belong to the group of public services.

In the legal literature, the term public service refers to the legal status of public administration employees performing an official activity.

An analysis of the concept of public administration, in particular its functional definition, shows that the implementation of public administration represents, as a specific public service, that the concepts of „public administration“ and „public service“ are very close and intertwined. The term public service represents, on the one hand, an activity related to the performance of public administration, and, on the other hand, an indication of the circle of persons who are in a relationship with a legal person governed by public law. (Jozef Kuril, *Verejná a štátna služba – vybrané otázky*, 2018)

The mission of public service organizations is to provide quality services and increase the level and quality of life in the country. The public service is provided for the public interest from public funds. It is provided mainly in those areas where the interest of the private sector is absent, or in such sectors where regulation of the provided service is necessary.

The goal of the provision of public services is, above all, to provide quality services to citizens, which will ensure an increase in their quality of life. In the public sector, the issue of service quality and citizen/customer satisfaction is emerging and its importance is gradually growing. The issue of the quality of public services is almost always the subject of modernization or public sector reforms.

The guarantor of the provision of public services are public administration bodies, which are defined in law. We distinguish public services into services provided at the central level (security, defense) and services provided at the level of local governments (municipal waste collection, public transport). The services are financed from the state budget, from the budget of local governments and from citizens fees. The services in question are categorized according to branch affiliation (transport, accommodation, hotel, financial ...).

The term public service is used in connection with the activities of employees in public administration. Public service is the activity of public employees in the performance of public administration tasks. Service in terms of a certain obligation resp. activities, to the person to whom it is provided (to the public) in connection with this designation creates the term public service, ie public service. If someone performs a certain activity in public administration (we say that he is in public service.) (Jozef Kuril, *Verejná a štátna služba – vybrané otázky*, 2018)

4 Administrative Law and Administrative Science

Public administration is subject to the regulation of administrative law in particular as a separate branch of law. In this context, administrative law is understood as a special law of public administration. Administrative law as a part of public law protects and promotes the public interest, has the possibility of administrative (administrative) coercion as coercion by public authorities. (Jozefína Machajová a kolektív, *Všeobecné správne právo*, 2012)

Private law shapes rights and obligations from the point of view of subjects much more freely. Public law provides the state and its bodies with a stronger influence, in relation to other entities to a certain extent in a superior position. The rights and obligations of the state and its bodies must be precisely limited, as long as private law entities can act, which is not prohibited by law. (Mária Kečkéšová, *Základy správneho práva*, 2004)

Both public administration and private administration are carried out only on the basis of valid legislation. The fundamental difference is that public bodies do as the legislation requires them and private bodies can do everything that the law does not prohibit them from doing.

Private administration is performed as an expression of the will of a private entity, ie as its right. On the contrary, public administration is implemented as an obligation imposed by valid legislation. (Daniel Klimovský, *Základy verejnej správy*, 2014)

Administrative science is a scientific discipline that examines the organization and activities of public administration in its real and real form. Administrative science has a close connection with the science of administrative law, which deals with legal issues of public administration. The aim of administrative science and administrative law is to ensure the rationalization and efficiency of public administration. The basic task of administrative science is to ensure the rational organization of the administrative apparatus at the most efficient means and forms of work, which allow to achieve maximum results with minimal effort and resources. (Peter Škultéty, *Verejná správa a správne právo*, 2008)

Conclusion

The preconditions for the functioning of the public sector, which produces public services, are public power, public interest, public finances and public property. Recently, more and more importance has been attached to the improvement of the provided public administration services. As the main mission of public administration is to ensure the satisfaction and well-being of the public, the quality of services is not measured by performance or size of profit, but by an indicator of citizen satisfaction.

By reducing administrative burdens and enforcing high standards of transparency, integrity and accountability in public administration, it helps increase productivity and strengthen competitiveness. Support for better public services includes the improvement and modernization of individual institutions and their internal processes, as well as raising the qualifications of employees providing the services in question. By supporting better education and training of public administration employees, the quality of public services provided will be significantly improved and made more efficient.

Public administration organizations are obliged to respect the rules set by law, to provide quality public services, to meet the needs of citizens. In these activities, they must be within the limits of the law, which they cannot exceed even if the users of these services require it. Public services are largely provided free of charge or for low fees from taxpayers. In the provision of services, it is necessary to pay attention to quality, efficiency and economy, so that they are provided with quality at the lowest possible price, both in relation to the state and the citizen.

References

- [1] KURIL, J. 2018, *Verejná a štátna služba*, Bratislava, vyd. Wolters Kluwer, 192s., 2018, ISBN 978-80-8168-822-5.
- [2] KLIMOVSKÝ, D. 2014. *Základy verejnej správy*, Bratislava, vyd. Wolters Kluwer, 2014, 450s, ISBN 978-80-8168-002-1.
- [3] PICHRT, J. – KOPECKÝ, M. – MORÁVEK, J. 2016. *Služební vztahy a výkon závislé práce*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 335 s., ISBN 978-80-7552-429-4.
- [4] STAROŇOVÁ, K. – STAŇOVÁ, L. – SIČÁKOVÁ – BEBLAVÁ, E. 2014. *Systémy štátnej služby: koncepty a trendy*, Bratislava: Univerzita Komenského, 2014, 266 s., ISBN 978-80-223-3783-0.
- [5] KOVÁČSOVÁ, J. – LAKTIŠOVÁ, S. 2017. *Zákon o štátnej službe č. 400/2009 Z. z. komentár k zákonu o štátnej službe*, Bratislava: Verlag Dashöfer, 2017, 191 s. ISBN 978-80-8178-018-9.
- [6] PRŮCHA, P. - POMAHÁČ, R. *Správní právo*. Ostrava: Sagit, 2002, 683 s. Lexikony. ISBN 80-720-8314-7.
- [7] PICHRT, J. a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 984 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-84.
- [8] ŠKULTÉTY, P. 2008. *Verejná správa a správne právo*, 2008, Bratislava, VEDA vyd. Slovenskej akadémie vied, ISBN 978-80-224-1023-6.
- [9] ERÉNYI, T. a kol. *Vyznejte se v zákone o státní službě*, 2017, Brno, Biz Books, ISBN:978-80-265-0607-2.
- [10] MACHAJOVÁ, J. a kol. 2012. *Všeobecné správne právo*, 2012, Bratislava EUKÓDEX, ISBN 978-80-89447-74-9.
- [11] HOMFRAY, Š. a kol., *Praktický průvodce státní službou*, 2020, GRADA Publishing, ISBN 978-80-271-1756-7.
- [12] ŠTOFKO, S., *Verejná správa I*, 2001 Žilina, EDIS- vyd. ŽU, ISBN 80-7100-912-1.
- [13] KADEČKA, S. *Právo obcí a krajů v České republice*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003. s 4 . ISBN 80-7179-794- 4.
- [14] HALÁSEK, D. – LENERT, D. 2008. *Ekonomika veřejného sektoru* ,Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2008. str. 13. ISBN 978-80-248-1854-2.
- [15] KROŠLÁK, D. a kol. *Ústavné právo*, 2016, Wolters Kluwer, Bratislava, ISBN 978-80-8168-511-8.
- [16] KEČKÉŠOVÁ, M. 2004. *Základy správneho práva*, 2004, Občianske združenie Sociálna práca, Bratislava, ISBN 80-89185-00-2.

Journals:

- [12] KURIL, J.: *Štátna služba a jej ústavná úprava*, Sustainability- Environment – Safety 2018. In Zborník z VIII. medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislava, 9. november 2018. ISBN 978-80-89753-24-6.

Medziobecná spolupráca na Slovensku v kontexte regionálnej politiky Európskej únie

Intermunicipal cooperation in Slovakia in the context of regional policy of the European union

Silvia VADKERTIOVÁ*

Abstract

The contribution deals with the definition of the European Union's regional policy framework in relation to individual member states. It points to the reflection of these principles in the conditions of the Slovak Republic. Analyzes individual forms of inter-municipal cooperation aimed at the development of the region and aims at identifying joint projects of the Slovak Republic within the Euroregions.

Keywords: *self-government, micro-region, Euroregion, public administration, cross-border co-operation*

JEL Classification: D73, L38, J28, J48

Úvod

Spoluprácu je možné označiť aj za ústrednú obsahovú časť princípu partnerstva, ktorý je jedným z princípov regionálnej politiky Európskej únie. Tento princíp sa objavuje aj v základných pojmoch zákona o podpore regionálneho rozvoja, v ktorom je partnerstvo definované ako aktívna spolupráca sociálno-ekonomických partnerov pri príprave, realizácii, monitorovaní a hodnotení programových dokumentov. Politika Európskej únie má vplyv na aktivity a požiadavky na spoluprácu predstavujú významnú podmienku pre získanie finančnej pomoci na projekty z prostriedkov Európskej únie.

Spolupráca sa odohráva medzi dvoma alebo viacerými subjektmi. Stanovujú si spoločné ciele a rozpočet, ktorý je dôležitý pre plnenie cieľov. Navrhujú spoločné projekty, ktoré podporujú spoločný rozvoj v oblasti.

1 Regionálna politika v EÚ

Na regionálnu politiku vynakladá EÚ najväčšiu časť svojho rozpočtu. Hlavný princíp regionálnej (kohéznej politiky, politiky súdržnosti) politiky EÚ je finančná solidarita v prospech menej rozvinutých regiónov, ale aj sociálnych skupín. Napomáha udržaniu regionálnej konkurencieschopnosti a výrazne napomáha približovaniu („konvergovaniu“) chudobnejších regiónov k vyspelejším. Rozvinuté regióny pociťujú zas iné potreby, najmä v oblasti konkurencieschopnosti a rastu zamestnanosti. Týmto špecifikám sú prispôsobené nástroje regionálnej politiky určené pre nich. Rozšírenie EÚ zväčšilo regionálne rozdiely („disparity“) medzi jednotlivými regiónmi členských štátov. Údaje o nich pravidelne monitoruje v regionálnom i celoštátnom porovnaní.

* PhDr. Silvia Vadkertiová, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: silvia.vadkertiova@vseba.sk

Kohézna politika, nazývaná aj regionálna politika Európskej únie vytvára rámec na financovanie širokého spektra projektov s cieľom podporiť hospodársky rast v členských štátoch Únie a zároveň vyrovnať rozdiely medzi 271 regiónmi EÚ, ktorých rozvoj nebol rovnomerný. Tento problém je súčasťou projektu Sociálne nerovnosti s cieľom funkčnosti sociálnej politiky štátu a správnych opatrení aplikovaných v sociálnej oblasti.¹

2 Európsky fond regionálneho rozvoja

Z **Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR)** sa poskytujú finančné prostriedky verejným a súkromným subjektom vo všetkých regiónoch EÚ s cieľom znížiť hospodárske, sociálne a územné rozdiely. Fond podporuje investície prostredníctvom účelových národných alebo regionálnych programov.

V rokoch 2021 – 2027 fond umožní investície určené na to, aby Európa a jej regióny boli:

- **konkurencieschopnejšie a inteligentnejšie** vďaka inovácii a podpore malých a stredných podnikov (MSP), ako aj digitalizácii a digitálnej pripojiteľnosti;
- **ekologickejšie**, nízkouhlíkové a odolné;
- **viac prepojené** v dôsledku posilnenia mobility;
- **sociálnejšie**, podporujúce účinnú a inkluzívnu zamestnanosť, vzdelávanie, zručnosti, sociálne začlenenie a rovnaký prístup k zdravotnej starostlivosti, ako aj posilnenie úlohy kultúry a udržateľného cestovného ruchu;
- **blížšie k občanom**, podporujúce miestny rozvoj a udržateľný rozvoj miest v celej EÚ.²

Význam medziobecnej spolupráce zdôrazňuje aj Európska charta miestnej samosprávy. V článku 10 priznáva subjektom miestnej samosprávy právo „vzájomne spolupracovať vo vnútroštátnom alebo v medzinárodnom meradle pri zabezpečovaní vecí spoločného záujmu a právo byť členom nadnárodných a medzinárodných združení, ktoré chránia a rozvíjajú ich spoločné záujmy“.³ Právo obce na spoluprácu je zakotvené priamo v zákone o obecnom zriadení, ako aj v Európskej charte územnej samosprávy. Je nutné dodať, že sa jedná o spoluprácu pri plnení úloh patriacich do ich samostatnej pôsobnosti. Spoločný postup obcí umožňuje budovať komunálne objekty, vykonávať a zriaďovať služby obyvateľstvu a vykonávať veľké množstvo kompetencií na požadovanej úrovni. Vzťahujú sa napríklad na poradenskú, konzultačnú a metodickú činnosť, budovanie technickej infraštruktúry, matriky a sociálnu starostlivosť, miestnu a regionálnu kultúru, základné, špecializované a rekvalifikačné školstvo, stavebné úrady, bytovú výstavbu, zdravotníctvo prvého a druhého kontaktu, územné a regionálne plánovanie, ochranu životného prostredia, odvoz a likvidácia komunálneho odpadu, protipožiarnu ochranu alebo spoločné podnikanie.

Obce v zmysle § 20 a 21 z. č. 369/1990 Z. z. o obecnom zriadení môžu spolupracovať na základe zmluvy uzavretej na plnenie konkrétnej úlohy alebo výkon činnosti, na základe zmluvy o zriadení združenia obcí, alebo zriadením, prípadne založením právnickej osoby. Partnerstvo a spolupráca sa riadia zásadami zákonnosti, vzájomnej výhodnosti a súladu s potrebami obyvateľov, pričom regióny, mestá a obce majú rovnaké postavenie. Obec môže spolupracovať v rozsahu svojej pôsobnosti aj so správnymi a územnými celkami alebo úradmi iných štátov, vykonávajúcich miestne funkcie. Má právo stať sa členom medzinárodného združenia (euroregiónu), územných celkov alebo orgánov. Dohoda alebo členstvo nesmie byť v rozpore s Ústavou SR, zákonmi a medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná a nesmie byť v rozpore s verejným záujmom. Orgány miestnej samosprávy vytvárajú s podnikateľmi ale aj verejným

¹ Projekt IGA 1/2022. Sociálne nerovnosti. Výskumná úloha Vysokej školy ekonómie a manažmentu v Bratislave

² EURÓPSKA KOMISIA. https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/european-regional-development-fund-erdf_sk

³ KUKLIŠ, P.: Medziobecná spolupráca. s. 141–154

sektorom potrebné podmienky na jeho rozvoj. Prioritný význam majú miestne združenia (n. o., o. z.), ktoré sa následne môžu spájať do regionálnych združení. Vznik združení regionálneho charakteru v zmysle § 7 odseku 1 zákona č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov treba považovať za prejav koordinácie rozvoja samosprávneho kraja v širšom, z hľadiska predmetu činnosti v ucelenom území. V ich programe nájdeme na prvom alebo na druhom mieste rozvoj cestovného ruchu. Na úrovni regiónov sa už vyžaduje porovnateľnosť s inými regiónmi v Európe, ktoré sú komplexne vybavené, dobre organizované, s dostatočnými kapacitami zariadení a s dobrou prístupnosťou. Na všetkých úrovniach sú neodmysliteľné, spoľahlivé, obsahovo a technicky dobre zabezpečené informačné služby. Regionálne samosprávy by sa mali podieľať na štátnej propagácii a pripojiť sa k nej s vlastnou regionálnou aktivitou, podporiť marketing, zorganizovať regionálne informačné centrá. Medziobecnú a medziregionálnu spoluprácu nachádzame v štátoch s veľkým počtom malých obcí, ako aj v štátoch, ktoré prešli rozpúšťaním veľkých jednotiek (Belgicko, Nemecko), ale tiež v krajinách s veľkými jednotkami miestnej správy. Štruktúra efektívneho poskytovania verejných služieb je omnoho zložitejšia, aby ju dokázal plne zabezpečiť akokoľvek rozvinutý systém verejnej správy. Partnerstvo územnej samosprávy umožňuje zachovať verejný charakter, dáva možnosť organizovať funkčné regióny podľa ich optimálnych dimenzií. Pritom umožňuje reagovať na potrebu individuálnych riešení v duchu lokálnych okolností a nenarúša sociálnu kontinuitu základných jednotiek verejnej správy. Obecný zákon č. 369/1990 Z. z. priniesol „zrovnoprávnenie“ všetkých obcí bez ohľadu na ich veľkosť (výnimkou sú Bratislava a Košice). Zákon síce rozlišuje obce a mestá, ale nediferencuje medzi nimi z hľadiska ich pôsobnosti. Systém miestnej samosprávy v Slovenskej republike je neintegrován – prakticky všetky sídla, aj veľmi malé dediny, sú samosprávnymi obcami. Tak má obec bez ohľadu na svoju veľkosť rovnaké úlohy (vlastné aj prenesené). Táto skutočnosť spôsobuje veľké najmä personálne, organizačné a finančné problémy pre samosprávy.

Pre prijatie duálneho modelu, ktorý vznikol na Slovensku v roku 1990, takmer neexistovali vecné argumenty, ale išlo o posilnenie demokratických tendencií a okrem toho zapôsobilo aj rozčarovanie z uplatňovania strediskovej sústavy obcí, ktoré malo priam likvidačné dôsledky pre mnohé malé obce. V našich podmienkach, sme rigidným oddelením miestnej štátnej správy od územnej samosprávy, elimináciou veľkostnej klasifikácie a nevytvorením žiadnej inej funkčnej typologizácie obcí, duálnosťou modelu verejnej správy a nediferencovanosťou v prístupe k prenášaným kompetenciám, vytvorili výnimočne nepružný systém, v ktorom tie isté úlohy plní stotisícové mesto (so zastupiteľstvom, mestským úradom, v ktorých sú odborníci) a obec s menej ako 10 obyvateľmi, ktorej sme síce ponúkli riešenie v podobe spoločného obecného úradu, ale len ako východisko z núdze. Do pôsobnosti územnej samosprávy takto prechádza stále viac úloh vykonávaných donedávna miestnou štátnou správou, až sa stáva existencia samostatnej miestnej štátnej správy otáznou. Tento proces zblížovania duálneho modelu miestnej verejnej správy a tendencia približovania sa k spoločnému modelu je celkom zreteľný. Z hľadiska obce v Slovenskej republike to znamená prebrať postupne do svojej činnosti veľký rozsah kompetencií v podobe verejných služieb (školsťvo, zdravotníctvo, sociálna starostlivosť a ďalšie), v ktorých ešte nebola realizovaná reforma a zároveň patria k dlhodobu podfinancovaným súčastiam verejného sektora. Je to však súčasne priestor na posilnenie pozície obce na zverenom území a zvýšenie autority obce kvalitným, flexibilným a efektívnym výkonom týchto kompetencií a zabezpečovaním služieb svojich občanov.⁴

3 Medziobecná spolupráca vo vybraných krajinách EÚ

Európska územná spolupráca, základný kameň európskej integrácie, je mimoriadne dôležitá z hľadiska vytvorenia spoločného európskeho priestoru. Má jasnú európsku pridanú hodnotu – pomáha zaistiť, aby hranice nepredstavovali prekážky, prispieva k zblíženiu Európanov a riešeniu spoločných problémov, uľahčuje výmenu nápadov a podporuje strategické činnosti zamerané na dosiahnutie spoločných cieľov.

⁴ ŽÁRSKA, E. 2004. Decentralizačný proces a postavenie obce v SR. 2004. s. 28

Medziobecná spolupráca sa chápe ako súčinnosť určitého množstva subjektov pri dosiahnutí určitého spoločného cieľa. Jedným z východísk efektívneho riešenia a kvalitnejšieho výkonu prenesených kompetencií pri súčasnom riešení problematiky malých obcí je medziobecná spolupráca ako jedna z foriem združovania obcí na báze vzájomnej koordinácie a kooperácie. Rozhodujúcou šancou je tvorba flexibilného riadiaceho rámca, úzko spojeného s princípmi lokálnej demokracie a otvárajúceho možnosť členstva v rôznych združeniach súčasne, podľa vlastnej voľby. Partnerstvo a spolupráca subjektov miestnej samosprávy je z medzinárodného hľadiska upravená aj v zmysle Európskeho rámcového dohovoru o cezhraničnej spolupráci medzi územnými celkami alebo orgánmi. Medziobecná spolupráca existuje v mnohých krajinách bez rozdielu charakteru sídelno-správneho systému a rozmeru jeho fragmentácie. Nachádzame ju tak v štátoch s veľkým počtom malých obcí, ako aj v systémoch, ktoré prešli nedávnou municipalizáciou, no aj v krajinách s veľkými jednotkami miestnej správy.

Mimoriadny význam má spolupráca obcí v Nemecku, kde môžeme pozorovať dve roviny spolupráce: po prvé, samosprávne okresy, zväzové obce a miestne správne jednotky (pôvodné obce z hľadiska svojej právnej subjektivity zostávajú zachované, najnáročnejšie správne agendy vykonáva jedna obec), a po druhé, združenia na plnenie vybraných, spravidla jednotlivých úloh, ktoré presahujú možnosti obce (účelové združenie, zmluvné spoločenstvo, komunálne pracovné spoločenstvo a rôzne regionálne združenia). Vo Francúzsku vzniklo široké spektrum rôznych foriem spolupráce medzi miestnymi samosprávami, ktorej cieľom je prekonať nevýhody rozdrobenosti systému verejnej správy. Francúzske obce majú tak možnosť spájať sa do rôznych jedno- aj viacúčelových združení, nazývaných syndikáty. V Rakúsku si obce vytvárajú tzv. spoločenstvá obcí, ktoré síce nemajú vlastnú právnu subjektivitu, ale majú široké zameranie na viaceré činnosti (napr. spoločný obecný úrad, prevádzkovanie počítačovej siete, zariadení protipožiarnej ochrany, spoločný výber miestnych daní a poplatkov a pod.). Podľa zákona môže spolková krajina vytvoriť aj tzv. združenie s povinnou účasťou obcí (napr. na výkon úloh zo zákona o sociálnej pomoci). Rakúske obce okrem toho vytvárajú aj združenia, pričom zvrchovanosť takto združených obcí nesmie byť podľa zákona ohrozená. Zvrchovanosť združených obcí sa prejavuje aj v tom, že každá z týchto obcí musí byť zastúpená v orgánoch združenia. Činnosti združených obcí sú zamerané spravidla na spoločné plnenie len jednej úlohy. Združovanie obcí môže mať teoreticky tri základné typy:

- a) priestorové (regionálne);
- b) odvetvové (podľa určitého zamerania, napr. historické, kúpeľné);
- c) záujmové (napr. dočasné združenie obcí so špecifickým cieľom).

Z pohľadu vzťahu verejného a súkromného sektora môžeme pozorovať dve základné skupiny medziobecnej spolupráce. Prvou je spolupráca miestnych samospráv, druhou je zmiešaná (verejno-privátna) medziobecná spolupráca. Napríklad v Dolnom Sasku sa povinne spájajú obce s počtom obyvateľov menším ako 400, pričom v spoločnej obci môže byť najviac 10 pôvodných obcí a počet jej obyvateľov nemá prekročiť 7 000 obyvateľov. V druhom prípade základ síce tvoria prevažne zástupcovia samospráv, ale súčasťou sú aj private subjekty, dobrovoľné organizácie, štátna správa a podobne.⁵

4 Medziobecná spolupráca v SR

Na Slovensku je v rámci 8 krajov a 79 okresov spolu 2 929 obcí. Z nich má 141 obcí štatút mesta, z ktorých má 10 viac ako 50 000 obyvateľov a 21 menej ako 5 000 obyvateľov. Z celkového počtu všetkých samospráv tvoria obce s počtom obyvateľov do 3 000 celkovo 2661 samospráv. Okrem toho, v 36 prihraničných okresoch žije 48 % obyvateľov, čo predstavuje takmer 2, 2 milióna ľudí. Tieto a ďalšie faktory ukazujú, kde je potrebné formulovať východiská pre

⁵ TICHÝ, D.: Združovanie obcí ako predpoklad rýchlejšieho rozvoja samospráv a regiónov. s. 372

rozvoj miestnej územnej samosprávy.⁶ Spolupráca obcí na Slovensku je definovaná legislatívne na princípe dobrovoľnosti a vzájomnej výhodnosti. Obce majú pri tejto spolupráci rovnocenné postavenie, bez ohľadu na veľkosť. Môžu spolupracovať pri zabezpečovaní samosprávnej pôsobnosti, ale aj pri zabezpečovaní prenesenej pôsobnosti výkonu štátnej správy. Legislatíva SR neobsahuje ustanovenia prikazujúce spoluprácu obcí za účelom kvalitnejšieho a efektívnejšieho zabezpečovania úloh.

Spoluprácu obcí rieši zákon č. 369/1990 Z. z. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.

Podľa tohto zákona môžu obce spolupracovať:

- na základe zmluvy uzavretej na uskutočnenie konkrétnej úlohy, činnosti,
- na základe zmluvy o zriadení združenia obcí,
- zriadením alebo založením právnickej osoby podľa osobitného zákona (napríklad Obchodný zákonník, zákon o neziskových organizáciách atď.).⁷

Partnerská spolupráca miest a obcí predstavuje zmysluplnú činnosť, ktorá okrem toho, že je postavená na hodnotách ako priateľstvo a spoluprácu, zvyšuje povedomie medzi ľuďmi v Európe aj vo svete. Predstavuje príležitosť na zdieľanie problémov, výmenu názorov a porozumenie odlišným názorom v oblastiach spoločného záujmu partnerských obcí. Spolupráca obcí sa môže sústrediť na celý široký rozsah činnosti v kompetencii obcí od „ľahkých“ aktivít ako spoločné podujatia zamerané na výmenu skúsenosti až po spoločné stratégie trvalo udržateľného rozvoja v oblastiach, ako napr. školstvo, zdravotníctvo, cestovný ruch, doprava, životné prostredie, technologický rozvoj, rozvoj ľudských zdrojov, sociálna inklúzia, občianstvo, miestne služby, atď. Môže zahŕňať široký rozsah aktérov z dvoch alebo viacerých obcí (volení predstavitelia, pracovníci úradov, mládež, dôchodcovia, predstavitelia subjektov a spolkov pôsobiach na území obce, atď.). Dobré sa vyvíjajúca spolupráca môže so sebou priniesť veľa výhod nielen pre obec samotnú, ale aj pre miestne spoločenstvo. Musíme mať na pamäti, že partnerská spolupráca bez aktívneho zapojenia občanov obce nemá perspektívu. Počet obcí sa v období 1989 – 1990 zvýšil o 157, t. j. na 2 826 obcí. V ďalšom období sa situácia stabilizovala, avšak počet obcí neustále rástol (okrem roku 1991) na súčasných 2 891, čo predstavuje nárast o vyše 7% oproti stavu v roku 1989. V roku 2002 môžeme pozorovať v porovnaní s rokom 1989 celkový nárast o 8,3%, čo v absolútnom vyjadrení predstavuje nárast o 222 obcí. Z celkového počtu až 70% obcí v SR je do 1 000 obyvateľov, v ktorých žije menej ako 20% obyvateľov Slovenska, pričom vo veľkostnej kategórii do 500 obyvateľov je viac ako 40% obcí. Sú to obce takmer bez ekonomickej sily a už vôbec nehovoriac o vyprodukovaní reálnych daňových príjmov, čo výraznou mierou obmedzuje ich fiškálnu nezávislosť. Celkový nárast počtu obcí z hľadiska štruktúry osídlenia sa prejavil najmä vo veľkostnej kategórii do 2 000 obyvateľov, ktoré majú z celkového počtu obcí na Slovensku zastúpenie viac ako 80%. Za obdobie 1990 – 1999 došlo k rozdeleniu 267 obcí, čo predstavuje 9,3% z celkového počtu 2 883 obcí. Problematika malých obcí na Slovensku sa stala v posledných rokoch aktuálnou politickou agendou, ktorá v rámci terminológie cyklu verejnej politiky dosiahla etapu politickej implementácie – prijatím koncepcie komunálnej reformy v roku 2006. Prekonala tak etapy verejnej a odbornej diskusie, vyjednávanie so zainteresovanými subjektmi politickej sféry, inštitúciami štátnej správy a územnej samosprávy, zástupcami Združenia miest a obcí i odbornou verejnosťou (predstavitelia univerzitnej a vedeckej sféry).⁸

⁶ ZMOS. <https://www.zmos.sk/zmos-spracoval-potencial-medziobecnej-spoluprace--oznam/mid/405616/>.html

⁷ ZMOS. ZMOS_NP-ModMUS_202001_NLM_efektivita-a-vykonnost-sucasneho-stavu-medziobecnej-spoluprace-na-urovni-vnutrostatnych-a-prihranicnych-regionov_nahlad(2)

⁸ BERČÍK, P. – LOVECKÝ, P.: Územné zmeny obcí v SR od roku 1990. 308 s.

5 Združenia obcí univerzálneho charakteru

Na Slovensku existuje záujmové Združenie miest a obcí Slovenska (ďalej len „ZMOS“), ktoré združuje 2 719 miest a obcí za účelom presadzovania spoločného záujmu miestnych samospráv (čo je približne 96% všetkých obcí na Slovensku). V rámci tohto združenia pracuje 57 regionálnych združení. Rozsah činností takýchto združení je veľmi univerzálny. Zameriavajú sa na vytváranie predpokladov rôznych foriem nadobecných vzťahov, formulovanie spoločných stanovísk a organizovanie jednotného postupu v otázkach miestnych samospráv. ZMOS zabezpečuje prenos informácií v rámci miestnych samospráv; rokuje s ministrami a poslancami NR SR o potrebných zákonoch; je pripomienkovacím orgánom v rámci predkladania zákonov; organizuje vzdelávanie volených predstaviteľov a pracovníkov miestnych samospráv. Podobné zameranie ako ZMOS má aj Únia miest Slovenska – záujmové združenie miest Slovenska. V súčasnosti má 62 riadnych členov, 9 obcí a 5 osobitných členov. Združenie vzniklo z dôvodu špecifickosti problémov miest v štruktúre miestnych samospráv.

ZMOS obhajuje záujmy miestnych samospráv aj na európskej úrovni. Spolu s ďalšími združeniami sa snažia ovplyvňovať podobu európskej legislatívy a politik v prospech miest a obcí. Aktívne sa zúčastňuje činnosti Rady európskych obcí a regiónov, Výboru regiónov Európskej únie, Kongresu miestnych a regionálnych orgánov pri Rade Európy a je zapojený vo Svetovej organizácii miest a samospráv. ZMOS sa zúčastňuje na rôznych medzinárodných aktivitách, konferenciách, seminároch a projektoch, do ktorých zapája svojich členov a podporuje mestá a obce v nadväzovaní partnerskej spolupráce.

Účelové združenia obcí vytvárajú obce a mestá za účelom výkonu kompetencií v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja, ale aj za účelom výkonu administratívno-správnych úloh (najmä prenesený výkon pôsobnosti štátnej správy). Vo veľkej väčšine prípadov ide o jednoúčelovú spoluprácu obcí.

Medziobecná spolupráca na Slovensku v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja sa v súčasnosti týka najmä oblastí komunálneho odpadu, kanalizácie, čistenia odpadových vôd, rozvoja turistiky a cestovného ruchu, ochrany životného prostredia, regionálneho vzdelávania, kultúry, školstva, sociálnej sféry, koordinácie a plánovania rozvojových aktivít, spoločných projektov technickej infraštruktúry (najmä plynofikácia a vodovod), organizovania regionálnych poradenských a informačných centier, regionálnych rozvojových agentúr, zdravotníctva, spoločného podnikania (v spolupráci s privátnym sektorom). Medziobecná spolupráca umožňuje obciam akumulovať finančné, ale aj ľudské zdroje. Avšak ani táto kumulácia nemusí stačiť na výkon niektorých funkcií. Z tohto dôvodu je výhodné ak sa do projektu medzi obecnej spolupráce vo väčšej miere zapája aj súkromný sektor (ziskový a neziskový). Dosiaľ menej využívanou formou medzi obecnej spolupráce je spolupráca v oblasti administratívno-správnej pôsobnosti. Ide hlavne o spoluprácu na báze spoločných obecných úradov, ktorá sa ďalším presunom kompetencií a hlavne objednávaním si zo strany štátu výkon viacerých kompetencií u obcí (prenesený výkon štátnej správy) začína využívať čoraz častejšie. I keď ešte stále v nie dostatočnej miere. Ide hlavne o tieto oblasti: opatrovateľská služba, ochrana životného prostredia, regionálne školstvo, zdravotníctvo, pozemné komunikácie, vodné hospodárstvo a najmä stavebný zákon.

Obce sa zapájajú do medziobecnej spolupráce najmä z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov a odborného personálu na výkon im zverených funkcií. Menej to je už z dôvodu neefektivity ich výkonu, pretože ešte stále neexistuje dost' motivačných a kontrolných faktorov, ktoré nútia efektívne spravovať obec. Významným faktorom ovplyvňujúcim nedostatok finančných prostriedkov na výkon samosprávnych funkcií je výkon funkcií delegovaných na miestne samosprávy z orgánov štátnej správy. Na obce je často delegovaný výkon kompetencií štátnej správy, ktorý nie je sprevádzaný príslušným finančným transferom. Obce podľa slovenskej legislatívy nemôžu odmietnuť výkon úlohy, ktorú na ne delegovala zákonom NR SR. Ústava SR a zákon o obecnom zriadení zároveň stanovujú, že obec môže vykonávať úlohu len vtedy, ak sú na ňu súčasne zo zákona delegované aj finančné prostriedky na jej zabezpečovanie. Ak teda obce zo svojich rozpočtov financujú úlohy štátnej správy, konajú v rozpore so zásadami správy majetku obce, financovania obce, tvorby a rešpektovania rozpočtu obce. Nejednoznačnosť právnej úpravy a rôzne

interpretácie príslušných zákonov zapríčiňujú v praxi porušovanie zákonov a ustanovení. Miestna samospráva totiž pod tlakom verejnosti prispieva zo svojich rozpočtov na zabezpečovanie úloh štátnej správy. Takýmito aktivitami vlastne porušujú svoju povinnosť zveľaďovať výhradne majetok obce.

Pre malé obce je charakteristické, že vďaka ich rozdrobenej sídelnej štruktúre nie sú schopné plniť úlohy samosprávy, ktoré majú určené zákonom. A práve nedostatok finančných prostriedkov vedie obce k spolupráci so susednými obcami či k druhej možnosti, ku zlučovaniu obcí, ktoré mu sa však chcú mnohokrát vyhnúť. Vďaka tejto forme spolupráce si obce môžu uchovať svoju samostatnosť a naďalej môžu samé rozhodovať o svojich záležitostiach. A napriek tomu si môžu plniť svoje povinnosti, ktoré im ukladá zákon o obecnom zriadení.

„Mikroregióny“ patria k špecifickej forme spolupráce medzi obcami. Každá obec má možnosť stať sa členom dobrovoľného zväzku obcí, a to za účelom ochrany a presadzovania spoločných záujmov. Touto formou spolupráce poznala i predchádzajúca právna úprava postavenia obcí, súčasná právna úprava je však podrobnejšia a niektoré aspekty upravuje inak.

Poslaním euroregiónov je podporovať cezhraničnú spoluprácu medzi prihraničnými regiónmi, miestnymi subjektmi alebo regionálnymi úradmi i sociálnymi partnermi a všetkými ďalšími subjektmi, ktorými nutne nemusia byť členské štáty EÚ, v oblastiach, ako sú kultúra, vzdelanie, cestovný ruch, infraštruktúra, hospodárske záležitosti a akékoľvek ďalšie aspekty každodenného života. V rámci tejto prihraničnej spolupráce sú hlavné ciele tzv. euroregiónov predovšetkým aktivity, ktoré sa zamerajú na:

- spoluprácu v otázkach územného plánovania;
- zvyšovanie kvality životnej úrovne obyvateľov;
- rozvoj kultúrnej vzájomnosti, rozvoj a zlepšenie infraštruktúry presahujúce hranice;
- rozvoj cestovného ruchu a voľnočasových aktivít;
- rozvoj medziľudských vzťahov, zachovanie a zlepšovanie životného prostredia.⁹

Začlenené Slovenské obce a mestá do „Euroregiónov“:

- Región Tatry (Euroregión Tatry) – obce a mestá z Poľska a zo Slovenska (riadne členstvo od augusta 1994)
- Región Beskydy (Euroregión Beskydy) – obce a mestá z Poľska, Česka a zo Slovenska (riadne členstvo od júna 1999)
- Regionálne združenie Váh – Dunaj – Ipel' (Euroregión Váh – Dunaj – Ipel') – obce a mestá z Maďarska a zo Slovenska (riadne členstvo od júla 1999)
- Regionálne združenie Záhorie (Euroregión Wienviertel – Jižní Morava – Záhorie) – obce a mestá z Rakúska, Česka a zo Slovenska (riadne členstvo od júla 1999)
- Ipel'ský Euroregión (Euroregión Ipel'ský – Ipoly) – obce a mestá z Maďarska a zo Slovenska (riadne členstvo od septembra 1999)
- Región Neogradiensis (Euroregión Neogradiensis) – obce a mestá z Maďarska a zo Slovenska (riadne členstvo od septembra 1999)
- Región biele Karpaty (Euroregión Bílé – Biele Karpaty) – obce a mestá z Česka a zo Slovenska (riadne členstvo od júla 2000)
- Región Karpaty (Karpatský euroregión) – vytvárajú obce a mestá z Maďarska, Poľska, Rumunska a zo Slovenska (riadne členstvo od novembra 1999)

⁹ KHENDRICHE TRHLÍNOVÁ, Z.:2014. Partnerství v rozvoji obcí, měst a regionu

- Únia Slanej a Rimavy (Euroregión Sajo – Rima – Slaná – Rimava) – obce a mestá z Maďarska a zo Slovenska (riadne členstvo od októbra 2000)
- Podunajsko – Dolnovážske združenie (Euroregión Podunajského trojspolku) – obce a mestá začlenené v euroregióne podunajských krajín Rakúska, Bulharska, Nemecka, Chorvátska, Maďarska, Moldavska, Rumunska, Ukrajiny a Slovenska (riadne členstvo od januára 2001)
- Euroregión Kras (Euroregión Kras) – obce a mestá z Poľska a zo Slovenska (riadne členstvo od roku 2002)
- Euroregión Viedeň – Bratislava – Győr (Únia Bratislava – Wien – Győr – Sopron) – obce a mestá Rakúska, Maďarska a Slovenska (riadne členstvo od roku 2002)
- Euroregión Poloniny – mal by pôsobiť v rámci Karpatského euroregiónu.¹⁰

Euroregión „TATRY“ má veľké skúsenosti v zahajovaní a spravovaní projektov tohto typu. V rámci Spoločného fondu Malých projektov programu cezhraničnej spolupráce Phare Poľsko – Slovensko a tiež Programu iniciatívy spoločenstva INTERREG sa Euroregión „TATRY“ uchádzal o granty na malé a vlajkové cezhraničné projekty. V ich rámci boli financované činnosti z oblasti športu, turistiky, vzdelávania, kultúry, hospodárstva, ochrany prostredia a tiež zábery nasmerované na národnostné menšiny a okrajové skupiny. Program cezhraničnej spolupráce Interreg 2021-2027 medzi Poľskom a Slovenskom je jedným z programov Európskej územnej spolupráce. Hlavným cieľom Programu je čeliť najdôležitejším výzvam a prekonať slabé stránky typické pre pohraničie. Prostredníctvom realizácie spoločných cezhraničných projektov bude program implementovať politické ciele stanovené v príslušných nariadeniach EÚ týkajúcich sa Európskeho fondu regionálneho rozvoja.

Hlavným cieľom je uľahčovať a podporovať územnú spoluprácu prostredníctvom cezhraničnej, nadnárodnej ako aj medziregionálnej spolupráce medzi svojimi členmi, ktorá má viesť k posilneniu hospodárskej a sociálnej súdržnosti. EZÚS má právnu subjektivitu a spôsobilosť na právne úkony. Má právo nakupovať aj predávať svoj majetok alebo zamestnávať zamestnancov, umožňuje zoskupovanie samospráv rôznych členských štátov bez podpísania medzinárodnej dohody ratifikovanej národnými parlamentmi.

Miestne akčné skupiny (MAS) sú zaujímavým združením spolupracujúcich subjektov. Ide o relatívne mladú, ale už dosť početnú formu spolupráce. Základom MAS je partnerská dohoda o hlavných cieľoch rozvoja vidieckeho regiónu, spoločná príprava stratégií a realizácia projektov k ich naplneniu. MAS sa významne rozšírili predovšetkým v súvislosti s programom LEADER. Metóda LEADER je založená na partnerskej spolupráci rôznych subjektov (obcí, zväzkov obcí, podnikateľov, neštátnych neziskových organizácií či neorganizovaných občanov) v území a má za úlohu povzbudzovať rozvinutie vnútorného rozvojového potenciálu regiónu. MAS musí skladať z vyváženého a reprezentatívneho výberu partnerov z rôznych sociálno-ekonomických sektorov na danom území a že na danom území ju musia tvoriť zástupcovia súkromného sektora (súkromní podnikatelia, neziskové organizácie, fyzické osoby reprezentujúce záujmové skupiny) najmenej 50% z miestneho partnerstva. Ekonomická stránka spolupráce sa prelína so všetkými formami spolupráce. Najzaujímavejšie formou z tohto hľadiska je PPP (Public Private Partnership). Partnerstvo súkromného a verejného sektora má byť nástrojom verejnej politiky pre zabezpečovanie verejných služieb a verejnej infraštruktúry. Cieľom prístupu LEADER je podporovať obyvateľov vidieckych oblastí na základe vzájomnej spolupráce a prekonať nové problémy, ktorým vidiecke oblasti čelia, aby sa zamysleli nad dlhodobým potenciálom svojich oblastí a implementovali spoločne vytvorené integrované, vysoko kvalitné a originálne stratégie trvalo udržateľného rozvoja svojho územia.

¹⁰ EUROEKONOM. <https://www.euroekonom.sk/euroregiony-na-slovensku/>

Záver

Spolupráca obcí je výborná príležitosť pre ich ekonomický, kultúrny alebo sociálny rozvoj. Rovnako ako súkromný sektor, snaží sa aj verejný sektor ísť s dobou a využívať najnovšie metódy k svojej vlastnej modernizácii. A práve spolupráca obcí môže byť toho dôkazom. Zákon o obecnom zriadení im umožňuje realizovať v praxi rôzne formy medziobecnej spolupráce. Okrem neho medziobecnú spoluprácu podporujú aj iné zákony a opatrenia vlády SR, Európska charta miestnej samosprávy, atď. S nimi súvisí aj motivačný prvok, ktorým je územný rozvoj. Zámerom príspevku bolo poukázať kam sa môžu samosprávy pri spolupráci uberať, aké majú možnosti a ktorý uhol pohľadu je vhodné využiť v rámci umocnenia a ďalšieho rozšírenia medziobecnej spolupráce. V oblasti vzájomnej spolupráce obcí sú veľmi dobré výsledky v určitých oblastiach, ale ukazuje sa v súčasnosti s migráciou, kde určitým spôsobom štát zlyháva a obce nie sú pripravené na takúto situáciu.

Literatúra

- [1] BERČÍK, P. – LOVECKÝ, P.: 2003. Územné zmeny obcí v SR od roku 1990., Sekcia verejnej správy Ministerstva vnútra SR. Bratislava. 308 s., 7 máp. ISBN 80-88842-64-6.
- [2] EURÓPSKA KOMISIA. [online]. [cit. 2022-10-28]. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/european-regional-development-fund-erdf_sk.
- [3] EUROEKONOM. [online]. [cit. 2022-10-28]. Dostupné na internete: <https://www.euroekonom.sk/euroregiony-na-slovensku/>.
- [4] KUKLIŠ, P.: 2002. Medziobecná spolupráca. In: Právny obzor. roč. 85. č. 2, s. 141-154 . ISSN 2729-9228.[online]. [cit. 2022-10-28]. Dostupné na internete: <http://www.pravnyobzor.sk/index.php?id=historia-casopisu>.
- [5] TICHÝ, D.: 2005. Združovanie obcí ako predpoklad rýchlejšieho rozvoja samospráv a regiónov. s. 372 In: Ekonomický časopis. roč. 53, č. 4. s. 364-382.
- [6] KHENDRICHE TRHLÍNOVÁ, Z.:2014. Partnerství v rozvoji obcí, měst a regionu. Praha: Auditorium, ISBN 978-80-87284-44-5.
- [7] ŽÁRSKA, E. 2004. Decentralizačný proces a postavenie obce v SR. In: Lovaš, L. (ed.) Teória a prax verejnej správy. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Košice: UPJŠ, 2004. s. 28. ISBN 978-8-070-97737-3.
- [8] ZMOS. [online]. [cit. 2022-10-28]. Dostupné na internete: ZMOS_NP-ModMUS_202001_NLM_efektivita-a-vykonnost-sucasneho-stavu-medziobecnej-spoluprace-na-urovni-vnutrostatnych-a-prihranicnych-regionov_nahlad(2).

Recenzia vysokoškolskej učebnice prof. Ing. Eleny Žárskej, PhD. a doc. Ing. Viery Papcunovej, PhD.: Komunálna politika

*Michal LEVICKÝ**

Recenzovaná vysokoškolská učebnica Komunálna politika je prepracovaným vydaním pôvodnej učebnice z roku 2007. Publikácia tak reaguje na zmeny, nové prístupy a možnosti rozvoja a fungovania obcí, ktoré nastali v ich reáliách 14 rokov od prvého vydania publikácie. Učebnica tiež uvádza aktuálne súvislosti komunálnej politiky v prepojení na pandémiu nového koronavírusu. Cieľom učebnice je poskytnúť základné poznatky o postavení miestnej samosprávy a o jej meniacej sa úlohe v procese decentralizácie verejnej správy ako nositeľa rozvojových procesov v území s dôrazom na napĺňanie ekonomickej funkcie samosprávy.

Komunálna politika je mimoriadne komplexná a všestranná oblasť. Zostaviť učebný materiál, ktorý by komplexne pokrýval všetky témy komunálnej politiky, je náročná úloha. Autorky sa ale s touto výzvou vysporiadali a v učebnici sa venujú všetkým súčastiam komunálnej politiky a vysvetľujú ich podstatu a význam v činnosti obce. Predložená publikácia je štruktúrovaná do 10 kapitol, ktoré postupne diskutujú rôzne politiky naviazané na kompetencie samosprávy. Týmto spôsobom obsah učebnice vhodným spôsobom prepája teoretické koncepty a výstupy z praxe.

Prvé dve kapitoly predstavujú úvod do problematiky. Autorky v nich približujú postavenie a funkcie miestnej samosprávy, ako i vzťah miestnej samosprávy a orgánov štátu v Slovenskej republike. Následne vymedzujú komunálnu ekonomiku a politiku, jej faktory, ciele i nástroje, a to i na príklade obcí Slovenskej republiky. Najrozsiahlejšia kapitola publikácie sa venuje problematike majetku a majetkovej politiky obcí. Kapitola vzhľadom na špecifiká majetku obcí, v porovnaní s úlohou majetku v súkromnom sektore, približuje majetkové práva obce, správu majetku obce ako i metódy hodnotenia využívania obecného majetku, ako sú finančná analýza a benchmarking. O základnom finančnom pláne obcí, ktorým je ich rozpočet, pojednáva štvrtá kapitola. Autorky približujú jeho funkcie a úlohy ako i rozpočtový proces a rozpočtovú politiku. Kapitola je znova veľmi vhodne doplnená reáliami Slovenska a prehľadmi vývoja vybraných ukazovateľov. Piata kapitola je zameraná na problematiku efektívnosti, výkonnosti, kvality a kontroly v podmienkach obcí. Dôraz je pritom kladený na kvalitu, ktorá sa aj v podmienkach obcí stáva jedným z významných faktorov, ktorý predstavuje motivačný faktor zlepšenia poskytovania služieb obcí vo vzťahu k obyvateľom. Kapitoly šesť až deväť sa postupne venujú ďalším čiastkovým politikám na úrovni obcí. V rámci vzdelávacej politiky sa autorky venujú regionálnemu (predprimárnemu a primárnemu) školstvu a jeho financovaniu. Problematiku sociálnej pomoci, starostlivosti o seniorov a nájomného bývania vysvetľujú v kapitole sociálna politika. V kapitole podnikateľská politika obce približujú úlohu obce pri tvorbe podnikateľského prostredia ako i obsah miestneho ekonomického rozvoja. V deviatej kapitole sa autorky zameriavajú na environmentálnu politiku obce, jej úlohy a nástroje, ako na i starostlivosť obce o životné prostredie a územný plán obce a jej udržateľný rozvoj. Posledná kapitola publikácie sa zaoberá problematikou komunikácie a marketingu obce, ktorý predstavuje inovačný a integračný nástroj riadenia s cieľom priniesť obci ľudský a finančný kapitál v kontexte udržateľného rozvoja.

Učebnica je primárne určená pre študentov Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave, ale jej využitie nájdu aj študenti ostatných vysokých škôl a univerzít. Z hľadiska koncepcie obsahu a štýlu textu má učebnica potenciál osloviť aj predstaviteľov miestnej samosprávy a ďalšiu verejnosť zaujímajúcu sa o problematiku fungovania tejto súčasti verejnej správy.

* Ing. Michal Levický, PhD., Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta prírodných vied a informatiky, Ústav ekonomiky a manažmentu, Tr. A. Hlinku 1, 949 74 Nitra, e-mail: mlevicky@ukf.sk

Učebnica ukazuje na hlboké vedomosti a mnohoročné skúsenosti autoriek v danej oblasti. Autorky sa samospráve dlhodobo venujú vo výskume, ale tiež pôsobia v praxi komunálnej politiky na rôznych pozíciách. Elena Žárska bola profesorkou na Katedre verejnej správy a regionálneho rozvoja Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave. Okrem rozsiahlej publikačnej činnosti participovala na viac ako 50 projektoch zameraných na hospodársku prax. Popri vzdelávaní pracovníkov verejnej správy pôsobí aj ako poslankyňa mestského zastupiteľstva. Viera Papcunová pôsobí ako docentka na Ústave ekonomiky a manažmentu Fakulty prírodných vied a informatiky UKF v Nitre. Participuje na viac ako 20 projektoch a je autorkou šiestich monografií. Okrem vedeckých projektov sa aktívne zapája aj do riešenia projektov na úrovni samospráv, napríklad pri tvorbe strednodobých rozvojových plánov obcí a mikroregiónov.

Publikácia celkom na 182 stranách, s využitím 125 referencií a 47 prameňov práva, prináša súčasný a pomerne komplexný pohľad na komunálnu politiku. Prezentované výsledky sú vhodne doplnené o tabuľky a grafy, text publikácie je písaný pútavou formou. Ide o dobre pripravenú učebnicu, s vhodne vystavanými témami a bohatým obsahom. Prínosom sú tiež trendové analýzy rôznych ukazovateľov samospráv, ktoré vhodne zobrazujú súčasný stav problematiky na Slovensku.

Žárska, E. – Papcunová, V.: Komunálna politika. Bratislava: EKONÓM, 2021. 182 s. ISBN 978-80-225-4927-1.

Recenzia monografie prof. Ing. Evy Kislingerovej, CSc. a kol.: Cirkulární ekonomie a ekonomika. Spoločenské paradigma, postavení, budoucnost a praktické souvislosti

Daniel FRAŇO – Vojtech KOLLÁR** – Silvia MATÚŠOVÁ****

Monografia *Cirkulární ekonomie a ekonomika. Spoločenské paradigma, postavení, budoucnost a praktické souvislosti* je dielom jedenástich autorov pod vedením prof. Ing. Evy Kislingerovej, CSc. z Katedry aplikovanej ekonómie a ekonomiky Juhočeskej univerzity v Českých Budějoviciach. Monografiu v rozsahu 264 s. vydalo vydavateľstvo Grada Publishing, a. s. Praha v roku 2021. Rozsiahly a členitý text monografie vznikol za podpory Grantu GAJU č. 121/2020/S *Principy cirkulární ekonomiky v regionálním managementu vedoucí ke zvýšení efektivity systémů*.

Vedeckými recenzentmi monografie pred jej vydaním boli Ing. Mojmír Hampl, Ph.D. (KPMG), doc. Ing. Michaela Krechovská, Ph.D. (dekanka Ekonomickej fakulty Západočeskej univerzity v Plzni) a prof. Ing. Danuše Nerudová, Ph.D. (rektorka Mendelovej univerzity v Brne).

Text monografie sa formálne člení na úvod, sedem kapitol, záver, register pojmov, slovníček vybraných pojmov a abstrakt (v českom a anglickom jazyku). Každá kapitola obsahuje na konci stručný a krátky záver, zoznam použitej literatúry a poznámkový aparát, ktorý poskytuje doplňujúce odborné informácie a upozorňuje na relevantné legislatívne a iné predpisy. Text dopĺňajú obrázky, grafy a tabuľky, ktoré prehľadne ilustrujú a exemplifikujú mnohé výskumné zistenia.

Monografiu možno rozčleniť na dve ťažiskové časti, ktoré pojednávajú o všeobecných otázkach a špecifických otázkach. Autori reflektujú a analyzujú všeobecné rámce a prepojenia ekonómie ako vedeckej disciplíny a niektoré ďalšie okolnosti, ktoré na pohľad môžu súvisieť s ekonomikou len vzdialene, ale ovplyvňujú zavádzanie cirkulárnej ekonomiky do reálneho života. K všeobecným otázkam zaraďujú mechanizmy vzniku cirkulárnej ekonomiky ako novej historickej nevyhnutnosti a nástup novej spoločenskej paradigmy, ktorá predstavuje spoločenský dopyt a požiadavku na udržateľné riešenia, princíp udržateľnosti z hľadiska možností súčasných technológií a aktuálneho vedeckého poznania. Výskumníci formulovali v súvislosti s tým kľúčovú otázku: „Možno v dohľadnej dobe očakávať nejaký zásadný prielom v oblasti uskutočniteľnosti cirkulárnej ekonomiky z technologického hľadiska?“

Do skupiny špecifických otázok autori monografie zaradili a spracovali okruhy viacerých regulátorov, vrátane daňových, regulačných a legislatívnych postupov, ktoré sa v oblasti cirkulárnej ekonomiky využívajú na jej podporu a presadzovanie do praxe. V súvislosti s tým sformulovali výskumnú otázku: „Majú finančné, daňové, legislatívne a ďalšie rozhodovacie procesy vplyv na formuláciu a presadzovanie cirkulárnej hospodárskej politiky v praxi?“

V jednotlivých kapitolách sa autori kapitol pokúsili o spracovanie aktuálnych poznatkov, ktoré reflektujú zameranie ekonómie ako vedeckej disciplíny a ekonomiky ako hospodárskej praxe.

Prvá kapitola sa zameriava na históriu a vývoj cirkularity, cirkulárnej ekonomiky a ekonómie. Teoreticky zdôvodňuje a precizuje spoločenskú paradigmu, ktorá odráža „širokú spoločenskú dohodu o uprednostňovaní takých parametrov ekonomického prostredia, ktoré by mali viesť z hľadiska efektivity využitia surovín ku kvalitatívne novým produkčným cyklom.“ Cirkulárna ekonómia

* Mgr. Daniel Fraňo, Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: daniel.frano@vsemba.sk

** prof. Ing. Vojtech Kollár, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra manažmentu a marketingu, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: vojtech.kollar@vsemba.sk

*** PhDr. Silvia Matúšová, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra ekonómie a financií, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: silvia.matusova@vsemba.sk

vychádza z predpokladu obmedzovania využívania prvotných zdrojov a maximálneho zavádzania cirkulárnych (kruhových, obehových) výrobných reťazcov. V cirkulárnej ekonomike by tak mali ubúdať a miznúť klasické lineárne výrobné reťazce typu „surovina – výrobok – odpad“, a mali by byť nahradené reťazcami cirkulárneho typu „sekundárna surovina – výrobok – sekundárna surovina“, teda zabezpečenie obehu raz alebo viackrát využitých materiálov a ich sústavné vrátenie do výroby. Autori upozorňujú, že presadenie novej spoločenskej paradigmy sa odrazí v rozhodovacích procesoch a predovšetkým v zmene usporiadania hospodárskych pravidiel. Až politická a hospodárska prax ukáže, či a ako sa táto nová spoločenská paradigma presadí a aké reakcie vyvolá v spoločnosti. Súčasný nástup pojmov cirkulárna ekonomika a cirkulárna ekonómia ešte neznamená, že sa premietnu do hospodárskej praxe a ekonomickej vedy. Teda kľúčovou výskumnou otázkou je: „Stane sa v budúcnosti cirkulárna ekonómia významným alebo dokonca hlavným prúdom ekonomického myslenia?“

Druhá kapitola je zameraná na cirkulárnu ekonomiku v súvislosti s právom Európskej únie. Cirkulárna ekonomika sa považuje za jednu z transformačných ekonomík tzv. Zelenej dohody pre Európu (Green Deal), ktorá má viesť k dosiahnutiu udržateľnej budúcnosti, predovšetkým k tomu, aby Európska únia bola v roku 2050 uhlíkovo neutrálna. K dosiahnutiu cieľa uhlíkovej neutrality má okrem prijatých konkrétnych opatrení v oblasti energetiky, dopravy, stavebníctva, poľnohospodárstva a v ďalších sektoroch, prispieť práve čisté obehové hospodárstvo, ku ktorému treba priemysel aktivovať (s. 73). Autori upozorňujú aj na odlišný sémantický výklad pojmov cirkulárna ekonomika a obehové hospodárstvo. V češtine sa pojem cirkulárna ekonomika chápe ako celý systém, teda relatívne zložitý mechanizmus s mnohým súčastami a parametrami, avšak pojem obehové hospodárstvo sa chápe ako menší počet udalostí, ktoré sú špecifickejšie. Je to otázka nielen prekladu, ale aj výkladu v kontexte prijatých zmlúv, právnych aktov EÚ a ďalších politických dokumentov a rozhodnutí.

Tretia kapitola rieši široký rámec technologických zmien z hľadiska výskumu a vývoja, ktorý je podmienkou presadenia cirkulárnej ekonomiky. Autori zdôvodňujú, že zavedenie cirkulárnej ekonomiky má tri zdroje – populačný rast a z neho vyplývajúce potreby a spotrebu, limity dostupnosti zdrojov a energií, ako aj emisie a ich negatívne účinky na životné prostredie. Jednu z kľúčových otázok predstavuje výskumná otázka: „Ako Priemysel 4.0 súvisí s cirkulárnou ekonomikou?“ Konceptia Priemysel 4.0 predstavuje posun paradigmy od centralizovanej k decentralizovanej projekcii a inteligentnej výrobe, ktorá uprednostní bezodpadovú cirkuláciu zdrojov (s. 108). Prepojenie výroby a výrobných odpadov je stretom protikladov, pričom Priemysel 4. tieto strety čiastočne zmierňuje, ba dokonca i rieši. Autori kapitoly upozorňujú na prepojenie cirkulárnej ekonomiky s trendmi ekonomického vývoja vo svete za posledných 30 rokov. Boli to tri paralelné trendy – digitálna revolúcia, cirkulárna ekonomika a globálny trend urbanizácie, ktoré ovplyvnili národné ekonomiky. Svoju úlohu tu zohrávajú aj medzinárodné medzivládne organizácie, najväčšie svetové banky, nadnárodné a národné organizácie, ktoré podporujú výskum a projekty na podporu cirkulárnej ekonomiky.

V štvrtej kapitole autori skúmajú regulačný rámec na presadenie paradigmy cirkulárnej ekonomiky do praxe. Vláda, legislatívny rámec a adekvátne nástroje sa považujú za základné piliere na dosiahnutie cieľov v oblasti prechodu k cirkulárnej ekonomike. Úlohou vlády je iniciovať aktivitu na úrovni regiónov, municipalít, podnikateľského sektora, vzdelávacích a výskumných inštitúcií a tiež na úrovni občianskej spoločnosti. Funkčný prístup a prepojenie mestských a vidieckych oblastí ponúka kľúč k zvýšeniu významu lokálnej produkcie a recyklácie organických odpadov, čo môže obmedziť vznik negatívnych externalít súvisiacich s dopravou. Kľúčovým aktérom prechodu k cirkulárnej ekonomike je podnikateľský sektor a jeho kapacity v rámci udržateľných podnikateľských modelov. Ide najmä o malé a stredné podniky, inovačné podnikanie a startupy, o posilnenie spolupráce vo všetkých článkoch dodávateľských reťazcov (od dizajnérov po spotrebiteľov) a o inovácie v oblasti správy a financií. Osobitnú úlohu zohrávajú vzdelávacie inštitúcie a výskumné ústavy, ktoré prispievajú k tvorbe technických a netechnických poznatkov. Mimovládne organizácie realizujú programy spojené s budovaním odborných kapacít a zvyšovaním povedomia širokej a odbornej verejnosti o postupoch, na ktorých je cirkulárna ekonomika založená.

Na meranie cirkularity v zmysle cirkulárnej ekonomiky existuje vysoký počet rôznych ukazovateľov pravdepodobne aj preto, že chápanie a štruktúra cirkulárnej ekonomiky môže byť u rôznych autorov rôznorodé. Indikátory cirkularity môžu byť rozdelené do makroúrovne (mestá, kraje, regióny, štáty), do mezoúrovne (združenia organizácií, podnikov, klastre), mikroúrovne (podnik, výrobok alebo spotrebiteľ) a do nanoúrovne (výrobok). Tieto rôzne úrovne implementácie cirkulárnej ekonomiky vyžadujú špecifické vymedzenie indikátorov, ktoré merajú výkonnosť na národnej, regionálnej a lokálnej úrovni (s. 170, 256).

V piatej kapitole sa autori sústredili na realitu cirkulárnej ekonomiky v Európskej únii a Českej republike. Upozorňujú, že tento koncept sa konštituoval dlhodobo ako súčasť rastúceho záujmu o udržateľnosť života a spoločnosti. Prechod na cirkulárnu ekonomiku sa vo vyspelých štátoch chápe ako príležitosť na transformáciu hospodárstva, vytváranie pracovných miest, a tým pádom ako možnosť k vytvoreniu konkurenčnej výhody v regióne. V roku 2015 zverejnila Európska komisia Plán pre cirkulárnu ekonomiku, v roku 2018 rámec sledovania pokroku na ceste k cirkulárnej ekonomike vrátane monitorovacieho rámca a v roku 2019 tzv. Zelenú dohodu pre Európu (Green Deal), ktorá je súčasťou stratégie na implementáciu Agendy OSN pre udržateľný rozvoj 2030. V roku 2020 Európska komisia prijala európsku priemyslovú stratégiu zameranú na podporu a udržateľnosť priemyslu, modernizáciu a dekarbonizáciu energeticky náročných priemyslových odvetví. Súčasťou Stratégie Európa 2020 je Plán pre Európu účinne využívajúcu zdroje, podporu výskumu a inovácií v oblasti životného prostredia.

V šiestej kapitole autori pozornosť venovali vplyvu prijatia cirkulárnej ekonomiky na výkon hospodárstva. Dosiahnutú úroveň rozvoja cirkulárnej ekonomiky vo vybraných európskych štátoch kategorizovali na základe dostupných indikátorov Eurostatu, z ktorých vybrali indikátory 1. produkcia a spotreba, 2. nakladanie s odpadmi, 3. druhotné suroviny, 4. konkurencieschopnosť a inovácie. Na základe tzv. indexov vývoja v období 2010-2018 boli vypočítané a porovnané ukazovatele jednotlivých štátov a identifikované štyri skupiny (klastre) štátov EÚ s odlišnými hodnotami zmien podľa indikátorov cirkulárnej ekonomiky.

V siedmej kapitole boli riešené niektoré riziká presadzovania cirkulárnej ekonomiky. Cirkulárna ekonomika totiž znamená pomerne zásadný zásah do celého systému ekonomických vzťahov a kooperatívnych väzieb. Do popredia vystupujú riziká technické a sociálne. Zmeny vo výrobnom procese sa následne prejavujú na trhu práce, čo bude znamenať súčasne proces zániku a vytvárania úplne nových odborov a profesií. Tento kreačno-deštruktívny proces prinesie významné zmeny na trhu práce. Preto je potrebné včas pomenovať potrebné nové zručnosti v jednotlivých odvetviach a profesiách, čo zásadne urýchli zmeny vo vzdelávacích procesoch od detí až po dospelých, najmä v rámci programov celoživotného vzdelávania. Proces zániku a vytvárania pracovných miest bude zrejme prebiehať rozdielne v jednotlivých štátoch (s ohľadom na štruktúru a tradície národných ekonomík), ale aj v jednotlivých odvetviach a odboroch činnosti.

Na záver konštatujeme, že monografia predstavuje prvé obsiahle a komplexnejšie spracovanie problematiky cirkularity v podmienkach Českej republiky ako členského štátu Európskej únie. Prezентuje postupný rozvoj cirkulárnej ekonómie ako reakciu na presadzovanie cirkulárnej ekonomiky v reálnom svete a ako reakciu na spoločenskú paradigmu vývoja, ktorá sa premieta aj do politických rozhodnutí tvorcov viacerých národných politík. Monografia sledovaním hlavného cieľa predstavuje vzťahy medzi tradičnou ekonómiou a jej východiskami, a medzi cirkulárnou ekonómiou a postulátmi, z ktorých vychádza. Upozorňuje na cirkulárnu ekonómiu ako na rodiaci sa odbor alebo smerovanie ekonomickej vedy. Súčasné postavenie cirkulárnej ekonómie je však veľmi špecifické, keďže predstavuje teoretický rámec nových požiadaviek a výziev. Mapuje súčasný a načrtáva budúci stav uplatňovania cirkulárnej ekonomiky, pričom formuluje viaceré kľúčové otázky, ktoré bude nevyhnutné riešiť. K nim sa zaraďujú napríklad prijateľné limity regulácie, prijateľné medze podpory cirkulárnych výrobných reťazcov, prirodzené zdroje rastu cirkulárnej ekonomiky a podobne. Monografia zároveň prináša zhrnutie a analýzu legislatívnych krokov, prostredníctvom ktorých možno zaviesť cirkulárne postupy do reálneho život, ako aj dôvody a dynamiku vzostupu úvah a ekonomických súvislostí o cirkularite. Dielo je určené ekonomickej verejnosti, manažérom a študentom vysokých škôl.

Autori recenzie sú zamestnancami Vysokej školy ekonómie a manažmentu v Bratislave. Recenzia vznikla ako výstup z riešenia dvoch projektov: 1. Medzinárodný výskumný projekt 1/2021-M Cirkulárna ekonomika – akcelérátor prechodu na klimaticky neutrálne hospodárstvo (2021-2023), ktorý sa realizuje za podpory interného grantu VŠEM; 2. Projekt Výzvy obehovej spoločnosti v Ekonomike 4.0, ktorý sa realizuje za finančnej podpory grantu EHP a Nórska (2022-2023).

Kislingerová, E. a kol. Cirkulární ekonomie a ekonomika. Spoločenské paradigma, postavení, budoucnosti a praktické souvislosti. Praha: Grada Publishing, a. s. 2021, 264 s., ISBN 978-80-271-3230-0.

Informácie a pokyny pre autorov príspevkov

Redakcia prijíma a uverejňuje príspevky v slovenskom, českom a anglickom jazyku. Za originalitu, odbornú i formálnu správnosť príspevku zodpovedá autor. V časopise nie je možné publikovať článok, ktorý už bol uverejnený v inom periodiku. Redakcia si vyhradzuje právo uverejnenia len pôvodných príspevkov, ktoré spĺňajú obsahové a všetky formálne náležitosti vedeckého článku.

Príspevky sa predkladajú:

- jedenkrát elektronicky (e-mailom na adresu: edita.kulova@vsemba.sk)
- a v dvoch tlačенých exemplároch na adresu redakcie časopisu ČasOpis, Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave, Furdekova 16, 851 04 Bratislava. Príspevky je potrebné odovzdať vo formáte MS Word. Rozsah príspevku je limitovaný na max. 10 strán, pri recenziách a správach je rozsah limitovaný na max. 5 strán predpísaného formátu vrátane grafov, tabuliek a literatúry.

Základné formátovanie

NASTAVENIA STRANY:

- Veľkosť papiera je B5 (ISO) (rozmery šírka 17,59 cm, výška 24,99 cm).
- Okraje stránky musia byť nastavené na 2 cm zo všetkých strán.
- Musí sa zvoliť voľba zrkadlových okrajov.
- Vzdialenosť záhlavia a päty od okraja stránky má byť 1,25 cm.

TEXT:

- Typ písma textu príspevku musí byť Arial s veľkosťou 10 bodov.
- Riadkovanie 1,5.
- Prvý riadok každého odseku má byť odsadený o hodnotu 0,8 cm.
- Za každým odsekom je potrebné nastaviť medzeru 6 bodov.
- Pred každým nadpisom je potrebné vynechať dva prázdne riadky a za každým nadpisom jeden voľný riadok.

OBRÁZKY:

- Musia byť začlenené do textu článku s číslovaním.
- Pred a za obrázkom sa vynecháva jeden voľný riadok.
- Označenie obrázka sa musí začínať skratkou a číslom (Obr. 1), za ktorými sú dve medzery a nasleduje popis obrázka.
- Skratky Obr. a číslo obrázka sú napísané tučnými písmenami.

GRAFY:

- Musia byť začlenené do textu článku s číslovaním.
- Pred a za grafom sa vynecháva jeden voľný riadok.
- Označenie grafu sa musí začínať slovom (Graf 1) a číslom, za ktorými sú dve medzery a nasleduje popis grafu.
- Slová Graf a číslo grafu sú napísané tučnými písmenami.
- Grafy je potrebné uviesť v Exceli, a to aj ako prílohu v elektronickej verzii k rukopisom.

TABUĽKY:

- Musia byť začlenené do textu článku s číslaním.
- Pred a za tabuľkou sa vynecháva jeden voľný riadok.
- Označenie tabuľky sa musí začínať skratkou a číslom (Tab. 1), za ktorými sú dve medzery a nasleduje popis tabuľky.
- Skratka Tab. a číslo tabuľky sú napísané tučnými písmenami.
- Pod každým obrázkom, tabuľkou i grafom musí byť uvedený zdroj, z ktorého autor údaje čerpal.

ROVNICE:

- Musia byť napísané v editore rovníc Microsoft Equation, ktorý je súčasťou textového editora MS Word.
- Matematické symboly je nutné písať aj vo vnútri textu pomocou editora rovníc.

ANGLICKÝ NÁZOV A ABSTRAKT:

- V každom príspevku musí byť uvedený anglický názov a abstrakt rozsahu 8 riadkov v anglickom jazyku.
- Pod abstraktom je potrebné uviesť kľúčové slová (keywords) v angličtine (viď http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.html).

LITERATÚRA:

- Uvádzať v súlade s normou STN ISO 690 v abecednom poradí podľa vzoru uvedenom v šablóne.
- Odvolania na literatúru sa označujú v texte metódou mena, dátumu a poradia v zozname literatúry tak, že na príslušnom mieste v texte sa do zátvoriek napíše meno autora, dátum publikovania dokumentu/ číslo podľa toho, ako sú tieto údaje uvedené v abecednom profile v zozname literatúry; napr. (Kotler,2001/14).

Recenzovanie príspevkov:

Recenzovanie príspevkov zabezpečuje redakčná rada. Recenzné konanie voči autorovi príspevku je anonymné.

Príspevky nie sú honorované.

Instructions for authors

The scientific journal - Public administration and Regional Development publishes scientific contributions, discussion contributions and reviews related to its focus. Contributions must be at the required professional and scientific level. They are published in the Slovak, Czech, Russian or English language.

The editor's office of the journal accepts contributions electronically (by email to: edita.kulova@vsemba.sk), or in a written form in 3 copies together with a CD in the text editor Word (operation system Windows), page size A4 (21×29.7), 2 cm margins, font type: ARIAL, single line spacing.

Title of Article (size 12 pt bold, centred)

Title (size 11pt bold, italic, centred)

Name and SURNAME* (size 10,5pt, italic)

Abstract (size 10pt bold)

Body text (size 10pt, italic, max. 8 lines)

Keywords (size 10pt bold)

text (size 10pt, italic)

Introduction (size 10pt bold)

Text (size 10pt, normal)

1 Title of chapter (size 10pt bold)

Text (size 10 pt normal) 1.1

Subchapter title (size 10pt bold)

Text (size 10 pt normal)

Conclusion (size 10pt bold)

Text (size 10 pt normal) Bibliography

Autori príspevkov

Ing. Nina Baculíková, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra ekonómie a financií, Furdekova 16, Bratislava, e-mail: nina.baculikova@vsemba.sk

doc. Ing. Ľuboš Cibák, PhD. MBA, Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra e-governmentu a digitálnych technológií, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: lubos.cibak@vsemba.sk

doc. Ing. Iveta Dudová, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: iveta.dudova@vsemba.sk

Mgr. Daniel Fraňo, Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: daniel.frano@vsemba.sk

Mgr. Jozef Kirchmayer, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra manažmentu a marketingu, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: jozef.kirchmayer@vsemba.sk

prof. Ing. Vojtech Kollár, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra manažmentu a marketingu, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: vojtech.kollar@vsemba.sk

PhDr. Ing. Pavol Križo, PhD. MBA, Vysoká škola ekonómie a manažmentu, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra ekonómie a financií, Furdekova 16, Bratislava, e-mail: pavol.krizo@vsemba.sk

Ing. Hana Krchová, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra manažmentu a marketingu, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: hana.krchova@vsemba.sk

prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra správneho práva a európskeho práva, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: jozef.kuril@vsemba.sk

Ing. Michal Levický, PhD., Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Ústav ekonomiky a manažmentu, Fakulta prírodných vied a informatiky, Tr. A. Hlinku 1, 949 74 Nitra, e-mail: mlevicky@ukf.sk

PhDr. Silvia Matúšová, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra ekonómie a financií, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: silvia.matusova@vsemba.sk

Yelyzaveta Mykhaylova, PhD., National University of Water and Environmental Engineering Ukraine, 33028, Rivne city, 11 Soborna St., NUWEE, e-mail: e.v.mikhailova@nuwm.edu.ua

Stanislav Mykhaylov, postgraduate student, National University of Water and Environmental Engineering Ukraine, 33028, Rivne city, 11 Soborna St., NUWEE, e-mail: s.v.mykhailov@nuwm.edu.ua

Mgr. Daniela Podmanická, Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: daniela.podmanicka47@gmail.com

Nataliia Savina, DcS., National University of Water and Environmental Engineering Ukraine, 33028, Rivne city, 11 Soborna St., NUWEE, e-mail: n.b.savina@nuwm.edu.ua

doc. Anastasiia Shcherbakova, PhD., National University of Water and Environmental Engineering, Katedra manažmentu, Rivne, Ukrajina, e-mail: a.s.shcherbakova@nuwm.edu.ua

prof. Ing. Vojtech Stanek, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: vojtech.stanek@vsemba.sk

Ing. et. Ing. Zuzana Tešovičová, MBA, Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra e-governmentu a digitálnych technológií, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: zuzana.tesovicova@vsemba.sk

PhDr. Silvia Vadkertiová, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: silvia.vadkertiova@vsemba.sk

Recenzenti

doc. Ing. Michal Fabuš, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra ekonómie a financií, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: michal.fabus@vsemba.sk

doc. Ing. Stanislav Filip, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra manažmentu a marketingu, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: stanislav.filip@vsemba.sk

doc. Ing. Eva Romančíková, CSc., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra ekonómie a financií, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: eva.romancikova@vsemba.sk

prof. Mikuláš Sidak, DrSc., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra správneho práva a európskeho práva, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: mykola.sidak@vsemba.sk

prof. Ing. Vojtech Stanek PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav verejnej správy, Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: vojtech.stanek@vsemba.sk

Ing. Katarína Švejnová, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra manažmentu a marketingu, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: katarina.svejnova@vsemba.sk

prof. Ing. Judita Tancošová, PhD., Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave, Ústav ekonómie a manažmentu, Katedra ekonómie a financií, Furdekova 16, 851 04 Bratislava, e-mail: judita.tancosova@vsemba.sk

Zodpovedné redaktorky (Editors)

Lucia Balajová

Edita Kulová edita.kulova@vsemba.sk

© Vydavateľ (Publishing House)

Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave

Furdekova 16

851 04 Bratislava

Tel.: +421905864457

IČO: 35 847 018

Webová stránka časopisu (Journal Website): <http://www.vsemba.sk/VedaAVyskum/VedeckyCasopis>

Periodicita: vychádza dvakrát ročne

Číslo (No.): 2, december 2022, ročník XVIII.

Registračné číslo (Registration No.): MK SR EV 2950/09

ISSN 1337-2955

Tlač (Printed by):

Vytlač.online s r. o.

Žitavská 14

821 07 Bratislava

Slovenská republika

Tel.: +421908741472

E-mail: dtp@iris-knihy.sk

VEREJNÁ SPRÁVA A REGIONÁLNY ROZVOJ

Verejná správa a regionálny rozvoj je recenzovaný vedecký časopis Vysokej školy ekonómie a manažmentu v Bratislave. Uverejňuje vedecké príspevky, príspevky do diskusie a recenzie. Je orientovaný predovšetkým na problematiku verejnej správy a regionálneho rozvoja, manažmentu, marketingu, financií, malého a stredného podnikania, ale aj na iné oblasti, ktoré sú v súlade s profilom a zameraním školy. Jeho poslaním je publikovať významné výsledky vedeckého výskumu trvalejšieho obsahu z oblasti verejnej správy a príbuzných tém, vytvárať priestor pre publikovanie výsledkov výskumných projektov Vysokej školy ekonómie a manažmentu v Bratislave a ponúkať priestor na publikovanie dôležitým záujmovým skupinám (verejná správa, domáce a zahraničné vysoké školy, výskumné inštitúcie).

PUBLIC ADMINISTRATION AND REGIONAL DEVELOPMENT

Public Administration and Regional Development is a reviewed scientific journal of Bratislava University of Economics and Management. It publishes scientific articles, contributions to discussions and reviews. It mainly focuses on problems in public administration and regional development, management, marketing, finance, small and medium sized entrepreneurship as well as on other areas that are related to the profile and aim of the school. Its mission is to publish significant results of scientific research with continuous content from the field of public administration and related topics, to create space for publishing results from research projects of the Bratislava University of Economics and Management and to offer space for publishing articles to important interest groups (public administration, domestic and foreign universities, research institutions).

Bratislava University of Economics and Management

Chairperson of Editorial Board: assoc. prof. Ing. Ľuboš Cibák, PhD. MBA

Editor-in-Chief: prof. h. c. prof. Ing. Monika Hudáková, PhD. MBA

Order and distribution of the Scientific Journal are administrated by editor.

Reg. No 2950/09



Scientific Journal

No. 2, December 2022, Volume XVIII.

Vedecký časopis Verejná správa a regionálny rozvoj vydáva
Vysoká škola ekonómie a manažmentu v Bratislave. Vychádza 2-krát ročne.

ISSN 1337-2955